

В. В. Кавецький, Н. В. Буреннікова

Управління ефективністю інвестицій промислових підприємств: сутність та особливості врахування потреб стейкхолдерів

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ:
СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВРАХУВАННЯ ПОТРЕБ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

В. В. Кавецький, Н. В. Буреннікова



Міністерство освіти і науки України
Вінницький національний технічний університет

В. В. Кавецький, Н. В. Буреннікова

**УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ:
СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВРАХУВАННЯ
ПОТРЕБ СТЕЙКХОЛДЕРІВ**

Монографія

Вінниця
ВНТУ
2022

УДК 658.152

К12

Рекомендовано до друку Вченою радою Вінницького національного технічного університету Міністерства освіти і науки України (протокол № 12 від 25.03.2021 р.)

Рецензенти:

Карачина Н. П., доктор економічних наук, професор

Ткачук О. М., доктор економічних наук, професор

Кавецький, В. В.

К12 Управління ефективністю інвестицій промислових підприємств: сутність та особливості врахування потреб стейкхолдерів.: монографія / В. В. Кавецький, Н. В. Буреннікова – Вінниця : ВНТУ, 2022. – 212 с.

ISBN 978-966-641-891-6

У монографії проведено системне теоретико-методологічне та прикладне дослідження особливостей управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії. Розглянуто теоретичні та методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів, а також запропоновано методику формування стратегічних підходів до перманентного управління інвестиціями в основних стейкхолдерів підприємства на основі дослідження показників ефективності процесу. Для науковців, викладачів, студентів і усіх, хто цікавиться проблемами ефективності інвестицій промислових підприємств в людський капітал.

УДК 658.152

ISBN 978-966-641-891-6

© В. Кавецький, Н. Буреннікова, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВРАХУВАННЯМ СТЕЙКХОЛДЕРСЬКОЇ ТЕОРІЇ	9
1.1 Ефективність інвестицій: сутність, класифікації та роль інвестицій в людський капітал з врахуванням стейкхолдерської теорії.....	9
1.2 Теоретичні основи управління ефективністю інвестицій в окремі групи стейкхолдерів.....	37
1.3 Методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів.....	48
РОЗДІЛ 2 СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЯМИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХНЬОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ	67
2.1 Стан та тенденції розвитку вітчизняного машинобудування.....	67
2.2 Потенціал, основні джерела і напрямки інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів.....	76
2.3 Оцінювання ефективності інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів у процесі управління	93
РОЗДІЛ 3 СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ СТЕЙКХОЛДЕРСЬКОЇ ТЕОРІЇ	106
3.1 Стратегія управління інвестиціями промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії	106
3.2. Напрями удосконалення управління інвестиціями в основних стейкхолдерів	131

3.3 Моделі покращення управління інвестиціями промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії.....	153
ВИСНОВКИ.....	175
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	182
Додаток А.....	206
Додаток Б Складові групи стейкхолдерів підприємства	207
Додаток В.....	209
Додаток Г Анкета визначення проблем та перспектив удосконалення управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії	210

ВСТУП

Управління ефективністю інвестицій промислових підприємств України є нагальною проблемою функціонування цих підприємств. У сучасних умовах розвиток промислових підприємств, особливо машинобудівних, визначає стан виробничого потенціалу держави, формує стабільне функціонування інших галузей економіки. Про наявність проблем у функціонуванні промислових підприємств машинобудівної галузі свідчать певні негативні тенденції стосовно інвестицій цих підприємств та їх освоєння. Інвестиції сприяють структурній перебудові економіки, формують умови технічного переоснащення підприємств, підвищення інноваційності, рівня знань працівників та людського капіталу.

Дослідженнями перспектив і динаміки розвитку підприємств машинобудівної галузі, висвітленням питань щодо інвестицій та управління ними займалися Г. Александер, І. Бланк, Дж. Бейлі, С. Брю, М. Войнаренко, А. Гойко, О. Гончар, О. Іванілов, Н. Карачина, К. Ковтуненко, К. Макконнелл, О. Мороз, В. Нижник, О. Орлов, Г. Савіна, Н. Сириченко, В. Стадник, В. Хачатрян, Н. Хрущ, А. Череп, Л. Чорна та інші науковці.

Гострою проблемою сьогодення для підприємств машинобудівної галузі є їх кадрове забезпечення, стратегічний розвиток та формування певної сфери сукупних знань підприємства. У науковців та практиків одночасно з зацікавленістю людським капіталом підприємства зростає увага до відносин між зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) до забезпечення спільних цілей та стратегічної спрямованості на розширене відтворення із залученням відповідних інвестицій. Досвід роботи вітчизняних та закордонних підприємств протягом останніх десятиліть показав, що ефективному управлінню інвестиціями сприятиме використання концепції стейкхолдерів, яка допоможе виявити ключові показники ефективності інвестицій і діяльності підприємств.

Дослідженню людського капіталу та його впливу на економічний розвиток, приділяється значна увага як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Значним є внесок результатів наукових та прикладних досліджень Й. Бен-Порета, Г. Бовена, Д. Богині, О. Грішньої, Е. Дж. Доллана, А. Добриніна, С. Дятлова, О. Захарової, І. Каленюка, Т. Кір'яна, Ф. Махлупа, Д. Мельничука, І. Скоблякової, В. Смірнова, Л. Туроу, Т. Шульца та інших.

Теорія зацікавлених сторін в управлінні діяльністю підприємства та оцінювання ефективності функціонування підприємства досліджується в працях А. Аммарі, Р. Аскофа, Н. Буреннікової, Дж. Вуд,

Л. Гаценко, В. Гросул, Т. Доналдсона, Н. Краснокутської, Р. Мітчела, Дж. Ньюбоулда, Л. Престона, Е. Фрімана, В. Ярмоленка та інших.

Дослідження складу основних та допоміжних зацікавлених сторін (стейкхолдерів), цілей їхньої діяльності з метою узгодженості цих цілей із вивченням взаємозв'язків між зацікавленими сторонами допоможе виявити ключові показники ефективності результатів діяльності підприємства. Зазначене вище уможлиблюється у випадку ефективного використання в управлінні людським капіталом підприємства (як однієї зі складових інтелектуального капіталу), котрий є компонентом окремих стейкхолдерів підприємства.

Однак у контексті стейкхолдерської теорії проблема дієвого управління інвестиціями підприємств машинобудування і підвищення на цьому підґрунті ефективності інвестицій залишається надзвичайно актуальною.

У монографії, на основі аналізу та застосування новітніх підходів, розглядаються теоретичні й методичні засади і практичні рекомендації щодо управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії (в основу монографії закладено опубліковані авторські роботи).

При цьому авторами вирішено такі завдання:

- уточнено сутність і запропоновано оновлену систематизацію інвестицій машинобудівних підприємств (зокрема, інноваційні та інтелектуальні, й інвестиції в людський капітал) з метою ефективного управління ними;

- поглиблено методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів для подальшого удосконалення безперервного управління цією ефективністю із доповненням існуючих у стейкхолдерській теорії класифікацій груп зацікавлених сторін;

- визначено основні джерела, напрями і потенціал інвестицій в окремі групи стейкхолдерів для забезпечення розширеного відтворення із розробкою пропозицій щодо реалізації цих напрямів;

- виокремлено складові показники (компоненти) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва для оцінювання ефективності інвестицій в них;

- за відповідними складовими встановлено фактичну ефективність базових процесів функціонування машинобудівних підприємств із виокремленням певних груп стейкхолдерів;

- сформовано стратегію управління інвестиціями промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії з використанням інструментарію та методики *SEE*-управління;

– запропоновано для окремих груп стейкхолдерів практичні підходи в можливості управління ефективністю інвестицій на підґрунті відповідного комплексу моделей показників ефективності, які слугуватимуть складовими механізми управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті зацікавлених сторін.

Наукова новизна положень та результатів наведених у монографії полягає в комплексному дослідженні теоретико-методичних аспектів управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії та їх практичного застосування в діяльності цих підприємств, причому можна виділити такі основні аспекти:

– запропоновано науково-методичні підходи до застосування авторського інтегрального коефіцієнта ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва, котрий вказує на комплексний результат взаємодії певних складових інвестицій у людський капітал, що сприяє поглибленню розуміння значущості цих елементів у процесі виробництва продукції машинобудівними підприємствами;

– запропоновано поняття «узгодженої мети» між окремими стейкхолдерами та підприємством як акумулятора усіх прогресивних тактичних цілей зацікавлених сторін (стейкхолдерів), рушія економіки, котрий спрямовується у перспективне майбутнє, що наповнює новим змістом принцип цілеспрямованості управління ефективністю інвестицій у сенсі необхідності обов'язкового узгодження та/або збалансування цілей зацікавлених сторін;

– удосконалено здійснення *SEE*-управління ефективністю інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів на основі *SEE*-моделей складових ефективності (як якісної складової результативності), яке спрямоване на удосконалення виробничої діяльності підприємств машинобудування у контексті уможливлення оперативного корегування кожної складової ефективності до того, як досягнуто кінцевий результат такої діяльності; це управління, на відміну від існуючих підходів, сприяє досягненню узгодженої між певними зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) мети функціонування та розвитку підприємства;

– удосконалено науково-методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій на підґрунті *SEE*-моделювання, котрі на відміну від існуючих, ґрунтуються на розумінні того, що якісна складова ефективності певних процесів функціонування підприємств, вказує на коефіцієнт корисної дії цього процесу;

– розвинуто трактування сутності категорії «ефективності інвестицій» як якісної складової результативності, яка на відміну від існу-

ючих, характеризує ефективність будь-якого процесу з трьох точок зору: вигоди, витрати, вигоди і витрати одночасно;

– розвинуто модель *SEE*-управління ефективністю інвестицій, яка на відміну від інших, ґрунтується на *SEE*-аналізі, сприяє вишукуванню *SEE*-резервів, враховує *SEE*-ризик та фактори (*F*-імпульси), які сприяють підвищенню ефективності інвестицій машинобудівних підприємств;

– розвинуто науково-методичні підходи до формування стратегій управління ефективністю інвестицій машинобудівних підприємств з внесенням обов'язкових заходів та інструментарію пов'язаних з обчисленням показників складових ефективності: коефіцієнтів корисної дії процесів щодо формування новоствореної вартості.

Наведені положення монографії розвивають теоретичні та методологічні підходи на основі сукупностей методів і прийомів наукового пізнання, таких як діалектичний та системно-комплексний підходи до вивчення управління ефективністю інвестицій промислових підприємств. Також при виконанні поставлених завдань у монографії застосовано теоретичні та емпіричні методи. Практичні результати наведеного дослідження можна застосовувати як підґрунтя для розв'язання проблемних питань щодо управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії на рівні виробничої діяльності промислового підприємства машинобудівної галузі.

Автори висловлюють щире подяку кандидату економічних наук, професору, завідувачу кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету О. Й. Леську та доктору фіз.-мат. наук, професору В. О. Ярмоленку за слушні поради та наукові дискусії; рецензентам монографії, доктору економічних наук, професору О. М. Ткачук, доктору економічних наук, професору Н. П. Карачині, доктору економічних наук, професору В. В. Зяньку за неоціненні поради щодо рукопису монографії. Велика вдячність нашим шановним колегам та друзям, колективу кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету за підтримку, а також нашим рідинам за створення сприятливих умов для наукової роботи, що уможливило вихід монографії у світ.

**РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ
УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ
З ВРАХУВАННЯМ СТЕЙКХОЛДЕРСЬКОЇ ТЕОРІЇ**

**1.1 Ефективність інвестицій: сутність, класифікації
та роль інвестицій в людський капітал
з врахуванням стейкхолдерської теорії**

Удосконалення управління ефективністю інвестицій, які визначають напрям розвитку підприємства, є нагальною проблемою сьогодення. Саме ефективні інвестиції (від латинського «invest», що означає «вкладати») сприяють конкурентоспроможності виробництва, його модернізації, економічному зростанню, підвищенню показників діяльності промислових підприємств, на яких виробляють продукцію з високою доданою вартістю. Інвестиції можна вважати основою зростання економіки в цілому, певних її галузей і кожного конкретного підприємства.

Трактування сутності інвестицій зароджувалось в дослідженнях представників пізнього меркантилізму в різних країнах в період XVI–XVIII століть в працях англійського економіста Томаса Мана [14], француза Жана Батиста Кольбера [73], українця Феофана (Єлезара) Прокоповича [131], які вважали, що основним джерелом вкладень виступають реальні гроші.

Засновник класичної політекономії шотландський економіст А. Сміт у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» [184] приділяв велику увагу капіталу, способам його накопичення і застосування та вказував на формування інвестицій визначеним природним порядком, який утворює сільське господарство і капітал фермера.

Німецький економіст, представник пізньої класичної школи політичної економії К. Маркс в своїх працях обґрунтував роль інвестицій як основи відтворювального процесу капіталу й способу виробництва, який визначає суспільний устрій. Додана вартість представляється основним мотивом інвестування. Залежно від способу її витрат відтворення може бути простим, коли вся додана вартість витрачається на споживання, і розширеним, коли частина доданої вартості зберігається та стає джерелом накопичення [136]. Також К. Маркс вперше розк-

рив зміст стадій інвестиційного процесу, які полягають у послідовності: інвестування – перетворення вкладених цінностей в приріст вартості капіталу – отримання доходів і прибутку.

На мікроекономічному рівні теорія інвестицій отримала розвиток в працях Е. Бам-Баверка, Л. Вальраса, Дж. Б. Кларка, які досліджували проблеми встановлення цін на інвестиційні ресурси та їхній вплив на процеси накопичення й інвестування капіталу, виявляли й досліджували фактори, які впливають на попит і пропозицію на інвестиційних ринках [132; 220].

На думку А. Маршалла, до інвестицій відносяться всі затрати на капітал, які здатні приносити своєму власнику дохід в майбутньому [139]. Це затрати на торговельно-промисловий капітал – фабрики, машини, сировину, житлові приміщення, одяг тощо, і грошовий капітал – позики, що видаються під заставу та інші форми контролю над грошовим ринком.

У характерних політико-економічних умовах початку ХХ століття механізм ринкового саморегулювання дещо втрачає свою силу, тому виникла об'єктивна необхідність зміщення акцентів в дослідженні інвестицій з мікро- на макрорівень та обґрунтування ролі держави в регулюванні інвестиційної діяльності. На думку Дж. М. Кейнса, саме інвестиції, а не заощадження приводять до зміни доходів, причому зростання доходу в подальшому сприяє розширенню виробництва. Держава стимулює попит на засоби виробництва та нові інвестиції, психологія людей зумовлює рівень усвідомлених взаємовідносин господарюючих суб'єктів [114], тобто фактично – інтереси зацікавлених сторін (стейкхолдерів). Отже, уже у працях Дж. М. Кейнса відмічається, що прибуток втрачає роль головного, якщо не єдиного мотивуючого до інвестицій фактора. Т. Веблен відмічав, що в епоху ринкового господарювання реальна влада належить підприємцям, які зацікавлені тільки в прибутку на свій капітал і не вкладають цей капітал у виробництво, а надають його в кредит [31].

У радянський період, за умов командно-адміністративної системи, термін «інвестиції» практично не використовувався. Замість нього застосовували такі поняття, як «накопичення капіталу» і «капітальні вкладення», під якими розуміли довгострокові капітальні витрати на створення нових, реконструкцію і розширення діючих основних виробничих і невиробничих фондів [18; 61].

Висвітлення питань щодо інвестицій та управління ними на різних інституційних рівнях є науковим надбанням Г. Александера [216], І. Бланка [13], Дж. Бейлі [216], С. Брю [133], М. Войнаренка [33; 263], А. Гойка [45], О. Іванілова [76], К. Ковтуненко [118], К. Макконнелла [133], Г. Савіної [179], Н. Сириченко [182], В. Хачатрян [200], Н. Хрущ [205], А. Череп [212], Л. Чорної [213], В. Шарпа [216] та інших, однак у сучасній науковій думці так і не склалось єдиного чіткого визначення інвестицій як економічної категорії.

Сучасне розуміння інвестицій ґрунтується, в основному, на підходах з точки зору інвестора, який діє на рівні підприємства, прагне до отримання прибутку, збереження й примноження капіталу. Такий підхід започаткували та розвинули В. Шарп, Г. Александер, Дж. Бейлі, які віддають перевагу фінансовому капіталу, що вкладається в різні чинники виробництва для отримання позитивного результату. В розумінні В. Шарпа інвестувати означає «розлучитись з грошима сьогодні, щоб отримати їх більшу суму в майбутньому» [216].

За твердженням К. Макконнелла і С. Брю: «Інвестиції – це витрати на будівництво нових заводів; на верстати і устаткування з тривалим строком служби; витрати на виробництво і нагромадження засобів виробництва, збільшення матеріальних запасів; витрати на поліпшення освіти, здоров'я працівників чи на підвищення мобільності робочої сили». Також особливим моментом є те, що «інвестиції потрібно визначати передусім як вкладення у розвиток продуктивних сил підприємства, а на макрорівні – у розвиток продуктивних сил суспільства» [133]. Причому особливим видом інвестицій (інвестиції в людський капітал) вони розуміють будь-який засіб, спрямований на зростання продуктивності праці працівників (підвищення їх кваліфікації і розвиток навиків).

Одним з перших сучасних визначень економічної сутності інвестицій вітчизняних науковців можна відзначити запропоноване І. Бланком, згідно з яким «інвестиції – це вкладення капіталу в усіх його формах у різноманітні об'єкти (інструменти) господарської діяльності з метою отримання прибутку, а також досягнення іншого економічного чи позаекономічного ефекту, здійснення якого базується на ринкових принципах і пов'язане з факторами часу, ризику та ліквідності» [13, с. 17–18].

Згідно з прийнятим Законом України «Про інвестиційну діяльність» використовується таке визначення: «Інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) та/або досягається соціальний та екологічний ефект» [68]. А. Череп, аналізуючи визначення наведене в Законі України «Про інвестиційну діяльність», вказує, що грошові засоби недоцільно відносити до майнових цінностей і пропонує таке визначення «інвестиції – це всі види грошових, майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в реальні та фінансові активи з метою отримання прибутку (доходу)» [205, с. 16]. За даними підходами роздуми запропоновані автором збігаються за своєю суттю з дослідженнями та пропозиціями Т. Дорошенко [59]. Однак, на нашу думку, якщо врахувати інтереси зацікавлених сторін, які пов'язані з діяльністю підприємства і які забезпечують можливість функціонування та самого існування підприємства (тобто з позицій стейкхолдерської теорії), то наявність соціального і екологічного ефекту є позитивним акцентом у даному визначенні. Іншої думки стосовно необхідності розмежування грошових, майнових і інтелектуальних цінностей як окремих і непов'язаних між собою категорій дотримується у своєму дослідженні С. Шевченко [218]. На думку автора всі інвестиції вкладаються в об'єкти підприємницької діяльності тільки з метою отримання прибутку (а не просто доходу). Погодимось зі зверненням автором уваги на те, що підхід за яким інвестування не може здійснюватися з метою отримання соціального ефекту є хибним, оскільки наприклад, вкладення коштів у певні об'єкти невиробничої сфери можна розглядати як заходи стосовно відтворення робочої сили.

У своїх дослідженнях стосовно розуміння поняття інвестицій Д. Левчинський погоджується з визначенням З. Герасимчука [41], що «інвестиції це всі види фінансових, матеріальних і інших цінностей, які вкладаються інвесторами в об'єкти підприємництва і інші види діяльності з метою отримання доходу» [127, с. 132], але відзначає, що інвестиції це різні види вкладення ресурсів, які дозволяють забезпечити соціально-економічний розвиток, якість життя, екологічну рівновагу, різні ефекти тощо [127, с. 136]. Деякою мірою аналогічної думки дотримується і О. Яременко, особливо в частині розглянутих основних характеристик економічної сутності інвестицій [223]. Дозволимо

собі не погодитись з наведеною думкою в зв'язку з тим, що автор відмовляється від досягнення такої мети, як отримання доходу/прибутку, хоча і вводить можливість забезпечення ефектів і певних гараздів для зацікавлених сторін.

Л. Сорока визначає інвестиції як «всі види грошових, майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в підприємства, підприємницькі проекти й програми, які сприяють розвитку виробництва та невиробничої сфери, підприємництва, з метою отримання прибутку та соціального ефекту» [185]. Цю думку поділяють: Т. Музиченко, додаючи, що вкладення здійснюються з метою отримання більшого прибутку та забезпечення безперервності процесу розширеного відтворення [150, с. 162]; Л. Гораль, акцентуючи на тому, що «інвестиції – це засіб розміщення капіталу у будь-якій галузі економіки» [48, с. 25]; І. Безп'ята, розглядаючи інвестиції з позиції ресурсного підходу як вкладення фінансових, матеріальних та інтелектуальних ресурсів в оборотні й необоротні активи [9]. Деякі науковці вважають інвестиції ресурсом підприємства, виокремлюючи при цьому групи ресурсів залежно від видів діяльності підприємства (ресурси, що обслуговують операційну, фінансову, інвестиційну діяльність) [32; 35].

Досить гостро для сучасних вітчизняних промислових підприємств постає питання залучення інвестицій. Як відмічає А. Череп [212, с. 10], вище керівництво має мати чітку «інвестиційну філософію», тобто чітко визначити напрямки стратегічного розвитку підприємства і спрямованість інвестицій, формуючи для себе певний спосіб мислення та поведінки у відповідних умовах. Розглянувши велику кількість трактувань дефініції «інвестиції» різних авторів, погодимось із результатами дослідження Н. Сириченко в тій частині, що: «кожне з формулювань суті інвестицій представляє певний науковий інтерес, оскільки дозволяє виявити погляд окремого автора на суть інвестицій і представити це поняття об'ємніше; трактування суті інвестицій багатьох авторів до певної міри схожі, за винятком окремих деталей; зустрічаються лаконічні визначення суті інвестицій, що характерно переважно для зарубіжних авторів і більше розгорнуті – вітчизняних авторів» [182, с. 264]. У сучасній економічній літературі застосовується значна кількість понять, термінів, які характеризують різні види інвестицій, тому виникає необхідність розподілити їх за окремими групами та класами.

У багатьох працях, наприклад, роботах О. Іванілова [76], І. Бланка [79], А. Череп [212], Є. Плаксіної [168], М. Войнаренка [36] та інших виділяють такі ознаки класифікації інвестицій: за об'єктами вкладення засобів; за участю в інвестуванні; за формою власності інвесторів; за регіональною ознакою тощо.

І. Бланк і А. Череп пропонують 15 основних ознак, за якими виділяють 40 видів інвестицій підприємства [79; 212], однак, на жаль, наведену класифікацію повністю складно використовувати у практичній діяльності підприємства, через відсутність зв'язку з системою планування на підприємстві. Погодимось з класифікацією запропонованою О. Іваніловим [76], який розширив перелік наведених компонентів за окремими ознаками, додавши до інвестицій за об'єктом інвестування інтелектуальні інвестиції та інвестиції в людський капітал. Охарактеризуємо форми інвестицій за об'єктом інвестування.

Реальні інвестиції – вкладення у виробничі фонди (основні та оборотні). Загалом це вкладення в матеріальні активи – будинки, споруди, обладнання та інші товарно-матеріальні цінності, а також нематеріальні активи.

Фінансові інвестиції – характеризують вкладення капіталу в різні фінансові інструменти (переважно в цінні папери) з метою отримання прибутку в майбутньому.

Інтелектуальні інвестиції – це вкладення в об'єкти інтелектуальної власності, які виходять з авторського права, винахідницького та патентного права, права на промислові зразки та корисні моделі.

Інвестиції в людський капітал – це вкладення в освіту, підвищення кваліфікації, соціальну сферу. Ці інвестиції довгострокові та окупуються в майбутньому [76]. А. Череп, уточнюючи певні форми інвестицій, виділяє також і інноваційну форму інвестицій як вкладення в нововведення [212].

Також необхідно відмітити, що інтелектуальні інвестиції можна представити як інвестиції в інтелектуальний капітал, який має у своєму складі людський капітал, структурний капітал та споживчий капітал [189; 230], і врахувати, що наведені види капіталів взаємодіють між собою одночасно формуючи синергетичний ефект. Інвестиції в структурний капітал – це вкладення коштів в побудову ефективних організаційних структур підприємства, створення і вдосконалення внутрішніх інформаційних систем, у формування об'єктів інтелекту-

льної власності. Інвестиції в споживчий капітал – це вкладення коштів у організацію взаємодії з клієнтами і партнерами, формування розвинутої бази даних про клієнтів і споживачів, розвиток брендів, розвиток бізнес-репутації підприємства.

Проаналізувавши наведені підходи, погодимось з необхідністю виділення інноваційної форми інвестицій, інтелектуальних інвестицій та інвестицій в людський капітал, додавши при цьому інвестиції в споживчий і структурний капітал як таких, які визначають нові підходи та тенденції у розвитку визначених видів діяльності підприємства. Взаємодії між людським, структурним та споживчим капіталом дозволяють сформувати якісний інтелектуальний капітал організації який є сукупністю знань, вмінь, навичок працівників, інтелектуальної власності підприємства й інших нематеріальних активів, які активно використовуються для забезпечення ефективної науково-дослідної, виробничої та комерційної діяльності, формуючи інноваційні продукти або послуги і забезпечуючи конкурентні переваги (рис. 1.1).

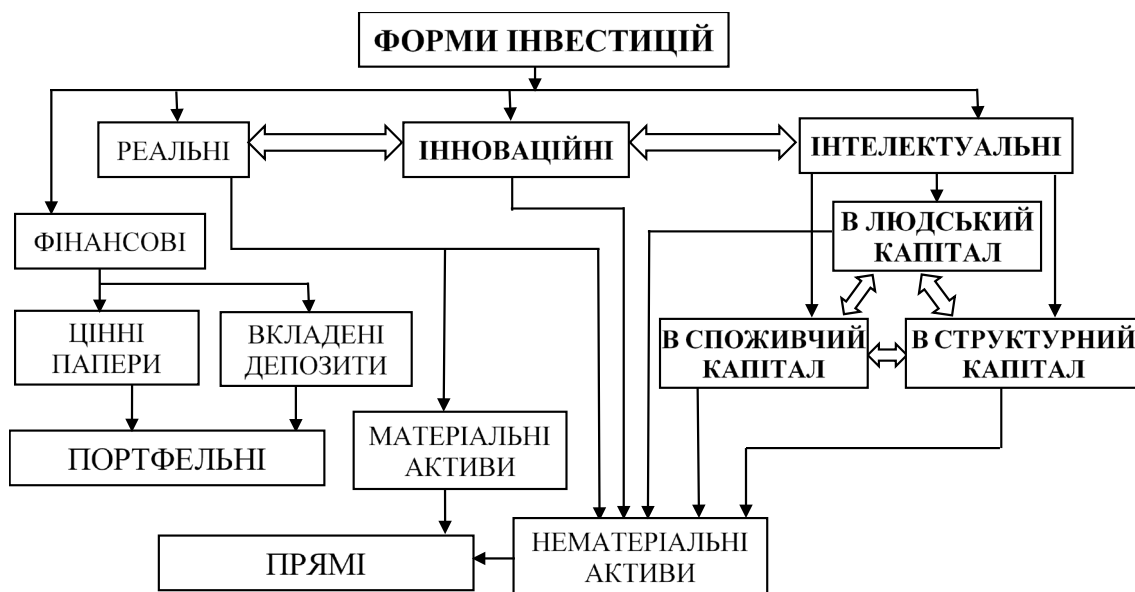


Рисунок 1.1 – Форми інвестицій

Використання інтелектуального капіталу організації найчастіше проявляється у вигляді інновацій, які можна трактувати не тільки як радикальні зміни, пов'язані зі створенням нових рішень, але також як реалізовані крок за кроком заходи, що впливають з досвіду організації, та застосування рішень, апробованих у цьому сегменті ринку.

Тобто, в умовах конкурентного ринкового середовища практично всі інвестиції мають бути інноваційними і забезпечувати інноваційний розвиток підприємства.

Розглянемо детальніше проблемні питання пов'язані з людським капіталом та інвестиціями в людський капітал підприємства.

Ще в XVII сторіччі В. Петті основним багатством країни вважав живих людей, які володіють живими діючими силами [167]. Ідеї В. Петті слугували початком досліджень багатства суспільства та його складових. В XVIII сторіччі в праці «Дослідження природи і причин багатств народів» А. Сміт довів, що вирішальна роль в виробництві багатства належить працівнику, його навичкам і здібностям. Витрати, пов'язані з виробничими вкладеннями в людину, сприяють зростанню продуктивності її праці і повертаються разом з прибутком [184]. У дослідженнях А. Сміта міститься положення, яке в наступних економічних обговореннях стало причиною різних поглядів в процесі створення сучасної теорії людського капіталу – віднесення до основного капіталу тільки надбаних та корисних здібностей людей, що вимагають визначених вкладень.

К. Маркс до продуктивних здібностей людини застосував поняття «основного капіталу». «З погляду безпосереднього процесу виробництва збереження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому під цим основним капіталом розуміють саму людину» [137, с. 178]. Однак К. Маркс не пов'язував капітал людини зі знаннями і вміннями. Роль освіти в суспільстві пов'язував з економічним розвитком країни і інший класик політекономії – Д. Рікардо, який в числі перших розглянув поняття «робоча сила», «витрати відтворення робочої сили», «затрати на освіту» [177].

В кінці XIX на початку XX сторіч сформувались дві течії економічної думки, стосовно визначення поняття «людський капітал». Більшість вчених вважали капіталом саму людину: цієї думки дотримувались Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Г. Д. Маклеод, Дж. МакКуллох, Й. Тюнен, Т. Уїтштейн, У. Фарр, І. Фішер. Представники іншої течії вважали, що капіталом є успадковані і надбані людиною якості і здібності. Цього напрямку дотримувались Ф. Ліст, Дж. Мілл, У. Рошер, Н. Сеніор, Х. Сиджуїк, Дж. С. Уолш.

Наприклад, Дж. Мілл відмічав таке: «сама людська істота це не капітал. Людина слугує ціллю, заради якої існує багатство. Але її над-

бані здібності, які виступають тільки як засіб і які реалізуються тільки завдяки праці, чітко можна віднести до категорії капіталу» [251]. Однак в той же час Л. Вальрас стверджував, що людина сама по собі є «природним і вічним капіталом. Природним – бо він не зроблений штучно, вічним – бо кожне покоління відтворює собі подібних» [263]. А. Маршалл намагався ввести термін «персональний капітал», вважаючи його більш прийнятним порівняно з «людським капіталом». Людину капіталом він не вважав, на його думку, людина не може ані продаватися, ні купуватися подібно машинам, продаватися може тільки праця [139]. Така думка відомого економіста як А. Маршалл надовго затримала вивчення проблеми капіталу, втіленого в людині.

З середини минулого сторіччя в США почало формуватися більш розширене тлумачення національного багатства, пов'язане з дослідженнями Т. Шульца, автора робіт з теорії «людського капіталу» і «інвестицій в людину». Згідно з його теорією, близькою до ідей В. Петті і А. Сміта, однією з основних форм багатства є матеріалізовані в людині знання – загальні і спеціальні, і його здатність до продуктивної праці.

Т. Шульц відмічав: «Концепція капіталу впливає з наявності чогось реально існуючого, що має економічну властивість надавати майбутні послуги, які мають визначену вартість. Розуміння капіталу як дечого такого, що надає майбутні послуги, дозволяє приступити до поділу цілого на дві частини – на людський капітал і капітал не пов'язаний з людиною» [258]. Схожої думки дотримувався Г. Бовен: «...капіталом є будь-який актив – фізичний або людський, який здатен генерувати потік майбутніх доходів» [233]. Г. Бовен вважав, що «людський капітал складається з надбаних знань, навичок, мотивації і енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом визначеного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг» [233]. Й. Бен-Порет визначає людський капітал, як «фонд, функція якого – виробництво трудових послуг в загальноприйнятих одиницях вимірювання праці, і який в цій якості схожий на будь-яку машину, як представницю уречевленого капіталу» [232; 235]. Л. Туроу зазначав, що «людський капітал це виробничі навички, здібності і знання працівника, які реалізуються при виробництві товарів і послуг» [262]. Ф. Махлуп вважав, що «невдосконалену працю (виділені «чисті» або «сирі» послуги праці) потрібно відрізнити від вдосконале-

ної, більш продуктивної завдяки вкладенням, які збільшують фізичні або розумові здібності людини. Такі вдосконалення формують людський капітал» [248]. Е. Дж. Доллан під людським капіталом розуміє «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманих шляхом формального навчання або освіти, або на основі практичного досвіду» [58]. А. Добринін, С. Дятлов вважають, що «людський капітал – це сукупність всіх якостей і властивостей, виробничих здібностей і сил, функціональних ролей і форм, які розглядаються з позицій системної цілісності і відповідно до сучасного стану суспільства періоду науково-технічної і соціально-інформаційної революції, включених в систему ринкової економіки в якості основного творчого фактора суспільного відтворення» [55].

З позиції вартісної оцінки О. Бутнік-Сіверський вказує, що людський капітал – це вартісна оцінка робочої сили, інтелектуальних зусиль сукупності працівників вищого рівня кваліфікації, які знаходяться в процесі розробки інтелектуального продукту [27]. О. Грішнова узагальнює поняття людський капітал таким чином: людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [51]. З позицій І. Каленюка [109] людський капітал – це накопичений запас знань, навичок, умінь, комунікативних та інших набутих здібностей людини, які можуть використовуватися з метою включення її в певну систему економічних відносин. Д. Мельничук, аналізуючи таксономію поняття «людський капітал» та його формування, зазначає, що людський капітал є «економічним активом, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу» [142, с. 5].

Про складність та невизначеність категорії «людський капітал» свідчить не тільки відсутність єдиного загальноприйнятого поняття, а також і певна суперечливість класифікації компонентів людського ка-

піталу. Дослідники по-різному підходять до визначення і розподілу компонентів людського капіталу, часто використовуючи при цьому однаковий понятійний апарат.

В. Смірнов, І. Скоблякова [208], М. Ажажа [1] пропонують класифікацію основувану на виділенні в структурі людського капіталу видів, які можуть відчужуватись від особи працівника. Такий підхід дозволяє виділяти, розглядати і оцінювати людський капітал на рівні: окремої людини (мікрорівень – індивідуальний людський капітал); окремого підприємства або групи підприємств (мезорівень – людський капітал фірми) і держави в цілому (макрорівень – національний людський капітал). О. Грішнова [51] пропонує в теоретичному аспекті розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями: на особистісному рівні – як знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям; на мікроекономічному рівні – як сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; на макроекономічному рівні – як накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка, вся сума людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави. Деякі автори [69; 138 і інші] пропонують виділяти чотири рівні складових людського капіталу: особистісний (нанорівень) – людський капітал окремих осіб; мікрорівень – людський капітал підприємств, фірм; мезорівень – людський капітал регіонів і галузей або групи підприємств; макрорівень – сукупний людський капітал країни.

Аналізуючи наведені дослідження можна помітити розбіжності в трактуванні поняття людського капіталу на «мікрорівні», який в одному випадку трактується як людський капітал окремої особи (індивідуальний людський капітал), а в іншому – як людський капітал підприємства або фірми. Такі ж проблеми проявляються і в понятті людського капіталу на «мезорівні», який в одному випадку представляється як «людський капітал фірми», в іншому – «людський капітал групи підприємств або регіону».

На нашу думку, для вирішення цієї проблеми трактування відповідних понять можна запропонувати таку класифікацію компонентів людського капіталу на різних інституційних рівнях, з використанням

нових термінів для відповідних рівнів: *антропорівень* (людський капітал особи, індивідуальний людський капітал); *соціорівень* (людський капітал організації, підприємства, іншого соціального утворення або колективу); *ноорівень* (людський капітал суспільства, держави, нації).

Антропорівень (від грецьк. *anthropos* – людина) – рівень здоров'я, знань, вмінь, навиків та інших нематеріальних елементів, застосування яких конкретною людиною, забезпечують їй дохід та відповідний рівень життя – індивідуальний людський капітал або людський капітал особи.

Соціорівень (від лат. *societas* – суспільство, колектив) – рівень взаємодії організації та людини, в межах якого відбувається прибуткова діяльність даної організації на основі знань, вмінь, навиків, компетенції кожного члена організації – людський капітал підприємства чи організації.

Людський капітал соціорівня (людський капітал організації, підприємства) можна поділити на три основних групи: *особистий* – це людський капітал організації, який належить тільки працівникові, однак може бути застосований даним працівником тільки в межах конкретної організації або підприємства, одночасно забезпечуючи дохід як власнику капіталу, так і організації, в якій він застосовується; *відчужуваний* – це людський капітал організації, який сформований працівником на основі його знань, вмінь, професійних навичок та відчужений від працівника на користь організації, у вигляді інтелектуальної власності або нематеріальних активів, для забезпечення прибуткової діяльності організації; *колективний* – це людський капітал організації сформований працівниками на основі елементів корпоративної культури, соціально-психологічного клімату, взаємодопомоги та неформальних знань, який забезпечує додатковий дохід організації при взаємодії її працівників.

Ноорівень (від давньогрецьк. *noos* – розум) – рівень взаємодії суспільства та людини, в межах якого відбувається активний розвиток суспільства на основі розумової діяльності, знань, вмінь, навичок, здоров'я, компетенції кожного члена суспільства, які формують багатство цього суспільства або окремої нації – людський капітал суспільства [91]. Розподіл компонентів людського капіталу за різними інституційними рівнями представлено на рис. А.1 (додаток А).

В цілому, у процесі дослідження людського капіталу, науковці звертають свою увагу на два основні підходи. За першим підходом, в якості однієї з форм капіталу, розглядається освіта, яка перетворюється в людський капітал, оскільки є частиною людини і є джерелом майбутніх заробітків. Згідно з другим підходом, формування людського капіталу відбувається шляхом інвестицій в людину у вигляді витрат на освіту, підготовку робочої сили на підприємстві, витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність і пошук економічно значимої інформації тощо.

На наш погляд, з позицій підприємства, зокрема, машинобудівного, яке виробляє продукцію і створює додану вартість, більш доцільним є другий підхід, який розглядає формування людського капіталу шляхом інвестицій в людину. Виходячи з наведеної класифікації компонентів людського капіталу на соціорівні (див. рис. А.1) можна запропонувати таку узагальнену структуру інвестицій згідно з їхньою цільовою спрямованістю: інвестиції в особистий людський капітал (в професійне здоров'я, спеціальну освіту, професійні знання, навички тощо); інвестиції у відчужуваний людський капітал (у раціоналізаторську діяльність, патенти, програмне забезпечення, технології, ноу-хау, формування баз даних тощо); інвестиції в колективний людський капітал (в розвиток взаємодії колективу, корпоративну культуру, психологічний клімат тощо).

Підприємства, які готові інвестувати кошти в особистий людський капітал, в навчання своїх співробітників, можуть розраховувати на те, що працівники, які підвищили рівень своєї професійної підготовки, зможуть легше та швидше вирішувати більш складні виробничі проблеми, будуть активніше здійснювати пошук та частіше знаходити оптимальні відповіді на складні питання, ефективніше справлятися з труднощами в ході виконання робочих задач, у них буде вищий рівень ініціативи, організаційної прихильності, професійної інтуїції та готовності творчо застосовувати отриманні професійні знання та навички.

Інвестуючи кошти у відчужуваний людський капітал, підприємство сприяє розвитку інтелектуального потенціалу працівників та його трансформації в розробку і просування різноманітних інновацій, які можуть бути втілені як в матеріальній, так і в нематеріальній формах (патенти, нова продукція, ноу-хау, інтелектуальні моделі тощо).

Інвестиції підприємства в колективний людський капітал насамперед забезпечують розвиток якісної системи соціально-трудова відносин, а самі витрати при цьому можуть бути неявними та часто незначними. Соціально-трудова відносина, в цьому випадку, розглядаються як частина різноманітних соціальних зв'язків між робочими групами і підрозділами організації, а також між окремими працівниками всередині цих груп, які безпосередньо стосуються трудової діяльності. Розвиток ефективної соціально-трудова взаємодії дозволяє сформувати психологічну атмосферу, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп в процесі виконання своїх функцій.

Враховуючи відзначені раніше форми інвестицій, наведені компоненти, можна запропонувати таке уточнене визначення поняття «людського капіталу підприємства». *Людський капітал підприємства – це запас здоров'я, знань, навичок і досвіду персоналу (в формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі інвестицій в спеціальне навчання і практичну діяльність), який є джерелом створення і розповсюдження нових знань або продуктів (послуг) чи дозволяє підвищити ефективність функціонування підприємства, приносячи йому дохід у вигляді прибутку і є базовим компонентом при формуванні структурного і споживчого капіталу, спільно з якими формує інтелектуальний капітал підприємства.*

Внутрішні протиріччя людського капіталу підприємства проявляються в тому, що, з однієї сторони, його власником є людина, а з іншої, – результати (в тому числі і в речовій формі) і значна частина доходів від його використання переходять у власність підприємства.

Також доцільно погодитись з висновками досліджень Д. Мельничука про те, «що людський капітал як економічну категорію правомірно та необхідно трактувати у розрізі проблематик двох взаємообумовлених площин: інвестиційної, що відображатиме закономірності формування досліджуваного активу, та результативної, яка міститиме у собі відповіді на питання про наслідки його практичного застосування» [141].

Цікавим з наукової точки зору є дослідження інвестицій та інвестиційних процесів (як складних комплексів робіт, котрі містять визначення об'єкта інвестицій, залучення фінансових коштів, здійснення контролю за їх використанням) у контексті стейкхолдерської теорії.

Тут доцільно відзначити роботу П. Кухти [122], в якій автор аналізує відомі поняття «інвестиції», систематизує види інвестицій і пропонує розглядати поняття інвестиційної діяльності підприємства у контексті сподівань усіх зацікавлених сторін, що дозволить в подальшому отримати довготермінове зростання ціни підприємства. Такий підхід, на думку автора, може сприяти підвищенню ефективності управління інвестиційними процесами на підприємствах України [122, с. 32].

Сучасне розуміння теорії зацікавлених сторін впливає із визначення поняття «зацікавлена сторона» як будь-яка група чи особа, які можуть впливати на досягнення цілей підприємства [240, с. 25]. Таке тлумачення дає можливість стверджувати, що для забезпечення процесу управління підприємством існує вимога задовольнити набір інтересів, які виходять за рамки суто фінансових.

Актуалізоване сучасне трактування стейкхолдерської теорії Е. Фріман формулює на основі досліджень здійснених в роботах шведських науковців Е. Ренмана і Б. Стімна (1965 р.) й Стенфордського дослідного інституту 1982 року [247], згідно з якими зацікавлені сторони «це ті групи, без чия підтримки організація перестала б існувати» [240], а також «це ті групи які життєво важливі для виживання та успіху організації». Загалом, в більш пізніх дослідженнях відмічено, що це значно ширше коло агентів: акціонери, працівники компанії, клієнти, постачальники, державна влада, суспільство в цілому тощо [154; 183].

У дослідженнях М. Кларксона [236] розглядалися питання теорії зацікавлених сторін, задля розробки базису та методології теорії при вивченні корпоративної поведінки, аналізу та при оцінюванні підвищення корпоративної соціальної ефективності. Одним з базових положень теорії зацікавлених сторін у викладенні Т. Дональдсона та Л. Престона [237] є те, що прийняті організацією рішення впливають на бажані результати стейкхолдерів і мають бути етичними. Організація не має ігнорувати претензії зацікавлених сторін тільки тому, що їхнє дотримання не слугує стратегічним цілям самої організації.

Значний вклад у вивчення відносин між менеджерами й зацікавленими сторонами та спосіб їхньої класифікації здійснили Р. Мітчел, Дж. Вуд та Б. Егл [252], які сформуvalи модель для можливості логічного пояснення врахування менеджерами певних типів організацій як зацікавлених сторін і розташування пріоритетів взаємовідносин.

Наведені роботи та деякі інші, які є похідними, на початковому етапі розвитку здійснили суттєвий вклад в поглиблення стейкхолдерської теорії й дали змогу сформуванню висновки про те, що основна увага, все ж таки, приділяється вивченню проблем зацікавлених сторін більше для роботи підприємства, ніж як зосередження уваги на соціальних питаннях загалом.

В окремих дослідженнях почали виявлятися і протиріччя між окремими положеннями теорії та розумінням науковцями самої стейкхолдерської теорії, формуючи течії пов'язані з соціальною відповідальністю бізнесу [12; 166; 234; 242] або її відсутністю і напями, в яких розглядається взаємодія з зацікавленими сторонами для формування ефективної стратегії розвитку та діяльності компанії [52; 126; 220; 239; 247; 253].

М. Фрідман відмічав, що соціальна відповідальність бізнесу полягає у збільшенні прибутку, пояснюючи, що корпорації не існують у фізичній реальності і тільки люди можуть мати обов'язки, а у бізнесу немає відповідальності як такої категорії [242]. Науковець стверджував, що існує тільки одна соціальна відповідальність бізнесу – використовувати власні ресурси та брати участь у заходах, які спрямовані на збільшення прибутку, і залишатись в межах встановлених правил. Отримання прибутку є метою корпорації, яка має діяти в умовах відкритої і вільної конкуренції без обману або шахрайства [266]. З цієї точки зору розглядати питання корпоративної соціальної відповідальності практично немає сенсу. Однак, інша група авторів [234; 239; 255], якраз акцентує увагу на наявності корпоративної етики та відповідної взаємодії зі стейкхолдерами.

Водночас усі науковці погоджуються з наявністю зацікавлених сторін та їхнім впливом на діяльність організації, пропонуючи різноманітні моделі процесів управління проблемами при розробці стратегій, проектів, управлінні самими зацікавленими сторонами і надаючи рекомендації стосовно забезпечення ефективності взаємодії [39; 119; 126; 178; 210; 247].

На основі досліджень базових положень стейкхолдерської теорії можна виділити такі її основні припущення [254; 257]: підприємства вступають у відносини з великою кількістю груп, які або впливають, або забезпечують виживання; теорія фокусується на цих відносинах з точки зору процесів та результатів для підприємства та зацікавленої

сторони; інтереси всіх законних стейкхолдерів мають внутрішню цінність та не мають жодного пріоритетного інтересу, який постає над усіма іншими; теорія спрямована на прийняття управлінських рішень; теорія визначає як стейкхолдери намагаються впливати на організаційні рішення щодо процесів, щоб вони відповідали їхнім потребам та пріоритетам; стосовно самих підприємств, то вони мають намагатися зрозуміти, примирити та збалансувати різноманітні інтереси всіх учасників процесу.

У нашому дослідженні приймемо положення базової стейкхолдерської теорії, започаткованої Е. Фріманом. *Складність ситуації полягає в тому, що розглянути вплив і дослідити взаємодію в процесі інвестування в знання, освіту, здоров'я тощо, (людський капітал) усіх зацікавлених сторін промислового підприємства ми не в змозі, тому необхідно визначити та обрати певні принципи ідентифікації стейкхолдерів, актуальні для дослідження, і зосередити зусилля саме на обраній групі (групах).*

Загалом, проведення класифікації зацікавлених сторін (стейкхолдерів) є достатньо складним завданням, тому важливо, щоб менеджери підприємства, які розробляють стратегічні плани розвитку промислового підприємства та інвестиційні проекти в тому числі, правильно їх формували для врахування інтересів та потреб кожної групи стейкхолдерів. На сьогоднішній день існує багато різних підходів до визначення характеристик і типів зацікавлених сторін.

Відповідно до точки зору Дж. Ньюбоулда і Дж. Луффмана стейкхолдерами будь-якого підприємства будуть такі групи [253]: групи впливу, що фінансують підприємство (власники, акціонери, члени суспільства тощо); менеджери, які керують підприємством; службовці та працівники, які безпосередньо працюють на підприємстві (зокрема ті, які зацікавлені в досягненні його цілей); економічні партнери, які поділяються на тих, хто фінансово допомагає розвитку (благодійники тощо) і тих, хто є споживачами результату виробництва.

Виходячи з поведінки стейкхолдерів, на основі дослідження минулих дій груп подібного типу, деякі дослідники [257] запропонували розглядати групи, виділені на основі рівня зацікавленості та бажання співпрацювати або загрожувати організації, виділивши чотири основних типи зацікавлених сторін: підтримуючі; маргінальні; непідтримуючі; подвійно небезпечні.

У своїх дослідженнях М. Кларксон (1995) [236] вводить відмінності між стейкхолдерами на основі їхньої необхідності для підприємства, виділяючи при цьому основних і другорядних стейкхолдерів. Основні стейкхолдери – це такі зацікавлені сторони без участі яких підприємство не може вижити, забезпечуючи безперервну діяльність, причому їхні відносини з підприємством характеризуються взаємозалежністю. Другорядні – які не є життєво важливими для функціонування підприємства, вони мають добровільні відносини з підприємством.

При вивченні відносин між керівниками підприємства та зацікавленими сторонами, найбільш розповсюдженим способом класифікації стейкхолдерів вважають підхід запропонований Р. Мітчелом, Д. Вуд та Б. Еглом [252], згідно з яким використовуються три об'єктивні критерії для формування ієрархії стейкхолдерів підприємства: потужність з якою стейкхолдери можуть впливати на підприємство; легітимність стосунків зацікавлених сторін з підприємством; наполегливість стейкхолдерів у відносинах з підприємством.

У своїх дослідженнях стосовно ідентифікації стейкхолдерів А. Фрідман та С. Майлз [242] використовують два критерії для визначення взаємовідносин фірми та зацікавлених сторін. Їхня типологія відносин між підприємством та стейкхолдерами базується на двох відмінностях: сумісні чи несумісні відносини, з точки зору набору ідей та матеріальних інтересів; необхідні чи умовні відносини – причому необхідні відносини є внутрішніми для соціальної структури або для логічно пов'язаних ідей, а умовні відносини не пов'язані в єдине ціле. В результаті відповідного поєднання отримують чотири групи відносин між менеджерами підприємства та визначеними стейкхолдерами і для кожного з них застосовуються певні стратегічні дії.

Класифікація зацікавлених сторін не обмежується лише людьми. Г. Махешварі, Б. Піллаї та інші дослідники [249; 264] пропонують «несоціальну» класифікацію, в якій вони також розглядають фауну і флору. Однак, з позиції інвестування в підприємство, такий підхід до класифікації стейкхолдерів розглядати недоцільно.

Ще один з підходів до класифікації зацікавлених сторін враховує їхню позицію відносно підприємства. Згідно з дослідженнями П. Нільсона [254] стейкхолдерів можна поділити на внутрішніх і зовнішніх. Внутрішніми стейкхолдерами є особи, які безпосередньо зна-

ходяться на підприємстві й приймають участь в управлінні, виробництві, реалізації продукції тощо. Менеджери підприємства та співробітники є внутрішніми стейкхолдерами. Зовнішні стейкхолдери – це особи чи групи осіб, які не є працівниками підприємства й знаходяться за його межами, однак вони важливі для підприємства, для його успішності. Зовнішніми стейкхолдерами будуть замовники, урядові організації, конкуренти тощо.

Розгляд проблем, пов'язаних зі стейкхолдерською теорією на теренах України, розпочався дещо пізніше, порівняно зі світовою спільнотою. Узагальнені підходи до класифікації зацікавлених сторін запропонували А. Аммарі [3], А. Череп [210], М. Руденко [178], О. Поплавська [173], відповідно до яких стейкхолдери також поділяються на зовнішніх та внутрішніх. До внутрішніх належать персонал та акціонери. До зовнішніх стейкхолдерів відносяться всі інші. Окрім того, стейкхолдерів поділяють на основних (власники, персонал, місцеві громади, клієнти, постачальники та бізнес-партнери), а також непрямих (засоби масової інформації, професійні об'єднання, активісти, конкуренти, некомерційні та суспільні організації). Також запропоновано розподіл зацікавлених сторін за сферами впливу – соціальна сфера, громадська сфера, економічна сфера, індустріальна та наукова сфери [3].

Провідна міжнародна організація з досліджень, консалтингу й стандартизації AccountAbility, яка з 1995 року пропонує інноваційні рішення для розв'язання проблем корпоративної відповідальності та стійкого розвитку, в розробленому стандарті AA1000 SES (2015) виділяє комплексний підхід до вивчення стейкхолдерів. Задля ідентифікації стейкхолдерів використовується метод систематизованого визначення груп зацікавлених сторін, який враховує масштаб взаємодії та такі атрибути стейкхолдерів як [231]: залежність, відповідальність, терміновість, вплив, різноманітність перспектив. Наведена методика дозволяє достатньо глибоко класифікувати стейкхолдерів підприємства загалом, але при вивченні персоналу підприємства як окремої групи зацікавлених сторін надасть можливість тільки додаткового уточнення характеристик певної категорії.

В. Алькема та І. Ботьботенко відмітили, що класифікацію стейкхолдерів доцільно здійснювати, виходячи зі ступеня можливості впливу суб'єкта господарювання на них, розробивши при цьому спе-

ціальну методику [2]. Також за видом впливу виділяти стейкхолдерів пропонує Ю. Мирошніченко [143], розподіляючи групи зацікавлених сторін: на яких впливає підприємство, які впливають на підприємство і прийняття рішень, та сторони, перед якими у підприємства є певні зобов'язання. З позиції ресурсного забезпечення процесу реалізації управлінських рішень ідентифікувати стейкхолдерів пропонує Ю. Герасименко, оцінюючи їхній вплив за такими параметрами як рівень ресурсоутворюючого потенціалу та владного потенціалу. При цьому всі утворені групи стейкхолдерів можуть бути об'єднані у чотири рольові категорії: відповідальні стейкхолдери (власники, персонал); ділові партнери (споживачі тощо); спостерігачі (конкуренти) та регулюючі інститути (громади, органи державної влади) [40].

Отже, в науковій літературі існує багато способів виявлення та класифікації зацікавлених сторін [175] але завжди з метою визначення хто та в якій мірі має бути включений до формування стратегічного плану, оскільки не всі сторони і не завжди матимуть однаковий рівень зацікавленості у певних темах чи вирішенні певних проблем. З метою кращого фокусування на питаннях практичного застосування ідентифікації груп стейкхолдерів промислового підприємства при вирішенні проблем інвестування в розвиток людського капіталу підприємства запропонуємо удосконалити розподіл стейкхолдерів на зовнішніх та внутрішніх, застосований П. Нільсоном і розвинутий або підтриманий іншими науковцями.

Ідентифікуємо зацікавлені сторони промислового підприємства на основі відношення до середовища його функціонування. Вважатимемо, що середовище функціонування підприємства є сукупністю певних чинників і обставин, які знаходяться як усередині, так і поза ним, і впливають на прийняття рішень [17, с. 65]. Причому структура середовища підприємства представляється сукупністю трьох елементів: макросередовища, мікросередовища та внутрішнього середовища. Макро- та мікросередовище є зовнішнім середовищем функціонування підприємства. Відображення розподілу стейкхолдерів на основі відношення до середовища функціонування підприємства наведено на рис. 1.2.

Охарактеризуємо групу зовнішніх стейкхолдерів підприємства на основі їхньої ідентифікації відповідно до приналежності до зовнішнього середовища функціонування підприємства.



Рисунок 1.2 – Розподіл стейкхолдерів на основі відношення до середовища функціонування підприємства

Зовнішні стейкхолдери мікросередовища – класичні акціонери, постачальники, посередники, споживачі, конкуренти, «контактні аудиторії». Особливістю зацікавлених сторін мікросередовища є інтенсивність та постійний характер впливу, спрямованість на зміну базових внутрішніх складових підприємства тощо [186] (додаток Б).

Зовнішні стейкхолдери макросередовища – міноритарні акціонери, громадськість загалом, майбутні покоління, несоціальні стейкхолдери. Особливістю зовнішніх стейкхолдерів макросередовища є високий рівень варіативності, невизначеності та непередбачуваності, що зумовлено їхньою опосередкованою дією на суб'єкт господарювання (див. дод. Б).

Детальніше розглянемо та охарактеризуємо групу внутрішніх стейкхолдерів підприємства на основі їхньої ідентифікації відповідно до приналежності до внутрішнього середовища функціонування підприємства.

Внутрішнє середовище підприємства є сукупністю чинників, які створюються та контролюються ним, визначають його внутрішній стан, сильні і слабкі сторони, значною мірою впливають на ефективність його функціонування [17, с. 67].

Спираючись на це визначення та застосовуючи його до зацікавлених сторін, ідентифікуємо групу внутрішніх стейкхолдерів промислового, зокрема, машинобудівного, підприємства. До них можна віднести внутрішніх акціонерів, внутрішніх співвласників, управлінський персонал, промислово-виробничий персонал і непромисловий персонал (див. дод. Б).

Наведена класифікація (див. дод. Б), в основному, ґрунтується на застосовуваному на промисловому підприємстві розподілі працівників службами управління персоналом, тому виділення відповідних груп стейкхолдерів, ідентифікація їхніх інтересів, індивідуальні особливості, потенційні запити та багато інших даних, які необхідні для ефективної роботи зі стейкхолдерами, можуть бути отримані без додаткових обсягів досліджень, на основі наявної інформації, що в практичній діяльності підприємства надзвичайно важливо. Такий підхід суттєво спростить ідентифікацію частини внутрішніх стейкхолдерів підприємства та підвищить ефективність роботи менеджерів в процесах стратегічного планування, управління проектами та визначенні ефективності інвестицій у людський та інтелектуальний капітал підприємства. Тому для досягнення цілей нашого дослідження стосовно управління ефективністю інвестицій промислових підприємств даний рівень класифікації буде достатнім.

Візьмемо до уваги цей підхід до вивчення проблеми, враховуючи, що менеджери та працівники підприємства є його стейкхолдерами і вкладання коштів у їх розвиток слугує перспективі стабільної та ефективної діяльності підприємства в майбутньому. На нашу думку, аналізуючи взаємодію та вплив внутрішніх стейкхолдерів машинобудівного підприємства, необхідно враховувати те, що передбачувані витрати на забезпечення інтересів зацікавлених сторін (працівників підприємства), які не володіють часткою майна, мають впливати на ефективність діяльності підприємства. Ці витрати впливають на поточну прибутковість для власників, а потенційна стійкість підприємства від виконання інтересів внутрішніх стейкхолдерів, які стосуються майбутнього успіху підприємства, також має впливати на реакцію ін-

весторів, оскільки стійкість може забезпечити зростання прибутку власників (акціонерів) у довгостроковій перспективі.

Ефективність функціонування підприємства і ефективність інвестиційної діяльності часто визначається тим, наскільки узгоджено взаємодіють певні зацікавлені сторони при реалізації поставленої мети, наскільки цілі їхньої діяльності узгоджені між собою. Це зумовлює необхідність визначення певних дефініцій пов'язаних з формуванням мети діяльності машинобудівного підприємства й визначення впливу певних стейкхолдерів на процес прийняття управлінських рішень у сфері інвестиційної діяльності.

Загалом, знання того як реагують на запити зацікавлених сторін важливо, оскільки менеджерам необхідно ефективно збалансувати інтереси всіх своїх зацікавлених сторін. Майбутні інвестори будуть використовувати свої знання про діяльність з управління зацікавленими сторонами підприємства, для вирішення питання щодо доцільності та обсягу інвестування. Їхня реакція може здійснити вирішальний вплив на майбутню ринкову капіталізацію підприємства та формування новоствореної вартості при функціонуванні підприємства.

Формування стратегії у діяльності машинобудівного підприємства та розробка пов'язаних із нею тактичних цілей та/або тактичної мети підприємства є одним з основних завдань сучасних менеджерів на різних рівнях управління. Основна (стратегічна) мета машинобудівного підприємства полягає в забезпеченні прибутковості або дохідності в його діяльності шляхом раціональної організації виробничого процесу, включаючи управління виробництвом та розвиток матеріально-технологічної бази, а також ефективне використання кадрового потенціалу при одночасному підвищенні кваліфікації, творчої активності кожного працівника. [43, с. 21]. Однак, для кожного підприємства тактичні цілі, пов'язані з досягненням стратегічної мети, будуть відрізнятися, тому від менеджерів вимагаються значні зусилля в процесі формування цілей та їхнього уточнення.

Хоча метою машинобудівного підприємства є отримання прибутку, діяльність підприємства зі стейкхолдерської позиції (задоволення цілей різноманітних стейкхолдерів) при комбінації власних та сумісних цілей різних стейкхолдерів не завжди орієнтована на максимальну прибуткову діяльність.

У процесі своєї діяльності машинобудівні підприємства можуть формувати цілі, що залежать від інтересів або впливу певної групи стейкхолдерів, які контролюють його діяльність. Загальна (стратегічна) мета зацікавленої сторони формується на основі корисності або індивідуальної зацікавленості, причому кожна група стейкхолдерів намагається підпорядкувати діяльність підприємства своїй власній меті. Тому різноманітність цілей вимагає також і їх певної класифікації з метою узгодження, яка може бути пов'язаною з класифікацією самих стейкхолдерів, враховуючи різні критерії.

При вивченні цілей діяльності промислового підприємства відповідно до теорії організації Г. Саймона [259] підкреслимо, що підприємство є сукупністю цілей різних суб'єктів, кожен з яких має свої власні інтереси, причому власні інтереси первинні, а цілі вторинні. Відповідно до власних інтересів на підприємстві формуються визначені згруповані (колективні) інтереси, які можуть мати будь-які стейкхолдери, як внутрішні – менеджери та працівники підприємства, так і зовнішні – державна влада, бізнес тощо. Також підприємство може формувати для себе різні групи цілей, що співпадатимуть частково або повністю, чи/або навіть входить у протиріччя з цілями стейкхолдерів. Тому в певний момент необхідно узгоджувати такі цілі. Всі складові підприємства (як суб'єкта системи на мікрорівні), так і певні групи стейкхолдерів (як суб'єкти систем) мають свої потреби інших ієрархічних рівнів. В даному підході погодимось із дослідженнями Є. Овчаренко [155] згідно з якими структура цілей таких систем є складною, що за умов неузгодженості призведе до конфліктів цілей, а тому до зниження ефективності самої організаційної системи, недосяжності цілей та у найгіршому випадку до руйнування. Завдання узгодження цілей ускладнюється тим, що кожна система, будучи підсистемою системи, має власні цілі та цілі надсистеми, чи декількох надсистем.

Тут бажано виокремити узгоджену (загальну, стратегічну) між різними зацікавленими сторонами мету. Загалом, узгодженою метою (котра за законом відповідності виробничих систем цілям, які перед ними поставлені, стає базисною стратегічною ціллю усіх груп стейкхолдерів), вважатимемо так званий акумулятор усіх прогресивних тактичних (локусних) цілей зацікавлених сторін (стейкхолдерів), рушій економіки, котрий спрямовується у перспективне майбутнє (визначає

футурологічний вектор розвитку економіки). Вона становить підґрунтя управління економікою як системи, визначає його теоретичні засади. У цьому контексті важливим буде виділення відповідних компонентів системи.

Узгоджена мета (agreed purpose) – це тактична мета (тактичні, локусні цілі) функціонування машинобудівного підприємства (або виконання певного проекту), яка є похідною від стратегії діяльності підприємства та сприяє збігу цілей цього підприємства у певні проміжки часу з цілями стейкхолдерів різних ієрархічних рівнів.

Системами різних ієрархічних рівнів вважатимемо зацікавлені сторони на рівнях країни, регіону тощо (чи відповідних лінійних рівнях управління підприємством – цех, дільниця тощо).

Узгоджена мета, хоча це складно за змістом робіт та вимагає досить багато часу і кваліфікації управлінців підприємства для проведення певного аналізу, *має враховувати саме збіг цілей функціонування підприємства з особистими цілями стейкхолдерів.* Тому узгоджена мета має ґрунтуватись на «точці дотику», «лінії дотику» та «зоні дотику». Схематичне представлення даних дефініцій наведено на рис. 1.3.

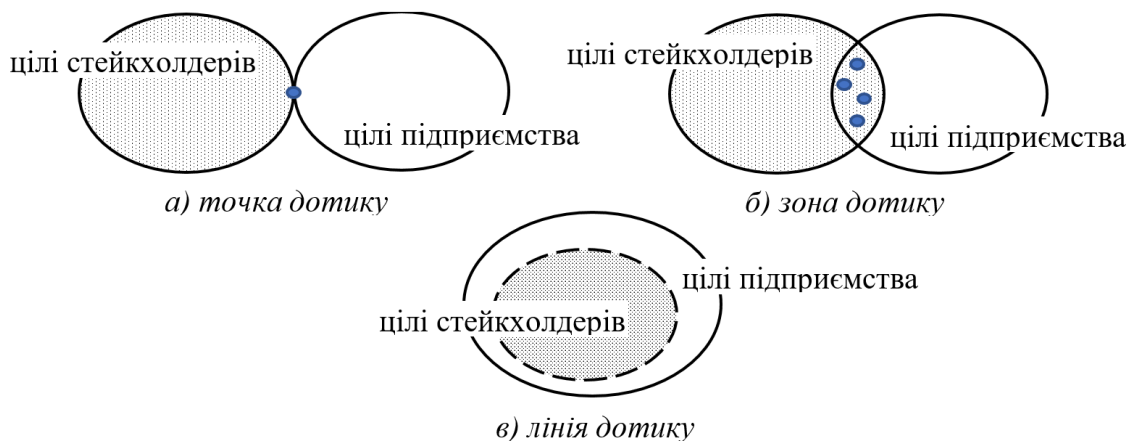


Рисунок 1.3 – Схематичне представлення основних дефініцій «точка дотику», «зона дотику» та «лінія дотику»

Точка дотику (touch point) – це такий стан функціонування системи (момент), навколо якого групуються певні інтереси як стейкхолдерів, так і підприємства і який є основою при формуванні окремих особистих тактичних цілей стейкхолдерів і тактичних цілей підприємства.

Зона дотику (touch area) – сукупність елементів (точок дотику), що є вираженням певних інтересів стейкхолдерів і підприємства у вигляді комплексних показників, які є базовими при формуванні окремих особистих тактичних цілей стейкхолдерів і тактичних цілей підприємства. Потрапляння до цієї зони свідчить про те, що цілі є до-тичними.

Лінія дотику (touch line)– сукупність станів функціонування системи (цілей) які є за визначенням спільними для стейкхолдерів та підприємства і які походять зі спільної стратегії підприємства, та є межовими для обох груп.

Наведені підходи у формуванні понять дають змогу застосування певного математичного апарату теорії множин та предикатів для дослідження можливості формування узгодженої мети, шляхом порівняння індивідуальних цілей груп стейкхолдерів з цілями підприємства, які виражені в окремих показниках ефективності функціонування. Такий процес порівняння надасть змогу аналізувати процес управління в динаміці, що надзвичайно важливо для промислового підприємства при прийнятті управлінських рішень, але на цей момент, потребує подальшого дослідження.

Процес формування узгодженої мети може базуватись на застосуванні розподілу цілей відповідно до ієрархічного рівня за допомогою «дерева цілей» [171]. Дерево цілей є зручним інструментом (методом) опису необхідних факторів для досягнення мети, який являє собою розподіл цілей від найвищого (стратегічного) рівня до основних задач (умов) враховуючи їхні ієрархічні взаємозв'язки. Така візуальна ієрархія забезпечує оновлення вимог до успіху функціонування підприємства.

Між цілями прослідковуються вертикальні та горизонтальні зв'язки, які дозволяють проаналізувати сукупність цілей з практичної точки зору. Вертикальні зв'язки дозволяють узгоджувати непов'язані напрямки діяльності та визначати основні переваги. Горизонтальні зв'язки дозволяють сформуванню ефективного використання ресурсів пов'язаних з виробництвом чи/або певних частин (людського капіталу, інтелектуального капіталу тощо).

Застосовуючи поняття узгодженої мети діяльності машинобудівного підприємства, яке отримане як результат дослідження певного дерева цілей, звернемо увагу на практичне застосування цього підходу

до визначення доцільності та ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів (зокрема інвестицій в людський та інтелектуальний капітали підприємства). Спрощене представлення формування узгодженої мети наведено на рис. 1.4.

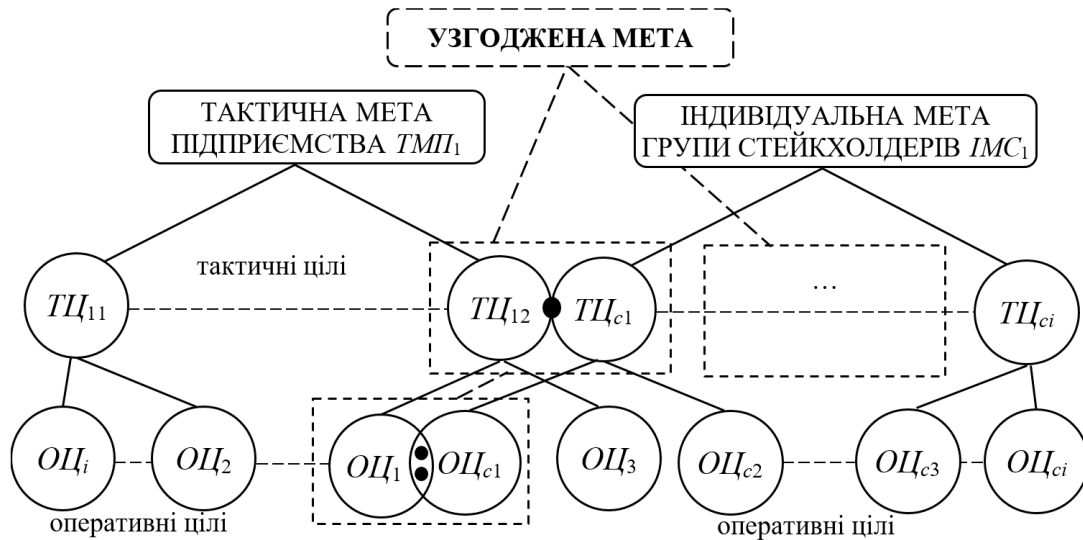


Рисунок 1.4— Дерево цілей при формуванні узгодженої мети діяльності підприємства

Розглянемо визначену ієрархію цілей внутрішніх стейкхолдерів машинобудівного підприємства та цілі промислового підприємства, як суб'єкта управління. Враховуючи, що до групи основних внутрішніх стейкхолдерів підприємства відносяться працівники та менеджери підприємства, вони мають власні індивідуальні (або групові) цілі та інтереси, якими скеровується їхня поведінка.

Відомий підхід управління за цілями, повністю не може бути реалізованим у зв'язку з неможливістю підпорядкування ланцюжка цілей «керівник-підлеглий» і формування відповідних завдань. Припустимо, що у певний момент часу в групі основних внутрішніх стейкхолдерів підприємства сформувалась мета, пов'язана зі збереженням (або підвищенням) рівня професійного здоров'я.

Для підприємства у складі тактичної мети можна виокремити зростання людського капіталу, під яким мають на увазі професійне здоров'я, професійні знання, навички, кваліфікацію тощо. Однією з тактичних цілей в цьому ланцюжку є забезпечення професійного здоров'я, тобто така ціль є «точкою дотику» для внутрішніх стейкхолде-

рів і підприємства, як суб'єктів управління. Зазначене потребує інвестування коштів машинобудівним підприємством у збереження (підвищення) професійного здоров'я працівників. Таке інвестування забезпечить задоволення інтересів зацікавленої сторони (стейкхолдерів) та частини однієї зі стратегічних цілей підприємства. Однак, поведінка людини часто є непередбачуваною і працівник, маючи високий рівень професійного здоров'я, може, наприклад, звільнитись з підприємства; у випадку звільнення суттєво підвищується ризик втрати вкладених інвестицій. Водночас відсутність таких інвестицій має аналогічний ефект – працівник з низьким рівнем професійного здоров'я не може виконувати поставлені завдання й також полишає роботу. Інвестиції на основі «точки дотику» характеризуються високим рівнем ризику.

Подібні процеси відбуваються і при аналізі ситуацій, які пов'язані з вивченням «зони дотику», наприклад, під час дослідження інноваційної активності працівників. Існує велика кількість стимулів, які спонукають працівників до покращення інноваційної діяльності. У практиці діяльності вітчизняних підприємств грошова винагорода залишається вагомим стимулом для більшості працівників [203]. Таке стимулювання може розглядатися працівником не тільки з позиції забезпечення задоволення базових (первинних) потреб, але як інструмент задоволення потреб вищого рівня (вторинних), бо може забезпечити людині певний статус, владу тощо. Підприємство також зацікавлене у здійсненні матеріального стимулювання працівників як одному з дієвих та результативних методів впливу на виконання поставлених завдань. Виникає «зона дотику», яка характеризується певною сукупністю комплексних показників і підприємство може обрати такий спосіб інвестування в покращення інноваційної активності працівників. Результатом будуть нові розробки продукту, модернізовані технології, схеми управління тощо, тобто зростання інтелектуального капіталу загалом та кожного з компонентів окремо. Хоча інвестиції в «зону дотику» також характеризуються окремими ризиками. При переході до вищого рівня доходу у працівника спрацьовує ефект заміщення і працівник скорочує свою віддачу та готовність працювати більше [204]. До того ж, наприклад, якщо завданням інноваційної діяльності є впровадження автоматизації процесів, в яких задіяний цей працівник, може взагалі відбутись гальмування роботи, або її саботаж.

Інвестиції виявляються неефективними. Однак інвестиції на основі «зони дотику» характеризуються нижчим (порівняно з «точкою дотику») рівнем ризику.

Отже, якісне задоволення потреб частини внутрішніх стейкхолдерів з забезпечення професійного розвитку та охорони здоров'я, соціального захисту та колективної взаємодії необхідно забезпечити відповідними обсягами інвестицій, обґрунтування доцільності та результативності яких має проводитись за умов як соціальної, так і економічної ефективності. На сьогодні відсутні досконалі та відпрацьовані на практиці методики оцінювання ефективності інвестування у людський капітал підприємства. Тому підприємства намагаються розробити власні підходи до оцінювання ефективності та результативності процесів інвестування в людський капітал.

1.2 Теоретичні основи управління ефективністю інвестицій в окремі групи стейкхолдерів

У ході аналізу функціонування підприємства зазвичай постає питання наскільки дії, процеси, характерні зміни тощо, були або будуть вдалими, що підприємство отримало або отримає в результаті впровадження відповідних заходів, яка віддача від вкладених коштів. Сформована теорія ефективності, яка ґрунтується на загальноприйнятій економічній методології, в сучасних умовах не повною мірою відображає характер отриманих результатів в процесі функціонування підприємства. На жаль, в практичній діяльності підприємств, та й в економічній теорії, не чітко обґрунтовано, що є результатами та затратами, як їх порівнювати, щоб отримати дієві підходи до розрахунку показника ефективності за конкретним напрямом функціонування підприємства (управління, виробництво, маркетинг, інвестиції тощо).

Саме ефективність є одним з найважливіших показників людської активності, застосованим з врахуванням її здатності сформулювати кінцевий результат. Як економічна категорія ефективність дає єдину якісно-кількісну характеристику результативності господарювання [61]. Загалом, ефективність тісно пов'язують з раціональністю або економічністю використання певних ресурсів і яка сприяє досягненню оперативних і тактичних цілей підприємства та, найчастіше, характеризується відношенням отриманого результату до витрат на його досягнення. Етимологічно поняття «ефективність» (англ. efficiency)

походить від лат. *efficientia*, що перекладається як «дія» або «дієвість» і пов'язане зі словом «ефект» (англ. *effect*), як таке, «що отримане після завершення дії» [156]. Згідно з Оксфордським словником англійської мови поняття «ефективність» вперше було застосовано в кінці XVI століття. У цьому ж словнику технічна ефективність визначається як відношення корисної роботи, яка виконана певною системою, до загальної кількості енергії, яка використана цією системою.

Початком досліджень проблеми ефективності можна вважати праці відомого засновника класичної школи політичної економії, англійського економіста В. Петті та глави школи фізіократів, французького економіста Ф. Кене, в яких поняття «ефективність» ототожнювалось з поняттям «результативність» і використовувалось для оцінювання окремих державних заходів, які сприяли економічному зростанню країн [116]. Тільки в XIX столітті англійський економіст Д. Рікардо теоретично узагальнив практику сформованого суспільного виробництва і розділив поняття «ефективність» та «результативність». Д. Рікардо довів, що існує залежність між результатом і певним видом витрат, а також те що для збереження первісної ефективності недовговічного основного капіталу необхідно прикласти велику кількість праці [177].

Окрема частина авторів вважають основоположником теорії ефективності шотландського економіста А. Сміта, чії ідеї розвивали в своїх роботах Д. Рікардо, К. Маркс і інші, і який розглядав продуктивність праці та взаємозв'язок основних факторів виробництва. Ефективність А. Смітом розглядалась через призму продуктивності в характеристиках результативності. Вчені та практики, які створювали, розвивали й збагачували науку управління, такі як Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Г. Форд, Дж. Харрінгтон, П. Друкер вважали цю категорію надзвичайно важливою для можливості охарактеризувати діяльність підприємства [194, 198, 199, 222, 261]. К. Макконелл і С. Брю розглядали ефективність як спосіб зв'язку між обмеженими ресурсами, які застосовуються у процесі виробництва, та кількістю отриманого продукту як результатом, аналізуючи поняття ефективності з точки зору результативності. Збільшення обсягу продукції, яка вироблена при певній величині витрат, свідчить про зростання ефективності, а зменшення обсягу продукції при певній величині витрат демонструє зниження ефективності [133].

У період планової економіки СРСР діяли офіційно затверджені методики визначення економічної ефективності, наприклад, методика визначення економічної ефективності капітальних вкладень, а поняття ефективності визначалось як співвідношення між витратами і одержаним результатом. Відповідно до неї визначалася абсолютна і порівняльна ефективність капітальних вкладень [18; 19; 191]. У вітчизняній економічній літературі сучасного періоду визначенню сутності поняття ефективність присвячено велику кількість наукових праць і досліджень. Останнім часом питання пов'язані з сутністю ефективності розглядали Ю. Левченко [126], А. Череп [211], Т. Морщенок [146], Н. Лазарева [124], А. Гупало [54], П. Перерва [164], М. Войнаренко [263] та інші. Значна частина авторів досліджують економічну сутність поняття «результативність» як тотожну ефективності, або як наслідок ефективності, це Г. Жучкова [66], Т. Пономаренко [172], Л. Касьян [112], Т. Рзаєва [176] та інші. Однак всі автори наголошують на тому, що ефективність є надзвичайно інформативним показником розвитку підприємства, регіону, країни, його найважливішим стимулом, але на жаль, не існує єдиного підходу до сутності цієї складної економічної категорії.

Професор С. Мочерний розглядав сутність ефективності як здатність приносити ефект, результативність процесу, проекту тощо, які визначаються як відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей ефект. З погляду автора ефективність розкриває характер причинно-наслідкових зв'язків виробництва і є важливим якісним показником виробництва [149, с. 214]. А. Череп досліджуючи питання ефективності відмічає, що оцінювання ефективності є можливим при поєднанні кількісного та якісного підходів і запропонувала своє бачення цієї категорії згідно з якою «економічна ефективність – це максимальна вигода, яку можна отримати при мінімальних затратах в процесі економічної діяльності з урахуванням додаткових умов, які мають місце в момент визначення ефективності відповідного господарського заходу» [211, с. 6]. Погодимося з думкою автора стосовно доцільності поєднання кількісного та якісного підходів при аналізі ефективності та визначення співвідношення мінімальні затрати – максимальна вигода, яке дозволяє визначити певні характеристики як у вартісній, так і натуральній формах, однак мінімальні затрати або максимальна вигода не відображає поняття ефективності в повній мірі,

враховуючи той момент, що існує необхідність задоволення інтересів зацікавлених сторін.

Погодимось з думкою Т. Морщенок, яка, узагальнюючи дослідження А. Загороднього, Г. Вознюк, К. Прокоф'євої та Г. Жучкової, вважає, що «ефективність є багатоаспектним і складним економічним поняттям» під час розгляду якого необхідно враховувати результативність діяльності як відношення отриманого економічного ефекту до витрат ресурсів; комплексну оцінку результатів використання всіх видів ресурсів; ступінь досягнення поставлених цілей [146, с. 88]. Однак, на нашу думку, на сучасному етапі виникає проблема проведення комплексного оцінювання результатів використання ресурсів в практичному аспекті діяльності підприємства.

Погодимось з окремими підходами запропонованими у своїх дослідженнях І. Єпіфановою та Х. Базилюк, які, аналізуючи сутність категорії «ефективність», вказують на те, що вона є складною, багатогранною, комплексною категорією, для визначення якої необхідно враховувати низку умов, чинників і підходів [6]. Автори пропонують розглядати такі підходи щодо визначення поняття «ефективність»: витратний, цілеспрямований, зацікавлених сторін та відповідності еталону. З позицій підходу «зацікавлених сторін» ефективність розглядається як ступінь задоволеності процесом його учасників.

Н. Лазарева та А. Гончарук, розглядаючи підприємство як систему взаємопов'язаних елементів, акцентують увагу на ефективності діяльності підприємства як економічній категорії, яка виражає здатність підприємства досягати встановлених тактичних та стратегічних цілей з оптимальними витратами ресурсів, що найбільш повно забезпечує реалізацію економічних інтересів його власників [124]. Однак не погодимось з таким підходом авторів в плані «забезпечення економічних інтересів його власників». Діяльність сучасного підприємства визначається не тільки економічними, але цілим комплексом інтересів власників майна, інвесторів, акціонерів тощо. Окрім того, підприємство не може функціонувати (існувати) без задоволення різноманітних інтересів великої кількості груп зацікавлених сторін (стейкхолдерів), які також часто мають інтереси далекі від економічних. Т. Рзаєва та Ю. Демчук, досліджуючи теоретичні підходи до поняття «ефективність», визначають провідні його ознаки та характеристики, які поля-

гають в успішності, проміжній результативності, співвідношенні результату і витрат, співвідношенні результатів діяльності, результативністю роботи підприємства. Таким чином, на думку авторів, «ефективність представляє собою комплексну проміжну (кінцеву) якісну характеристику, що представляє собою співвідношення результатів і витрат, у розрізі ресурсів, видів продукції, видів діяльності, що обумовлює результативність діяльності підприємства в цілому» [176]. Погодимося з авторами дослідження в тому, що саме ефективність обумовлює результативність діяльності підприємства.

Розглядаючи сутність економічної категорії «ефективність», яка є визначальним показником розвитку та конкурентоспроможності суб'єкта господарювання та служить орієнтиром для прийняття управлінських рішень П. Перерва відмічає, що сучасні науковці вивчають поняття ефективності з різних позицій – як співвідношення затрат та результату, і як досягнення максимального ефекту при мінімальних затратах ресурсів, окремі – як результативність діяльності [164]. На основі проведеного аналізу П. Перерва дає визначення ефективності як економічної категорії, вказуючи, що «ефективність – це комплексний показник позитивної економічної результативної діяльності, який характеризується найбільш оптимальним відношенням отриманого ефекту чи результату до витрачених ресурсів, з метою досягнення поставлених цілей» [164, с. 140]. Узагальнені основні підходи до визначення категорії «ефективність» відображено в табл. 1.1.

Отже, провівши аналіз існуючих формулювань поняття ефективності як економічної категорії, можна зробити висновок, що не існує єдиного визначення поняття і навіть єдиного підходу щодо визначення сутності цього поняття.

Одночасно з терміном «ефективність» часто використовується термін «результативність», який є близьким за своєю сутністю, однак не тотожним. Розмежування понять «ефективність» і «результативність» відмічається не тільки у працях Д. Рікардо й інших, але і затверджено у ДСТУ ISO 9000:2007, в якому результативність (англ. effectiveness) визначається як міра реалізації планів і досягнення запланованих показників, а ефективність (англ. efficiency) – це співвідношення між досягнутим результатом і використаними ресурсами [146]. Розглянемо підходи до визначення терміну «результативність».

Таблиця 1.1 – Основні підходи до визначення категорії «ефективність»

Підхід до визначення поняття	Автори
Досягнення цілей (вибір цілей)	Ю. Сурмін, Е. Долан, Н. Лазарева, А. Гончарук
Співвідношення «ефекти-витрати»	Т. Сініцина, П. Перерва
Співвідношення «витрати-результат»	Дж. Кейнс, К. Білецька, Б. Райзберг, Л. Лозовський, Є. Стародубцева, А. Гупало, Х. Кравченко, О. Біляк, Т. Морщенок, П. Орлов, С. Мочерний
Успішність діяльності	Ю. П. Сурмін
Досягнення максимального ефекту при мінімальних затратах	К. Макконнелл, С. Брю, А. Череп, Б. Райзберг, Л. Лозовський, Є. Стародубцева, Д. О कोरोков, Р. Графтон, Дейл Сквірес, Кевін Дж. Фокс, В. Літвінова, В. Щербатюк, М. Полегенька
Результативність діяльності (процесу)	Б. Райзберг, Л. Лозовський, Є. Стародубцева, А. Гупало, Х. Кравченко, Д. О कोरोков, Т. Морщенок, О. Біляк, В. Щербатюк, Т. Говорушко, В. Осипов, Ю. Ємець, П. Угланов, М. Братанич, Т. Полозова, В. Нусінов, А. Турило, А. Темченко, В. Лямець, А. Тевяшев
Складова результативності	Г. Жучкова, Н. Буреннікова (Поліщук), В. Ярмоленко
Складна комплексна категорія	А. Шеремет, Р. Сайфулін, О. Устенко, Д. Сінк, І. Єпіфанова, П. Перерва
Інше	П. Друкер

У своїх дослідженнях А. Гупало зазначає, що іноді окремими науковцями поняття «ефективність» визначається як «результативність», однак на думку автора, і ми поділяємо такий підхід, це різні поняття. Узагальнюючи результати досліджень Е. Градобоева, О. Олексюка, А. Куценка і інших, автор відмічає, що «результативність» – це складне, багатоелементне, багатокритеріальне явище і може бути охарактеризоване певними показниками ступеня досягнення визначених цілей суб'єкта господарювання та є «зовнішнім проявом» його діяльності [54], в той час, коли «ефективність» є «внутрішнім проявом» діяльно-

сті підприємства, яка спрямована на досягнення встановлених результатів завдяки економії у витратах ресурсів. Сам автор бачить поняття «результативність», як дієвість, плідність виконання робіт при чітко визначених цілях та планах [54, с. 8]. Г. Жучкова на основі проведених досліджень [66] вказує, що ефективність представляє собою один з критеріїв результативності, а сама «результативність виступає як агрегуючий показник», який містить в собі три основні складові – ефективність, економічність та адаптивність, що загалом надає можливість здійснити комплексну оцінку. Результативність, за Г. Жучковою, – «це комплексна оцінка ефективності, економічності, конкурентоспроможності та стійкості економічного та фінансового розвитку господарюючих суб'єктів» [66, с. 2]. Аналізуючи наведені дослідження, погодимось з тим, що результативність є комплексним, агрегуючим показником, за допомогою якого, застосовуючи певні підходи, можливо оцінювати діяльність підприємства.

Аналізуючи існуючі теоретичні підходи до визначення поняття «результативність», Т. Рзаєва відмічає, що результативність, насамперед, спрямована на досягнення певного результату діяльності і визначеної мети, а ще результативність є похідною від ефективності функціонування підприємства і напряду від неї залежить [176, с. 55]. Враховуючи наведені положення, автор відмічає, що «результативність ... представляє собою багаторівневу комплексну характеристику, що відображає певний результат функціонування підприємства (кількісний, якісний) у розрізі ресурсів, видів продукції, видів діяльності, що сприяє як підвищенню ефективності діяльності, так і подальшому розвитку господарюючого суб'єкта» [176, с. 56]. У результатах проведеного дослідження погодимось з тим, що є доцільним для оцінювання рівня розвитку та результативності діяльності підприємства використовувати різні співвідношення показників фінансової звітності підприємства, що представлені окремими варіантами, які визначені «золотим правилом економіки» (темпи зростання показників доходів, витрат та фінансових результатів).

У працях Н. Буреннікової, В. Ярмоленка під час дослідження механізмів управління функціонуванням промислових підприємств як складних систем різних типів та ієрархічних рівнів з метою досягнення оптимального рівня функціонування, розглядаються методичні аспекти дієвості процесу (як спроможності процесу давати певний

результат). Згідно з цими дослідженнями [22; 25], з якими ми погоджуємось, вивчення «окресленої дієвості потребують розглядання категорія результативності (of the efficiency) будь-якого процесу за кінцевими наслідками одночасно і з кількісного боку, у вигляді характеристики його масштабного продукту, і з якісного, з урахуванням ефективності (of the effectiveness), та відповідні їм показники як індикатори» [22, с. 146]. Як зазначають автори, в управлінні «закономірні зв'язки показників складових результативності процесів функціонування складних систем є суттєвими та необхідними (у контексті суттєвих зв'язків явищ, процесів, котрі обумовлені усім попереднім розвитком цих явищ, процесів)» [24, с. 39]. Основні підходи до визначення категорії «результативність» відображені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2 – Основні підходи до визначення категорії «результативність»

Підхід до визначення поняття	Автори
Досягнення мети, цілей та задач	А. Коган, Н. Болдирєва, О. Момот, А. Демченко, Л. Федулова, С. Покропивний, П. Перерва, А. Гупало, Е. Долан, Ю. Перевалов, І. Гімаді, В. Добродей, П. Друкер
Досягнення результату	ДСТУ ISO 9000-2007, Н. Терешенко, Н. Яшин, А. Куценко
Співвідношення результату з цілями, потребами	С. Васін, О. Мамонова
Досягнення максимального результату при мінімальних ресурсах	Ю. Лимарєва, П. Лимарєв
Ступінь ефективності (ділової активності) Співвідношення результату і витрат	А. Асаул, М. Войнаренко, С. Князєв, Т. Рзаєва, З. Коваль, А. Загородній, Г. Вознюк, О. Олексюк, А. Шеремет, Р. Сайфулін
Ефективність функціонування (діяльності) Зовнішня ефективність	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Д. Лігоненко, А. Темченко, А. Турило, Н. Савенко
Ефективне використання ресурсів	Т. Косянчук, Ю. Галкіна
Складна комплексна категорія	А. Асаул, М. Войнаренко, С. Князєв, Т. Рзаєва, Г. Жучкова, Н. Бурєннікова, В. Ярмоленко
Інше	О. Тищенко, М. Кизим, Я. Догадайло, Д. Сінк

Проведений аналіз зазначених вище понять, наведених різними авторами, вказує на те, що *термін «результативність», так само як і термін «ефективність», визначається доволі неоднозначно.* Грунтуючись на підходах [26; 170], не ототожнюючи поняття ефективності та результативності, розглянемо таку якісну складову результативності, як ефективність. Вона містить кількісну, й якісну складові і дає нам можливість охарактеризувати ефективність будь-якого процесу [170]. *Ефективність процесу – це категорія, яка характеризує цей процес з якісної сторони і виражає співвідношення між ефектом (наслідком) процесу і відповідними витратами. Результативністю процесу вважатимемо категорією, котра сумарно характеризує цей процес та його дієвість з кількісної сторони у вигляді масштабного (кінцевого) продукту, та з якісної, з урахуванням ефективності процесу.* Значення результативності економічного процесу як категорії полягає в тому, що вона характеризує цей процес як з точки зору вигоди, так і з точки зору витрат, як з кількісної, так і з якісної сторони.

На нашу думку, значення категорії ефективності інвестицій полягає в тому, що вона характеризує процес вкладання інвестицій переважно з точки зору витрат (процес як витрати), на відміну від масштабного (кінцевого) продукту, який характеризує процес переважно з точки зору його корисності (процес як вигода). Процесом при цьому вважатимемо за [170] зв'язаний набір дій (функцій), які перетворюють вихідний матеріал (продукт) у кінцевий (цільовий) продукт відповідно до заздалегідь встановлених правил, або сукупність послідовних дій для досягнення будь-якого результату. Отже, *нами пропонується і категорію, і відповідні показники ефективності (як якісної складової результативності) процесів, пов'язаних із інвестиціями, трактувати з трьох точок зору: з точки зору вигоди (ККД – коефіцієнту корисної дії, котрий розглядатиметься нами далі) процесу, з точки зору витрат та з точки зору і вигоди, і витрат процесу, який досліджується.*

Водночас гостро постає питання управління ефективністю інвестицій. Потреба в управлінні, тобто в необхідності прийняття того чи іншого рішення, виникає, як вважає, наприклад В. Василенко, тільки при виникненні проблеми [30]. Проблема в загальному випадку визначається двома станами – бажаним і фактичним. Неузгодженість між цими станами визначає необхідність вироблення управлінського

рішення чи керуючого впливу з метою приведення фактичного стану системи до бажаного. Управлінням вважають цілеспрямований вплив на об'єкт із метою зміни його стану чи поведінки у зв'язку зі змінами обставин [217, с.10].

Управління визначають як розумовий і фізичний процес, який приводить до того, що підлеглі виконують офіційні доручення і вирішують певні завдання. Л. Богатирьова визначає управління як цілеспрямовану дію на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку в зв'язку зі зміною обставин [16].

Загалом, управління можна розглядати як структуру, котра складається з керуючої і керованої підсистем управління, або як певний суб'єкт системи управління, разом з об'єктами (фінанси, персонал, ризик, ресурси). Найпростіша структурна схема управління має вигляд, як на рис. 1.5.

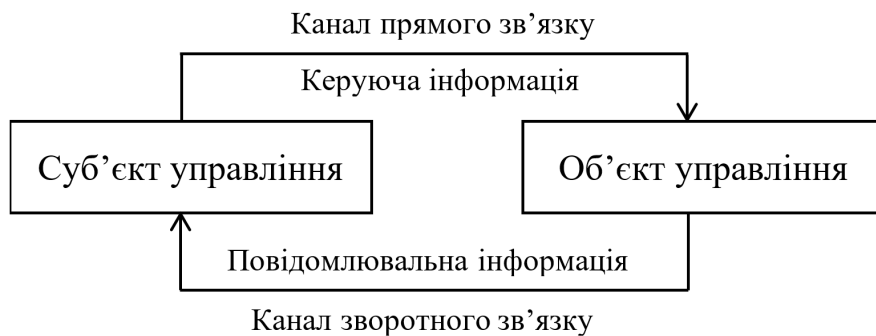


Рисунок 1.5 – Найпростіша структурна схема управління

Як відомо, вся сукупність керуючих впливів (наказів, команд, розпоряджень, вказівок і т. ін.) є керуючою інформацією. Така інформація відповідно до заданої програми управління передається об'єктові управління по каналу зв'язку, який можна умовно визначити як канал прямого зв'язку. Сам факт отримання об'єктом управління належної керуючої інформації далеко не завжди гарантує правильне функціонування цього об'єкта згідно з розробленими планами та програмою управління, бо існують чинники – збурення (внутрішні властивості об'єкта, вплив на нього зовнішнього середовища), які стають на заваді.

Необхідність управління ефективністю впливає із сутності діяльності (бажано, щоб їй була притаманна певна єдність та підпорядкованість загальній меті, щоб вона була спільною, спрямованою на

узгоджену між групами стейкхолдерів мету) великої кількості зацікавлених сторін; таке управління має передбачати розробку і реалізацію на практиці цілісної, узгодженої (впорядкованої) системи впливу на компоненти системи з метою виконання нею (системою) належних функцій.

У нашому випадку управління будемо вважати такою особливий вид діяльності, котрий сприяє досягненню узгоджених (стратегічних) цілей зацікавлених сторін стосовно інвестицій, підтримуючи цілісність їхніх взаємодій як системи, їхнє раціональне функціонування та розвиток цих взаємодій і взаємовідносин. Також вважатимемо управління певним механізмом для досягнення стратегічної (узгодженої) та тактичних (локусних) цілей (у даному випадку, досягнення певного рівня ефективності інвестицій).

Варіант алгоритму процесу управління у контексті частини внутрішніх стейкхолдерів відображено на рис. 1.6.

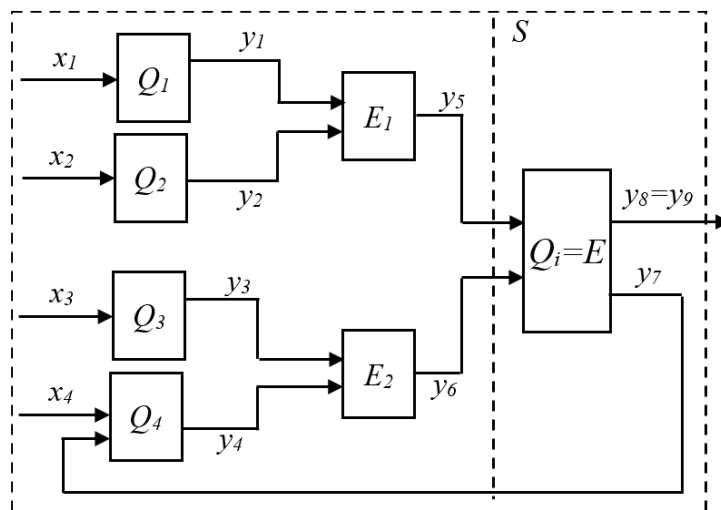


Рисунок 1.6 – Алгоритм процесу управління у контексті частини внутрішніх стейкхолдерів

На рис. 1.6 відображено основні елементи, які задають дієвість процесу управління: $Q_i=E$ – узгоджена мета (ефективність процесу); E_1 – якісна складова ефективності процесу, яка характеризує процес з точки зору вигоди – ККД процесу, котрий досліджується і підлягає управлінню; E_2 – характеристики процесу з точки зору витрат; E – характеристики процесу з точки зору і вигоди, і витрат; x_i – ресурси (матеріальні, трудові, інвестиційні тощо); Q_i – відповідний процес задію-

вання ресурсу в процес виробництва із певними тактичними цілями, y_i – результати (матеріальні, трудові, інвестиційні тощо) як досягнення окремих тактичних цілей.

Управління ефективністю інвестицій промислових, зокрема, машинобудівних, підприємств має розглядатися з позицій як системного підходу (коли досліджується функціонування будь-якої системи в цілому без концентрації уваги на її окремих частинах), так і з позицій вивчення окремих відповідних складових (компонентів, елементів, частин) такої системи. При цьому виникає необхідність розроблення й удосконалювання методики вимірювання та оцінювання ефективності інвестицій, без яких функціонування підприємства (котре є системою на мікрорівні, що складається із певних компонентів, серед яких є примордіальні, первинні) та його розвиток у певній мірі унеможливлуються. Така методика, на нашу думку, може ґрунтуватись на моделях складових ефективності та результативності Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка, сформованих на основі системного підходу, яка має назву *SEE*-аналіз [170]. Причому процес управління, в цьому випадку носить назву *SEE*-управління і є управлінням підвищення дієвості процесу функціонування складних систем на основі авторських складових результативності, з урахуванням ризиків в умовах негативного впливу зовнішнього середовища. Особливістю цього підходу до *SEE*-управління складними динамічними системами є те, що управління цими системами будь-якого ієрархічного рівня певного типу не потребує зміни технологій оцінювання та вимірювання параметрів цих систем, оновлення інструментарію (комплексу авторських взаємопов'язаних показників складових результативності) та може відбуватися наскрізно, починаючи від систем нижчого до вищого рівня ієрархії (чи від вищого до нижчого).

1.3 Методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів

Розвиток промислових підприємств і галузі в цілому, залежить від ефективності інвестицій, наявність яких є важливою умовою дієвого функціонування промислових, зокрема машинобудівних підприємств. Від ефективності інвестицій відповідним чином залежить інвестиційний клімат в регіоні, країні, тому оцінювання цієї ефективності має бути релевантним, своєчасним, достовірним тощо. Основні вимоги до результатів оцінювання відображено у табл. 1.3.

Загальнонаукові аспекти стосовно інвестицій, загальної і порівняльної ефективностей інвестицій та інвестиційних проектів досліджено в праці І. Бланка [13] (пропонує обчислювати чистий приведений дохід, індекс дохідності, внутрішню ставку дохідності тощо), А. Гойка [45] (зосереджує увагу на показниках, заснованих на дисконтованих оцінках: чистій теперішній вартості, внутрішній нормі дохідності, індексі прибутковості, коефіцієнті ефективності та ін.), В. Захарченко [71] (акцентує увагу на необхідності обчислення чистого приведенного доходу; внутрішній нормі дохідності; відношенні вигод і затрат; періоді окупності тощо). Подібні підходи застосовували й І. Мейо, А. Пересада, В. Стадник, К. Рейлі, Р. Холт, Д. Черваньов, В. Шеремет та ін. [165; 187; 206; 209].

Таблиця 1.3 – Основні вимоги до результатів оцінювання ефективності інвестицій

Вимоги	Характеристика
Достовірність	Результати мають відповідати нормативним документам (актам), об'єктивно відображати відповідні показники, котрі мають бути обчисленими за сучасними методиками
Своєчасність	Результати мають надходити в належний час, бути доречними, сприяти оперативному впливу на функціонування та розвиток підприємства
Релевантність	Результати мають відповідати поставленим завданням, узгодженим (стратегічним) цілям та тактичним цілям діяльності підприємства
Раціональність	Результати мають забезпечувати можливість порівняння їх з результатами інших стейкхолдерів, (що викликає необхідність застосування до обчислень єдиних методик) та не мають мати високу вартість щодо збирання та обробки інформації для отримання цих результатів

Ці та інші науковці хоча по-різному підійшли до набору показників щодо ефективності інвестицій, але всі вони виокремили такі показники, як чистий дисконтований дохід, внутрішня норма дохідності, індекс дохідності та період окупності інвестицій. Ними не враховано, що одним із цінних видів інвестицій стають інвестиції в людський капітал. Більш того, вони не взяли до уваги, яке величезне значення має соціально-економічна оцінка людського капіталу.

Сучасні науковці здійснюють оцінювання потреби підприємства в інвестиційних ресурсах у розрізі капітальних і фінансових інвестицій. Наприклад, рівень використання доступного інвестиційного ресурсу ($P_{\text{викінв}}$) в аналізі потенціалу інвестиційної діяльності за рахунок власних ресурсів (прибутку та амортизації) розраховують так:

$$P_{\text{викінв}} = \frac{I_{\text{кап}}}{\Pi_{\text{капінв}} + A_M} \times 100\%, \quad (1.1)$$

де $I_{\text{кап}}$ – здійснені підприємством капітальні інвестиції; $\Pi_{\text{капінв}}$ – прибуток, спрямований на капітальні інвестиції; A_M – сума нарахованої амортизації [111].

Загальновідомим методичним підходом до оцінювання ефективності інвестицій є методика UNIDO (United Nations Industrial Development Organization) – спеціальної установи ООН, котра з 1996 р. сприяє промислому розвитку та прискореній індустріалізації країн, що розвиваються, шляхом мобілізації національних і міжнародних ресурсів) [250, с. 12]. За стандартами методики UNIDO для оцінки інвестиційної спроможності, на думку А. Семенова та С. Король, можна використовувати такі складові [181] термін окупності (PP); розрахункова норма прибутку на капітал або облікова прибутковість (ARR); чистий приведений (дисконтований) дохід (NPV); внутрішня норма дохідності (IRR); модифікована внутрішня норма дохідності ($MIRR$); індекс рентабельності (RI). При оцінюванні ефективності інвестиційного проекту Д. Мамотенко [134] відмічає необхідність застосування наведених вище показників і додає ще індекс прибутковості (PI) та дисконтований період окупності (DPP).

Звичайно, на сьогодні найбільшу популярність і визнання отримали підходи до аналізу ефективності інвестиційних проектів, розроблені двома міжнародними організаціями: Всесвітнім банком (World Bank) та UNIDO. Однак в зарубіжних розробках не відображені особливості сучасної вітчизняної економіки: висока та неоднорідна інфляція, певна невизначеність початкової інформації, високий ризик, нестабільність системи оподаткування. Тому в складних і мінливих умовах функціонування вітчизняних підприємств знаходять використання певні групи методів оцінювання ефективності інвестицій як ре-

комендовані міжнародною спільнотою, так і альтернативні. Всю сукупність методів можна розділити на три групи: статичні, динамічні та альтернативні.

Статичні методи – це методи, в яких грошові потоки, що виникають в різні моменти, розглядаються як рівноцінні (не враховується фактор часу). Динамічні методи – це методи, в яких грошові потоки, які пов’язані з реалізацією інвестиційного проекту, приводяться до порівняного виду за допомогою дисконтування, забезпечуючи порівнянність проектів. Альтернативні методи – це методи, які з’явилися внаслідок глобалізації економіки та зміни умов господарської діяльності, зростання ролі інтелектуального капіталу та цінності партнерських відносин, а також застосування міжнародних стандартів фінансової звітності. Ці методи базуються на концепції доданої вартості (value added) або «економічного» прибутку (economic profit), а визначення підсумкових критеріїв ефективності здійснюється на основі інформації, що міститься у фінансовій звітності організації. Основні методи та показники оцінювання ефективності інвестицій наведені в табл. 1.4.

Таблиця 1.4 – Основні методи та показники оцінювання ефективності інвестицій

Назва показника	Умовне позначення	Міжнародна назва показника
Статичні методи оцінювання ефективності інвестицій		
Термін окупності	<i>PP</i>	Payback Period
Коефіцієнт ефективності інвестицій	<i>ARR</i>	Accounting Rate of Return
Динамічні методи оцінювання ефективності інвестицій		
Чистий дисконтований дохід	<i>NPV</i>	Net Present Value
Внутрішня норма дохідності	<i>IRR</i>	Internal Rate of Return
Індекс дохідності	<i>PI</i>	Profitability Index
Модифікована внутрішня норма дохідності	<i>MIRR</i>	Modified Internal Rate Of Return
Дисконтований термін окупності	<i>DPP</i>	Discounted Payback Period

Назва показника	Умовне позначення	Міжнародна назва показника
Альтернативні методи оцінювання ефективності інвестицій		
Стратегічна чиста приведена вартість	<i>SNPV</i>	Strategic Net Present Value
Скорегована поточна вартість	<i>APV</i>	Adjusted Present Value
Економічна додана вартість	<i>EVA</i>	Economic Value Added
Грошова додана вартість	<i>CVA</i>	Cash Value Added
Ринкова додана вартість	<i>MVA</i>	Market Value Added
Рентабельність інвестицій за грошовим потоком	<i>CFROI</i>	Cash Flow Return on Investment
Рентабельність інвестованого капіталу	<i>CROCI</i>	Cash Return on Capital Invested
Реальні опціони	<i>ROV</i>	Real option valuation
Альтернативні методи <i>SEE</i> -аналізу		
Вхідні (загальної продукції процесу)	<i>V, Z, G</i>	<i>SEE</i> -analysis
Результативності процесу	<i>R, JR</i>	–
Ефективності (якісної складової результативності)	<i>E_i, E_{1i}, J_{Ei}, E_{2i}, J_{E2i}, J_{E1i}</i>	–
Оцінювання компонент ефективності	<i>DZ_i, DG_i, S_i</i>	–

У наших дослідженнях, як і в роботі [228], наслідком процесу вважатимемо продукти цього процесу: *продукт як користь* – чистий наслідок процесу, *продукт як витрати* – витратний наслідок процесу, *загальний продукт* – сукупний наслідок процесу як з позицій користі, так і з позицій витрат; масштабний продукт у вигляді продукту як користі та тієї частини продукту як витрат, котра пропорційна частці продукту як користі у загальному продукті (цей продукт характеризує масштаб процесу – звідси і походить його назва). Показники як індикатори дієвості процесу мають такий вигляд: V – показник загального продукту процесу; Z – показник його продукту як витрат (причому Z є якісною складовою результативності процесу); $G = (V - Z)$ є показником продукту як вигоди (користі) процесу; $E = V / Z$ – показник ефективності процесу як відношення показників загального продукту (V) і

продукту як витрат (Z); $K = (G + Z \times G / V)$ – показник масштабного продукту процесу (кількісна складова показника результативності процесу); $R = K \times E = K \times V / Z = G \times V (1 + V / Z)$ є показником результативності процесу як добутку показника (K) масштабного продукту процесу на показник (E) його ефективності. Це знайшло відображення в публікаціях [169; 170; 228 тощо]. Також для оцінювання ефективності інвестицій промислові підприємства можуть використовувати й інші методи, класифікаційний поділ яких наведено в табл. 1.5.

Таблиця 1.5 – Класифікація методів оцінювання ефективності інвестицій промислових підприємств

Ознака класифікації	Група класифікації	Методи аналізу інвестиційного потенціалу
За підходом до розробки управлінських рішень	Оперативні	<ul style="list-style-type: none"> – Метод американської асоціації управління; – Метод інтегрального критерію; – Метод таксономічного показника; – Графічна методика Зав'ялова
	Стратегічні	<ul style="list-style-type: none"> – STEP-аналіз; – SPACE-аналіз; – PIMS-аналіз; – SEE-аналіз
За принципом формування інформаційної бази	Критеріальні	<ul style="list-style-type: none"> – SPACE-аналіз; – GAP-аналіз; – PIMS-аналіз; – Методика Градова щодо детермінантів «національного ромба»; – Метод інтегрального критерію; – Метод таксономічного показника; – SEE-аналіз
	Експертні	<ul style="list-style-type: none"> – STEP-аналіз; – Метод американської асоціації управління; – Метод рангів; – Графічна методика Зав'ялова

Ознака класифікації	Група класифікації	Методи аналізу інвестиційного потенціалу
За способом відображення кінцевих результатів	Графічні	– Метод вивчення профілю об'єкта; – Графічна методика Зав'ялова
	Математичні	– Метод американської асоціації управління; – Метод рангів; – Метод інтегрального критерію; – Метод таксономічного показника – SEE-аналіз
	Логістичні	– STEP-аналіз; – SPACE-аналіз; – GAP-аналіз; – LOTS-аналіз; – PIMS-аналіз
За підходом в оцінюванні	Індикаторні	– STEP-аналіз; – SPACE-аналіз; – GAP-аналіз; – LOTS-аналіз; – SEE-аналіз; – Метод інтегрального критерію; – Метод таксономічного показника

Також, однією з суттєвих проблем, з якою доводиться стикатися сучасним підприємствам, є оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал. Складнощі, що виникають при цьому, певною мірою пояснюються тим, що інвестиції в людський капітал мають низку особливостей, які відрізняють їх від інших видів інвестицій:

а) людський капітал не тільки схильний до фізичної і моральної зношеності, але здатний накопичуватися і примножуватися. Зношеність людського капіталу визначається, по-перше, ступенем старіння людського організму і властивих йому психофізіологічних функцій, а по-друге, ступенем моральної (економічної) зношеності внаслідок старіння знань або зміни цінності отриманої освіти. Накопичення людського капіталу здійснюється в процесі періодичного перенавчання працівника і накопичення ним виробничого досвіду;

б) у процесі накопичення людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі, обмеженої верхньою границею активної трудової діяльності, а потім різко знижується. Зміни прибутковості людського капіталу пов'язані з психологічними і фізичними особливостями особи-працівника;

в) при формуванні людського капіталу має місце подвійний ефект зростання. Його суть полягає в тому, що в процесі навчання поліпшуються і зростають характеристики і здібності не тільки в того хто навчається, але й у того хто навчає, що згодом приводить до обопільного зростання доходів;

г) не всякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладенням в людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні та економічно необхідні;

д) порівняно з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і з точки зору підприємства.

Відзначимо також, що існують як відмінності між основним і людським капіталом, так і аналогії між ними, які зумовлені загальною функцією цих видів капіталу у процесі отримання прибутку від економічної діяльності промислових підприємств. До спільних рис між людським і основним капіталом відноситься можливість використання при оцінюванні їхньої ефективності єдиної системи показників. Здебільшого в ряді економічних робіт до них відносять, як ми вже зазначали вище, термін окупності інвестицій, чисту приведену вартість, співвідношення витрат і прибутків, річний чистий прибуток, внутрішню норму віддачі. Наприклад, період окупності інвестицій в людський капітал, традиційно розраховується таким чином [21]:

$$PP = \frac{K}{\sum_{t=0}^T b_t - \sum_{t=0}^T c_t}, \quad (1.2)$$

причому $PP \geq \frac{1}{i}$,

де b – граничні прибутки; c – граничні витрати; t – часовий період; i – прибутковість використання людського капіталу; K – розмір інвестицій в людський капітал; T – період часу формування людського капіталу.

Однак оцінювання ефективності інвестицій, виходячи з періоду окупності, має певні недоліки, які проявляються в тому, що не враховується те, що інвестиційні витрати і доходи різних конкурентних альтернативних інвестиційних проектів розподілені у часі і мають різні часові характеристики; абсолютний обсяг чистих доходів в різних альтернативних проектах може суттєво відрізнятися, що при розрахунку періоду окупності не враховується.

На наш погляд, оцінкою ефективності інвестицій в людський капітал може бути збільшення новоствореної вартості з одночасним забезпеченням зростання заробітної плати працюючих на рівні «складової» з темпами, які випереджають інфляцію. Високий рівень новоствореної вартості дозволяє забезпечити такі інвестиції в людський капітал, як заробітна плата з соціальними відрахуваннями, пакет соціальних і освітянських послуг, які виплачуються з прибутку (рис.1.7). Своєю чергою, в зв'язку з досягнутим за рахунок інвестицій зростанням ефективності і конкурентоспроможності підприємства, збільшується і новостворена вартість.



Рисунок 1.7 – Взаємозв'язок інвестицій та новоствореної вартості

У контексті стейкхолдерської теорії відзначимо, що інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора визначених переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника – це підвищення рівня доходів, задоволення від роботи, покращення умов праці тощо. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Більш детально в літературі [86–92; 95; 97; 100–103; 106–108; 245; 246].

Якщо підприємство проводить загальну підготовку, тим самим підвищуючи «цінність» працівника для всього ринку праці, і при цьому виплачує заробітну плату у відповідному розмірі, то отримавши кваліфікацію, робітник може звільнитися, не відшкодувавши підприємству чисті витрати. Тому підприємство або відмовляється від оплати загальної освіти, або примушує працівника оплачувати її самостійно, тобто підприємство буде платити заробітну плату значно нижчу його граничного продукту. Якщо підприємство забезпечує спеціальну освіту, то «цінність» працівника збільшується тільки для самого підприємства, тому для ринку його продуктивність залишається на тому ж рівні (без освіти). Однак підприємство виплачує заробітну плату вищу ринкової, бо воно зацікавлене в продуктивному працівникові. Оскільки і роботодавець, і працівник зацікавлені в зростанні граничного продукту і заробітної плати, то обидві сторони можуть домовитися про спільне здійснення інвестицій в спеціальну освіту і отриманні віддачі від неї. Фактично така угода означає згоду працівника отримувати в процесі навчання заробітну плату меншу альтернативної, пропорційно його частці в розподілі витрат і доходів від підготовки.

Отже, підприємства мають самостійно здійснювати інвестиції в спеціальний людський капітал, безперервно відтворюючи ситуацію двосторонньої монополії (коли працівник тримається за робоче місце, бо його підготовка відповідає тільки конкретному робочому місцю, а підприємство утримує працівника, бо на ринку праці відсутній такий специфічний ресурс). В процесі такого відтворення відбувається вузька спеціалізація, передача навиків, знань, підвищення кваліфікації, просування по службі. Відтворюються фактори, які дозволяють не тільки збільшити людський капітал, але і закріпити працівника в колективі конкретного підприємства.

В. Лукашевич вказує, що процес інвестування в людський капітал організації можна поділити на такі етапи: витрати на профорієнтацію;

витрати на пошук і найм персоналу; витрати на персонал в період адаптації; витрати на персонал в період накопичення потенціалу; витрати на персонал в період досягнення професіоналізму; витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації; витрати на персонал в період капіталізації знань внаслідок підвищення кваліфікації; витрати на персонал в період зниження і «морального старіння» професіоналізму [130].

Загалом найбільш ваговою статтею витрат на персонал є інвестиції в підвищення кваліфікації працівників, в їх розвиток і просування службовими сходами. Зростання інформації, змінні технології виробництва, жорсткі умови ринку, конкуренція, – все це чинники, які спонукають підприємства, охочі утриматися на «хвилі успіху», постійно удосконалювати знання і навички своїх працівників. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише в тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. Тому виникає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал.

Здебільшого дослідники ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу «витрати-вигоди» [51]. При оцінюванні ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх зисків, порівнявши їх із поточними витратами.

Дослідження науковців різних країн доводять високу ефективність інвестицій у людський капітал, яка нерідко перевищує ефективність інвестицій у фізичний капітал. Однак робіт, які спрямовані на проведення глибокого економічного аналізу ефективності інвестицій в людський капітал підприємства останнім часом не так і багато. Питанням формування моделей кількісного оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал займались В. Царьов [206], О. Ваганян [28], А. Іщук [75], Я. Фітц-енц [197], М. Бургман [21], С. Бастрикін [8]. Загалом роботи відображують два напрями проведення оцінювання: перший – вдосконалення підходів та методів розрахунку показників ефективності характерних для проведення аналізу ефективності інвестицій загалом; другий – на основі визначення кількісних та результативних показників, які необхідні для оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал. Систематизацію основних з наявних методів у формалізованому вигляді наведено у табл. 1.6.

Таблиця 1.6 – Основні методи та підходи кількісного оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал

Метод	Формула розрахунку	Складові елементи	Основні недоліки
Метод дисконтування І. Фішера [70]	$D_c = \frac{D_t}{(1+i)^t}$	D_c – поточний розмір доходу; D_t – майбутній розмір доходу; i – поточна відсоткова ставка; t – кількість років	Потребує часу на обґрунтування майбутнього рівня доходу та вибору розміру відсоткової ставки. Не враховує обсягу коштів, інвестованих у людський капітал. Не дозволяє оцінити компетентність працівника
Метод Г. Беккера [10]	$V_a = \sum_{t=a}^n \frac{(B-C)}{(1+i)^t}$	V_a – оцінка людського капіталу у віці a ; B – загальний розмір заробітної плати; C – частина заробітної плати, що припадає на працю; t – вік активної трудової діяльності працівника; a – вік початку трудової діяльності; n – вік закінчення трудової діяльності; i – поточна відсоткова ставка	Достатньо трудомісткий збір даних. Не враховує обсяг коштів, інвестованих у людський капітал
Метод Г. Беккера та Б. Чизука [70]	$E_i = X_i + \sum_{j=1}^m r_{ij} \times C_{ij}$	E_i – доход працівника; X_i – ефект від первинного капіталу працівника; j – певні інвестиції; i – відсоткова ставка; r_{ij} – норма доходу працівника на інвестиції; C_{ij} – обсяг інвестованих коштів	Необхідна достатня інформаційна база. Не дозволяє визначити ефективність інвестованих підприємством коштів у людський капітал

Продовження табл. 1.6

Метод	Формула розрахунку	Складові елементи	Основні недоліки
Метод А. Лопки та Л. Дубліна [70]	$V_a = \frac{P_0}{P_a} \left[\sum_{x=a}^{\infty} V^{x-a} \times P_x \left(C_x \left(\frac{Y_x \times E_x}{-} \right) \right) \right]$	<p>V_a – грошова вартість людини у віці a;</p> <p>P_0 – вірогідність дожити людині до віку x у момент народження;</p> <p>P_x, P_a – вірогідність дожити до віку x або віку a;</p> <p>V_{x-a} – цінність одного долара, отриманого через a років;</p> <p>Y_x – річний зарібок людини з моменту x до $x+1$;</p> <p>E_x – питома вага зайнятих у виробництві у віці від x до $x+1$</p> <p>C_x – витрати на життя людини у віці від x до $x+1$</p>	Трудомісткий збір даних, суб'єктивний характер окремих показників. Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал здійснюється лише через доходи людини без врахування зміни рівня професійної компетентності і досвіду роботи
Метод дисконтованої вартісної оцінки потенціалу працівника (В. Царьов, О. Євстратов) [206]	$C = -(K + K_1) + D + P + 1$	<p>C – дисконтована вартісна оцінка потенціалу працівника за період здобуття освіти і роботи;</p> <p>K – дисконтовані витрати грошових коштів (привіряні до капітальних), які витрачені під час навчання при здобутті професійної освіти;</p> <p>K_1 – дисконтовані витрати грошових коштів (привіряні до капітальних), які витрачені під час навчання на придбання літератури тощо;</p> <p>D – сукупні дисконтовані доходи, отримані працівником протягом певного часу практичної роботи;</p> <p>P – частка дисконтованого валового прибутку, створеного фахівцем у певному році на підприємстві;</p> <p>I – інвестиції, що вкладаються у підвищення кваліфікації фахівця</p>	Трудомісткий та потребує значного часу для оцінки. Визначення кожної складової вартісної оцінки потенціалу працівника вимагає проведення значних досліджень як зі збору інформації, так і з її подальшої обробки і аналізу

Продовження табл. 1.6

Метод	Формула розрахунку	Складові елементи	Основні недоліки
Коефіцієнт окупності інвестицій Я. Фітц-енц [197]	$K_{ок} = \frac{B - [P - (3 + L)]}{3 + L}$	$K_{ок}$ – коефіцієнт окупності інвестицій; B – виручка від виконання робіт; P – повна собівартість виконаних робіт; 3 – фонд оплати праці; L – витрати та пільги соціального характеру	Неповна оцінка реальної величини людського капіталу, частина якого може не використовуватись на підприємстві
Коефіцієнт віддачі інвестицій в навчання Дж. Філіпс [196]	$ROI = \frac{(\Delta Inc - Inv^{st})}{Inv^{st}}$	ROI – коефіцієнт віддачі інвестицій у навчання персоналу; ΔInc – приріст виручки від виконання робіт в періоді, що досліджується, порівняно з попереднім; Inv^{st} – інвестиції у навчання персоналу підприємства в досліджуваній період	Бере на себе вплив великої кількості невизначених факторів (малоточний), приблизність визначення зміни виручки саме від професійного навчання
Коефіцієнт ефективності інвестицій О. Ваганян [28]	$Z = \frac{X2 - X1}{Y}$	Z – коефіцієнт ефективності інвестицій; $X2$ – вартість людського капіталу в кінці періоду; $X1$ – вартість людського капіталу на початку періоду; Y – інвестиції в людський капітал підприємства	Необхідна значна кількість розрахунків (кожного показника) за відсутності чітких методик розрахунку вартості ЛК
Коефіцієнт економічної ефективності інвестицій К. Бургман [21]	$E_p = \frac{\sum_{t=0}^T \frac{\Delta P_{tm}}{(1+d)^{t-1}} - \sum_{t_m=1}^{T_m} V_{t_m} \times (1+d)^{t_m-1}}{T_{роз} \times \sum_{t_m=1}^{T_m} V_{t_m} \times (1+d)^{t_m-1}}$	E_p – розрахункова економічна ефективність інвестицій; t_{in} – час старіння людського капіталу; V – обсяги вкладень у людський капітал; d – рівень відсоткової ставки; ΔP_{tm} – додатковий економічний ефект від використання ЛК; T_{in} – тривалість життєвого циклу людського капіталу	Необхідна достатня інформаційна база. Вимагає додаткового визначення величини життєвого циклу капіталу та суб'єктивні підходи до визначення часу старіння ЛК

Людський капітал організації більш активно починає використовуватися для утримання споживачів і отримання більшого доходу за допомогою використання нестандартних підходів і рішень, і все більш ефективно використовується для забезпечення розвитку підприємства та підтримання його конкурентоспроможності.

Незважаючи на наявність достатньої кількості моделей та методів оцінки ефективності інвестування у людський капітал, на думку керівників відділів з управління персоналом українських підприємств, на сьогодні не існує якісної методики комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, використання якої не було б дуже складним у розрахунку, працезатратним та не вимагало б введення додаткової штатної одиниці у спеціалізовані відділи підприємств [70]. Обов'язковим елементом всіх сучасних моделей оцінювання ефективності інвестицій в людський капітал підприємства має бути вимірювання рівня задоволеності персоналу (тобто основних внутрішніх стейкхолдерів), охопленого інвестиційними заходами щодо розвитку людського капіталу.

Враховуючи наведене вище, доцільно вказати на необхідність проведення розробки й забезпечення удосконалення методики вимірювання та оцінювання ефективності інвестицій, без яких функціонування підприємства та його розвиток призупиняється. Така методика, на нашу думку, може ґрунтуватись на моделях складових ефективності та результативності Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка.

Застосування на практиці складових результативності певного процесу на основі моделювання залежить від особливостей цього процесу і потребує спеціального розгляду, котрий пов'язується з особливостями вимірювання продуктів процесу. За допомогою показників відповідних продуктів можна виразити показники складових результативності процесу, кожний із яких містить як кількісну, так і якісну складові. Сукупність взаємопов'язаних показників складових результативності процесу у моделях Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка, запропоновану в роботах [169; 170; 224–227 та інших], є складовою частиною концептуального механізму *SEE*-управління процесами (зокрема, пов'язаними з взаємовідносинами між окремими групами стейкхолдерів) функціонування складних систем (котрими є промислові підприємства, зокрема, підприємства машинобудування). Вважатимемо, як і зазначені вище автори, категорію і відповідні пока-

зники ефективності інвестицій та процесів, пов'язаних з ними, якісною складовою результативності будь-якого досліджуваного процесу. При цьому ефективність інвестицій і сама містить якісну і кількісну складові (додаток В). Ефективність інвестицій, як вже на це вказувалось у п. 1.2, розглядатимемо з трьох точок зору: з точки зору вигоди (*ККД*; при цьому $ККД = \frac{G}{V}$), витрат *Z* та з точки зору вигоди й витрат. Виміряні таким чином показники ефективності беруть участь далі в *SEE*-аналізі з метою *SEE*-управління. Під *SEE*-аналізом процесів (за аналогію з [22]), пов'язаних з інвестиціями, матимемо на увазі аналіз дієвості цих процесів за допомогою моделей та відповідних показників масштабності, ефективності, результативності підпроцесів зазначених процесів.

Стосовно ефективності інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів відзначимо таке. На думку А. Череп [210, с. 601], певні рекомендації щодо використання показників для оцінки ефективності діяльності підприємства взагалі можна знайти в американському стандарті управлінського обліку «Вимірювання ефективності підприємства» (Statement on Management Accounting «Measuring entity performance»; *SMA 4D*), котрий ґрунтується на розрахунку фінансових показників (чистого прибутку, грошових потоків, рентабельності інвестицій та ін.). Широкого розповсюдження, як зазначає далі А. Череп, набула розроблена професорами Гарвардської школи економіки Р. Капланом і Д. Нортонем методика оцінки ефективності підприємства на основі збалансованої системи показників (*BSC*), яка передбачає чотири напрямки оцінки ефективності: ринок і клієнти, фінанси, бізнес-процеси, навчання і розвиток. Автор вважає доцільним включати до оцінювання ефективності вимоги всіх зацікавлених сторін, хоча підкреслює, що відношення між ними не можливо описати кількісно [210, с. 602]. Цікавими є підходи деяких авторів, зокрема, Г. Партин [163] до кількісного оцінювання інтересів стейкхолдерів щодо діяльності підприємства та їх внесків у цю діяльність (хоча досить штучним і необґрунтованим вважається застосування авторами для оцінювання інтересів і внесків підприємства та стейкхолдерів за трьома найважливішими показниками, які авторами вважаються найважливішими без пояснення, якими саме). Ці автори як інструментарій у дослідженнях знову-таки використовували нечітку логіку та експертні методи.

Критерієм ефективності функціонування підприємства як економічної системи, наприклад, Л. Глубіш вважає реалізацію економічних інтересів через ринкові відносини стейкхолдерів задля досягнення конкретно сформульованих ними цілей [44]. Автор вказує на три мети стейкхолдерів: «...для виробника – підвищення економічної ефективності; для споживача – підвищення соціальних стандартів, для держави – досягнення спільної дії всіх структурних елементів як єдиної системи, що матиме позитивний вплив на показники її функціонування» [44, с. 172]. Погоджуючись із авторами [44; 161], підкреслимо, що тут простежуються принципи триалектики, яка, крім двох елементів (протилежностей), передбачає наявність третього сполучного елемента.

На нашу думку, ефективність інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів можна виміряти й оцінити за допомогою системи показників складових результативності на підґрунті моделей Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка. Таке вимірювання сприятиме підвищенню обґрунтованості управлінських рішень, у даному випадку рішень, пов’язаних із інвестиціями промислових підприємств як систем на мікрорівні з виокремленням компонентів такої системи. При цьому «...компонентом системи, підсистемою (*subsystem*) називатимемо всякий елемент, який входить у склад системи як множини найпростіших частин довільної природи, неподільних з огляду вирішення конкретної задачі й закономірно пов’язаних між собою. Складну систему можна розбити на елементи (компоненти) різними способами залежно від мети дослідження. Компоненти системи володіють властивостями системи, забезпечують функціонування системи та існування її головних властивостей...» [225, с. 179]. Важливим є виокремлення серед них примордіальних (первинних) компонент.

Наведемо схематичну побудову елемента системи з виокремленням набору відповідних складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва (рис. 1.8).

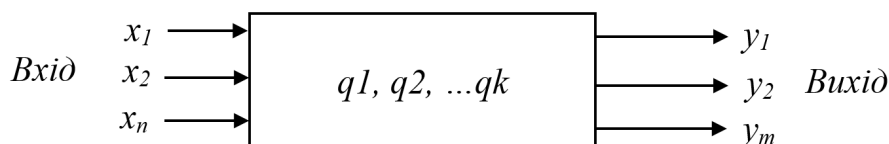


Рисунок 1.8 – Графічна схема елемента (системи)

Кількісною мірою взаємодії входу (виходу) елемента з відповідним середовищем є інтенсивність цього входу (виходу). Кожний елемент характеризується набором показників, причому зі зміною значення хоча б одного з них елемент переходить до іншого стану. В нашому випадку, *внутрішній стан елемента* (системи) – це сукупність його істотних властивостей (компонент) $Q = \{q_1, q_2, \dots, q_k\}$, які можуть бути представлені як набір показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва. Стосовно змістовного наповнення даних компонент, відзначимо таке:

– *матеріально-грошовий компонент* (q_1) (матеріально-грошова мотивація) проявляється на підприємстві у витратах на оплату праці та відрахуваннях на соціальні заходи. Витрати на оплату праці – це один з основних елементів витрат операційної діяльності підприємства. До його складу входять (п. 23 П(С)БО 16): заробітна плата за окладами і тарифами; премії та заохочення; матеріальна допомога; компенсаційні виплати; оплата відпусток; оплата іншого невідпрацьованого часу; інші витрати на оплату праці. «Відрахування на соціальні заходи» містять в собі: відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; відрахування на індивідуальне страхування персоналу підприємства; відрахування на інші соціальні заходи;

– *компонент групової (колективної) взаємодії* (q_2) є частиною системи соціально-трудових відносин, які можуть бути представлені різноманітними соціальними зв'язками між робочими групами і підрозділами підприємства, а також між окремими працівниками всередині цих груп, які безпосередньо стосуються трудової діяльності і сприяють формуванню відповідної психологічної атмосфери для забезпечення конструктивної взаємодії співробітників та працівників робочих груп в процесі виконання своїх функцій. Інвестиції підприємства в колективний людський капітал насамперед забезпечують розвиток якісної системи соціально-трудових відносин, а самі витрати при цьому можуть бути неявними та часто незначними;

– *моралізація* (q_3) це формування сукупності норм, цінностей, поглядів, традицій підприємства, які часто не підлягають формулюванню і бездоказово приймаються і поділяються всіма членами колективу. Інвестиції у формування філософії існування підприємства та його ставлення до співробітників і клієнтів; у домінуючі цінності, на яких ґрунтується підприємство і які стосуються мети його існування і

засобів досягнення цієї мети; у розробку правил за якими ведеться «гра» на підприємстві; у психологічний клімат на підприємстві, який виявляється в характері стосунків між працівниками й при контактах із зовнішнім середовищем дозволять спростити узгодження цілей зацікавлених сторін і підвищити ефективність діяльності, а також дозволять підтримувати соціальну справедливість в колективі, врегульовувати взаємні зобов'язання, підтримувати особисту ініціативу працівника, створити відповідну культуру управління і забезпечити оптимальні відносини між керівником і підлеглим, що безперечно вплине на відданість працівника підприємству і в результаті підвищить людський капітал підприємства;

– *мобільність (q4)* характеризується здатністю індивіда якісно вдосконалюватись і швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, пов'язаних з підприємством, спроможністю до цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання та інші. Найбільшу цінність мають інвестиції в розвиток мобільності працівника як його індивідуальної здатності до цілеспрямованих якісних змін у житті, враховуючи його діяльність на користь підприємства. В цьому випадку інвестиції в мобільність можуть бути представлені як вкладення у формування ефективної системи ротатії кадрів на підприємстві і підтримки підготовки й самопідготовки працівника;

– *інформаційна відкритість (q5)* підприємства це можливість надання довільного обсягу інформації різним категоріям працівників (без обмеження) для формування атмосфери взаєморозуміння і партнерства на підприємстві. Підприємство, яке схильне приховувати інформацію економічного, організаційного тощо змісту та порушує вимоги оперативності, релевантності, точності, достовірності тощо, не тільки втрачає довіру працівників, а й втрачає можливості свого подальшого ефективного функціонування.

Наявність і рівень впливу даних компонент можна визначити за допомогою експертних методів оцінювання.

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЯМИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХНЬОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ

2.1 Стан та тенденції розвитку вітчизняного машинобудування

Сучасний стан соціального та фінансово-економічного розвитку України характеризується провідною роллю промисловості, оскільки вона відображає місце економіки в міжнародному розподілі праці, рівень конкурентоспроможності. Стан та розвиток промисловості, яка є одним із основних сегментів галузей національної економіки, є підґрунтям для подальшого розвитку економічного, наукового, технічного та соціального стану держави загалом.

Основним фактором, що відображає наближення рівня якості життя нашої держави до рівня технологічно та економічно розвинутих країн, є рівень розвитку промисловості, оскільки вона забезпечує найважливіші стратегічні інтереси України.

Від показників розвитку машинобудування, як базової галузі в розвинутих країнах, залежать найважливіші характеристики валового внутрішнього продукту країни, продуктивність праці, рівень екологічної безпеки тощо.

Дослідженнями перспектив та динаміки розвитку підприємств машинобудівної галузі останнім часом займались М. Войнаренко [34; 263], О. Гончар [47], О. Мороз [145], В. Нижник [151], О. Орлов [159], В. Стадник [187] та інші науковці.

За основними категоріями товарів, які експортує країна, Україна традиційно залишається аграрною державою і на продукцію машинобудування (машини, обладнання та механізми, електротехнічне обладнання) припадає менше 10 % загального товарообігу, коли у розвинутих країн ця частка складає в межах 35–50 %. Світова торгівля продукцією машинобудування стабільно зростає з середньорічною величиною в межах 3 % і залишається майже незмінною протягом останніх десяти років. Однак світові тенденції, на жаль, не проявляються в Україні.

У складі промислового комплексу України машинобудуванню відводиться одне із головних місць, що продукується необхідністю запровадження удосконалення виробництва, розробкою нових видів продукції, переорієнтацією напрямів виробництва відповідно до умов світового ринку. Діяльність підприємств машинобудування впливає

на види та обсяги діяльності інших сфер економіки країни, оскільки є галуззю, що потребує систематичного удосконалення механізації, технологізації та автоматизації виробництва.

Машинобудівний комплекс нашої держави містить галузі, що виготовляють засоби виробництва, які впливають на розвиток інших галузей. Також, машинобудування є однією з найскладніших галузей у загальному складі промисловості України, оскільки до неї входить більше ста підгалузей та виробництв. Продукція, що виробляється машинобудівною галуззю, характеризується складністю виробництва.

Рівень конкурентоспроможності промислового сектора має пряму залежність від рівня конкурентоспроможності машинобудування, оскільки машинобудівний комплекс відображає рівень виробничого потенціалу, забезпечує стійкий рівень функціонування ключових комплексів економіки (до них насамперед відноситься будівельний, агропромисловий, паливно-енергетичний, оборонний, транспортний).

У переробній промисловості України машинобудування є комплексною галуззю, оскільки містить процеси проектування, виробництва та подальшої експлуатації обладнання та інструментів. Відповідно до КВЕД 2010 (коди 26–30), машинобудуванню у складі переробної промисловості відводяться секції виробництва: комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; електричного устаткування; машин і устаткування; автотранспортних засобів (в тому числі причепів і напівпричепів); інших транспортних засобів [115].

Аналіз кількості підприємств, що працюють у машинобудівній галузі нашої держави, відображає негативну тенденцію розвитку цього сектора. За період 2013–2018 років спостерігається зменшення кількості великих та середніх підприємств, і збільшення малих підприємств (табл. 2.1)

Таблиця 2.1 – Кількість машинобудівних підприємств України за 2013–2018 роки

Суб'єкти	Роки						Зміни	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018/2013	2018/2017
Великого підприємництва	46	33	23	19	17	25	-21	8
Середнього підприємництва	904	786	721	718	738	738	-166	-
Малого підприємництва	5774	5660	6121	5865	5927	6206	432	279
Всього	6724	6479	6865	6602	6682	6969	245	287

Джерело: Державна Служба статистики України [162]

Дані табл. 2.1 відображають суттєве зменшення у 2018 році відносно даних 2013 року великих підприємств на 21 одиницю. Кількість середніх підприємств зменшилась на 166 одиниць. Особливий спад спостерігається в період 2014–2016 років, що насамперед пов'язано зі втратою підприємств АР Крим, частини Донецької та Луганської областей та зменшенням економічних зв'язків з цими територіями. Починаючи з 2018 року кількість великих підприємств збільшується, оскільки в цей період відкриваються нові підприємства та налагоджуються економічні зв'язки та нові ринки збуту.

Але, незважаючи на зменшення кількості підприємств та негативні фактори економічного стану, обсяги виробництва продукції (в т. ч. і машинобудування) у 2015–2018 роках збільшувалися до базового 2013 р. (рис. 2.1).

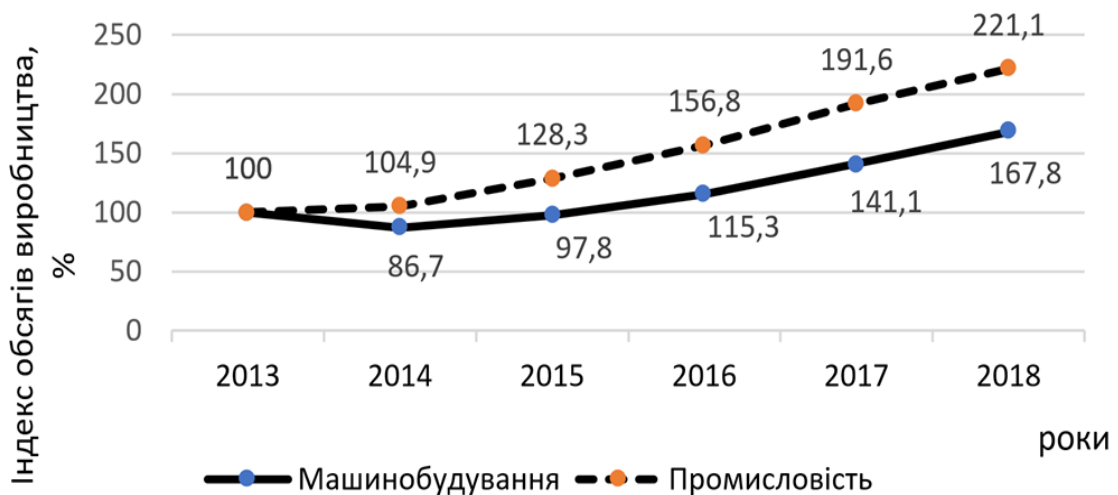


Рисунок 2.1 – Індекси обсягів виробництва в промисловості та машинобудуванні України в 2013–2018 роках (в %)

За даними 2014 року в Україні відображається зменшення обсягів машинобудування на 13,3 %, при збільшенні на 4,9 % обсягів промисловості, що пов'язано з втратою машинобудівних підприємств, які розташовані на Сході України. В 2015 році спостерігається незначне зменшення на 1,3 % обсягів машинобудування, при збільшенні на 28,3 % обсягів промисловості. В період 2016–2018 років відбувається стійке збільшення як обсягів машинобудування, так і промисловості підприємствами нашої країни (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Індеси обсягів виробництва галузей машинобудування України по відношенню до 2013 року

Показник	2014/2013	2015/2013	2016/2013	2017/2013	2018/2013
Промисловість	4,9	28,3	56,8	91,6	121,1
Машинобудування:	-13,3	-1,3	15,3	41,1	67,8
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	-1,6	-2,1	46,5	54,9	96,5
виробництво електричного устаткування	-8,8	4,9	22,8	51,1	86,9
виробництво машин і устаткування	-5,9	13,7	37,0	66,2	86,1
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів	11,8	28,2	49,5	104,0	160,4
виробництво інших транспортних засобів	-29,0	-28,1	-24,9	-3,4	5,5

Джерело: сформовано на основі [162]

Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції в 2014 році було меншим на 1,6 %. В 2015 році спостерігається також зменшення на 2,1 %. Але, за період 2016–2018 років відображається систематичне збільшення. Так, станом на 2018 рік обсяги виробництва продукції збільшились на 96,5 % відносно 2013 року. Виробництво електричного устаткування у 2014 році було меншим на 8,8 %. Період 2015–2018 років характеризується поступовим збільшенням обсягів виробництва від 4,9 % до 86,9 %. Виробництво машин і устаткування було також у 2014 році меншим на 5,9 %. Надалі спостерігається позитивна динаміка, в 2015 році збільшення на 13,7 %, а в 2018 на 86,1 %. Дані стосовно виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів за весь період дослідження наводять позитивну динаміку обсягів виробництва. В 2018 році спостерігається збільшення на 160,4 %. Найскладніша ситуація з виробництвом інших транспортних засобів. В період 2014–2017 років відображається стійке зменшення обсягів виробництва і тільки в 2018 році незначне збільшення на 5,5 %.

Індекси обсягів виробництва галузей машинобудування підприємств України в 2014–2018 роках наведені на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 – Індекси обсягів виробництва галузей машинобудування підприємств України в 2014–2018 роках (в %)

У Вінницькій області працює більше 120 підприємств, що виготовляють продукцію промислового призначення, серед яких машинобудування є одним із головних видів економічної діяльності.

В кожній області України присутнє виробництво машинобудівної продукції, але кожна область має свою машинобудівну спеціалізацію.

Регіональну спеціалізацію областей України в різних сегментах машинобудування можна розрахувати за формулою значимості цього сегменту/сегментів машинобудування в області [140]:

$$SQ = \frac{S_{ig} : S_g}{S_i : S}, \quad (2.1)$$

де SQ – коефіцієнт спеціалізації області; S_{ig} – виручка від реалізації в i -у сегменті машинобудування в g -й області; S_g – виручка від реалізації машинобудівної продукції в області; S_i – виручка від реалізації в i -у сегменті машинобудування в Україні; S – виручка від реалізації машинобудівної продукції в Україні. Значення $SQ > 1$ свідчить про певну спеціалізацію області в машинобудуванні. Результати розрахунків наведені на рис. 2.3.



Рисунок 2.3 – Спеціалізація Вінницької області в секторі машинобудування станом на 2018 рік

Джерело: побудовано на основі [140]

Але з результатами розрахунків, які вказують на такі особливості, не можна погодитись в повній мірі. Вінницька область спеціалізується на 8-ми сегментах машинобудування, основними з яких є виробництво обладнання зв'язку ($SQ=8,1$) і виробництво побутових приладів ($SQ=6,7$).

Однак, відповідно до даних Головного управління статистики у Вінницькій області за 2018 рік майже половина виробництва продукції машинобудівної галузі належить виробництву машин та устаткування (49,1 %), електричного устаткування – 18,9 %. Підприємства, що зайняті у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції виготовляють 18,0 % від загального обсягу машинобудування. Найменший відсоток належить виробництву транспортних засобів та устаткування, що становить тільки 14,0 % [180]. Структуру видів машинобудування Вінницької області за 2018 рік наведено на рис. 2.4.

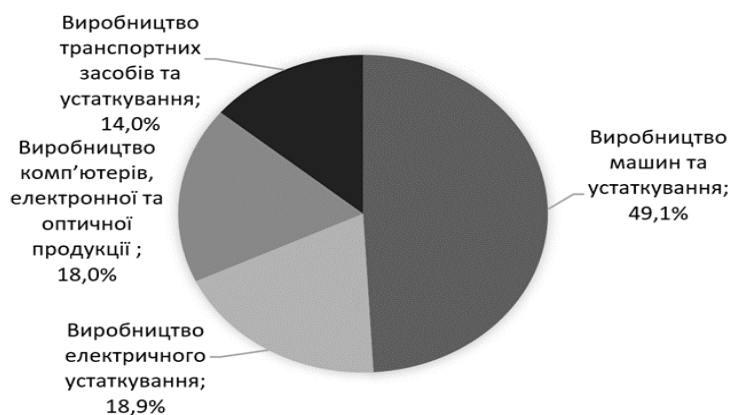


Рисунок 2.4 – Структура видів машинобудування Вінницької області за 2018 рік

Джерело: побудовано на основі [46]

Підприємства Вінницької області, що працюють у галузі машинобудування переважно спеціалізуються на виробництві машини для виготовлення кормів для тварин та машин сільськогосподарського призначення.

Динаміка обсягів реалізованої промислової продукції Вінницької області за 2013–2018 роки наведена на рис. 2.5.



Рисунок 2.5 – Обсяг реалізованої промислової продукції підприємствами Вінницької області за 2013–2018 рр., питома вага машинобудівної продукції та динаміка розвитку машинобудування

Отже, підприємствами Вінницької області протягом 2014–2018 років реалізується все більше продукції промислового призначення, а також продукції машинобудування.

Позитивним фактором є те, що збільшення обсягів реалізованої продукції машинобудівних підприємств збігається з обсягами реалізації продукції промисловості у загальному. Цей факт відображає позитивну тенденцію розвитку машинобудівних підприємств у загальній структурі промисловості Вінницької області.

Загалом встановлено такі головні проблеми, що негативно впливають на стан фінансово-господарської діяльності машинобудівних підприємств Вінницької області: недостатній рівень інвестування, що призводить підприємства до необхідності реінвестування власними грошовими коштами; нестабільність фінансового стану в державі за-

галом; відсутність фінансування на державному рівні. Отже, за результатами аналізу промислового сектору економіки України, можна зазначити, що у 2013–2018 роках економічний стан характеризується як несприятливий.

Загалом, галузева структура інвестицій в машинобудуванні погіршується, перевага в інвестуванні віддається низькотехнологічним капіталомістким галузям первинної обробки, перелив інвестиційних ресурсів у прогресивні інвестиційно-утворюючі галузі обробної промисловості практично не відбувається. У структурі джерел інвестування різко скоротилась питома вага державних капіталовкладень і основним джерелом стали кошти підприємств – амортизація та чистий прибуток [174].

У структурі власних джерел фінансування інвестицій переважну частку становить амортизація. Через відсутність зваженої амортизаційної політики, адекватної трансформаційним процесам в економіці України, створилася значна різниця між рівнем зношеності основних засобів і обсягом нарахованої амортизації, підтримується чітке зниження частки амортизації в операційних витратах на виробництво. Часто амортизаційні відрахування використовуються для покриття різних поточних потреб підприємств. Однак і чистий прибуток підприємств ще не став надійним джерелом інвестицій через незадовільний фінансовий стан значної кількості суб'єктів господарювання, насамперед збитковість і низьку рентабельність. Необхідно також зазначити, що ефективне управління на промислових підприємствах неможливе без систематичного і цілеспрямованого розвитку людського капіталу. На стан розвитку людського капіталу найперше впливає державна політика, яка спрямована сприяти підвищенню його рівня шляхом спрямування статей витрат Державного бюджету на охорону здоров'я, освіту і науку, духовний та фізичний розвиток населення України.

Стан економічного та культурного розвитку населення України напряму залежить від фінансування напрямків створення людського капіталу, оскільки у майбутньому кошти вкладені у розвиток людського капіталу повернуться прибутками від його використання. Витрати Державного бюджету України спрямовані на напрямки розвитку людського капіталу наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Видатки Державного бюджету України на розвиток людського капіталу у 2013–2018 роках

Стаття витрат	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %
Видатки	505,84	100	523,12	100	679,87	100	835,83	100	1056,9	100	1250,1	100
Охорона здоров'я	61,56	12,17	57,15	10,92	71,00	10,44	75,50	9,03	102,39	9,69	115,85	9,27
Духовний, фізичний розвиток	13,66	2,70	13,85	2,65	16,22	2,39	16,89	2,02	24,34	2,30	28,99	2,32
Освіта	105,54	20,86	100,11	19,14	114,19	16,80	129,43	15,49	177,91	16,83	210,03	16,80

Як видно з даних табл. 2.3, найбільші обсяги фінансування з державного бюджету на розвиток людського капіталу, були у складі видатків на освіту в 2013–2018 роках. Але питома вага видатків держбюджету на освіту найбільша була у 2013 році та становила 20,86 %. Найменший відсоток спостерігається у 2016 році, та становить тільки 15,49 %. У 2018 році видатки на освіту були меншими даних за 2013 рік на 4,06 %, відносно 2014 року меншими на 2,34%, та меншими на 0,03 % стосовно 2017 року. І тільки порівняно з 2016 роком збільшились на 1,31 %.

Питома вага видатків держбюджету, що спрямовані на охорону здоров'я, також у 2018 році були меншими. Порівняно з 2013 роком вони зменшились на 2,90 %, 2014 роком на 1,66 %, 2015 роком на 1,18 %, 2017 роком на 0,42 %. І знов, відносно 2016 року збільшились на 0,23 %.

Майже аналогічна ситуація спостерігається у складі видатків на духовний та фізичний розвиток. Так, у 2018 році видатки були меншими відносно 2013 року на 0,38 %, 2014 року на 0,33 %, 2015 року на 0,07 %. Стосовно даних 2016–2017 років спостерігається збільшення на 0,30 % та 0,02 %.

Структура видатків державного бюджету України, спрямованих на розвиток людського капіталу, за 2013–2018 роки наведена на рис. 2.6.

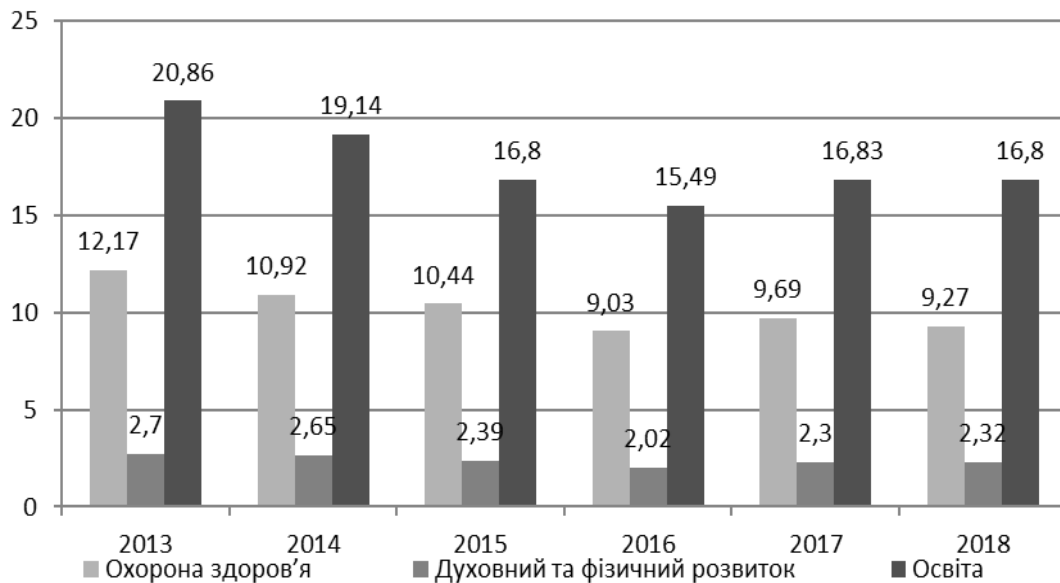


Рисунок 2.6 Структура видатків державного бюджету України, спрямованих на розвиток людського капіталу, за 2013–2018 рр. (в %)

Джерело: побудовано на основі [166]

Але, в процесі розвитку та підвищення людського капіталу найперше мають бути зацікавлені самі підприємства, оскільки рівень освіти, стан здоров'я та інтелектуальний рівень працівників впливає на терміни і обсяги виконуваних робіт, що відображається на результативності діяльності підприємства загалом.

Також вивчення потребує оцінювання можливостей створення валового доходу провідними підприємствами машинобудівної галузі Вінницької області для відповідного оцінювання процесу формування новоствореної вартості кожним складовим показником (компонентою) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва цих підприємств (див. п. 3.3).

2.2 Потенціал, основні джерела і напрямки інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів

В умовах мінливого зовнішнього середовища функціонування підприємства, економічні та соціальні результати його діяльності, ефективність діяльності й перспективи розвитку суттєво залежать від управління інвестиційними процесами, які визначають швидкість оновлення та вдосконалення основних фондів, розробки і введення технічних, соціальних, технологічних і інформаційних змін. Ефектив-

ність інвестицій промислових підприємств багато в чому залежать від ступеня задіяності інвестиційного потенціалу відповідного суб'єкта господарювання, тобто від того як використовуються певні інвестиційні ресурси. Аналізуючи економічні прояви поняття «потенціал» можна помітити, що його вивчають в досить широкому діапазоні підходів.

Визначати поняття «потенціал» можливо з врахуванням мінімум двох підходів: по-перше термін «потенціал» походить від латинського слова «*potential*», що в перекладі означає – сила, міць; по-друге це сукупність наявних можливостей, ресурсів, засобів, які можуть бути використані для досягнення певної мети [64, с. 46].

В економічній енциклопедії С. Мочерний [63] надає визначення потенціалу, як наявності у певного суб'єкта господарювання ресурсів, з їхньою оптимальною структурою й вмінням раціонального використання для досягнення поставленої мети. Тобто важливим фактором є не просто наявність ресурсів у відповідній кількості, а вміння якісного та раціонального їх використання для розвитку підприємства.

Доцільно зупинитися на визначенні поняття «інвестиційний потенціал», оскільки саме інвестиційні можливості підприємства забезпечують розширене відтворення.

Інвестиційний потенціал виконує суспільну місію із забезпечення потреб країни у відповідних ресурсах, а виробничий механізм, що безпосередньо створює матеріальні блага, знаходиться на конкретних підприємствах, то інвестиційний потенціал має розглядатися принаймні з двох методологічних позицій:

– як сукупний потенціал за сумою потенціалів підприємств, які входять до складу промисловості і забезпечують поточний попит на промислову продукцію і послуги;

– як відтворювальний потенціал системи, яка має дієві економічні, соціальні та інституціональні важелі розширеного відтворення і ефективного використання виробничого потенціалу підприємств для забезпечення зростаючих потреб суспільства.

Таке амбівалентне тлумачення економічної сутності інвестиційного потенціалу відповідає його понятійному визначенню як «можливість». Тому, в цілому при визначенні дефініції «інвестиційний потенціал» переважають кількісний і якісний підходи. Враховуючи кількісний підхід інвестиційний потенціал може бути розглянутий з

позиції сукупності ресурсів, а враховуючи якісний, доцільно розглядати його як можливість реального використання цієї сукупності ресурсів. Значна частина науковців [5; 29; 38; 110; 193] вважають, що інвестиційний потенціал є частиною економічного потенціалу, а тому має спільні з ним риси, отже доцільно використовувати ресурсний підхід до його визначення.

У дослідженнях Р. Кармова відмічено, що інвестиційний потенціал – це, насамперед, сукупність власних ресурсів, призначених для накопичення, які дозволяють досягти очікуваного результату при їх використанні [110]. Г. Кучерук та О. Вовк розглядають інвестиційний потенціал як організовану сукупність внутрішніх і зовнішніх економічних можливостей і ресурсів, які створюють умови для розвитку та забезпечують реалізацію стратегічних і тактичних цілей у сфері інвестиційної діяльності [123]. М. Туріяньська висловлює думку, згідно з якою під інвестиційним потенціалом підприємства слід розуміти сукупність накопичених у результаті господарської діяльності власних ресурсів, які можуть бути використані для інвестицій без порушення поточної роботи [193]. Відповідно до позиції В. Катасонова, інвестиційний потенціал господарюючого суб'єкта – це максимально можлива сукупність всіх власних ресурсів (фінансових, матеріальних, науково-технічних, кадрових), накопичених в результаті попередньої господарської діяльності суб'єкта, які можна використовувати для забезпечення інвестиційної діяльності (у формі капітальних вкладень) без порушення поточної господарської діяльності цього суб'єкта [113].

Узагальнено термін «інвестиційний потенціал» різні автори визначають, таким чином, як сукупний інвестиційний попит [20, с. 11], набір інвестиційних можливостей підприємства, застосування яких орієнтоване на досягнення мети його інвестиційної стратегії [57, с. 128]; наявні та приховані можливості підприємства для здійснення простого і розширеного відтворення [195, с. 16]; правильно впорядкований набір інвестиційних ресурсів [135]; набір ресурсів, організованих у відповідних соціально-економічних формах, які взаємопов'язані і які за певних існуючих внутрішніх та зовнішніх факторів інвестиційного середовища можуть спрямовуватись на досягнення стратегічних цілей інвестиційної діяльності підприємства [37, с. 11].

Різноманітність визначень сутності категорії «інвестиційний потенціал підприємства» пояснюється тим, що різні дослідники визначали цю категорію згідно з визначеними критеріями вивчення її реалізації та формування. Після аналізу попередніх визначень термінів «інвестиційний потенціал підприємства» можна виділити два підходи для розуміння: згідно з першим підходом потенціал розуміється як сукупність ресурсів і, згідно з другим – як можливість використовувати ресурси.

Загалом, погодимось з визначенням Д. Дресвяннікова, згідно з яким інвестиційний потенціал підприємства – це сукупність прихованих інвестиційних ресурсів, джерел, можливостей, засобів, запасів, які під впливом зовнішніх або внутрішніх факторів інвестиційного середовища формуються і починають взаємодіяти між собою для вирішення поставлених стратегічних завдань в результаті інвестиційної діяльності підприємства [60].

Отже, *інвестиційним потенціалом* вважатимемо системні (внутрішні та зовнішні) можливості, які може мати підприємство для виконання в процесі розширеного відтворення сформованої суспільної місії задля досягнення мети свого функціонування за рахунок інвестицій.

Метою формування інвестиційного потенціалу підприємства можна вважати фінансову підтримку потреби підприємства у сфері необхідних інвестиційних активів і їхньої оптимізації за допомогою критерію ефективності інвестиційних результатів.

Інвестиційний потенціал є невід'ємною складовою економічного потенціалу підприємства, регіону, країни і сприяє формуванню ринкового, інформаційного, інноваційного, технологічного та інших потенціалів. Інвестиційний потенціал містить низку складових, які наведено на рис. 2.7.

При аналізі напрямків підвищення ефективності інвестицій промислового (машинобудівного) підприємства необхідно враховувати не лише вплив складових елементів потенціалу підприємств, але і різноманітні чинники, що впливають на формування інвестиційного потенціалу. Загалом, ці чинники є настільки різноманітними і часто динамічними та мінливими, що підприємство, яке не звертає на них свою увагу, має суттєвий ризик втрати конкурентних позицій і змогу задіяти інвестиційний потенціал.



Рисунок 2.7. Інвестиційний потенціал та його зв'язок з іншими потенціалами промислового підприємства

Чинники впливу (*імпульси*), в подальшому *F*-імпульси, мають бути враховані спочатку в процесі управління інвестиційним потенціалом, а згодом і в процесі управління ефективністю інвестицій. Знання чинників, можливості визначення їхнього впливу на інвестиційний потенціал дозволяє забезпечити стратегічне спрямування інвестування, взаємозв'язки тактичних та оперативних цілей підприємства та його стейкхолдерів, ефективніше розподіляти інвестиції згідно з відповідними компонентами. Класифікація чинників впливу на інвестиційний потенціал машинобудівного підприємства наведена в табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Класифікація чинників впливу (імпульсів) на інвестиційний потенціал машинобудівного підприємства

Класифікаційна ознака	Чинники впливу на інвестиційний потенціал
1. За змістом	- соціальні; - інформаційні; - економічні; - політичні; - екологічні; - технічні; - виробничі; - правові та ін.
2. За способом впливу	- прямої дії; - опосередкованої дії
3. За рівнем впливу	- мікрорівень; - мезорівень; - макрорівень
4. За напрямом впливу	- позитивного впливу; - негативного впливу

Класифікаційна ознака	Чинники впливу на інвестиційний потенціал
5. За тривалістю впливу	- довготривалі; - середньотермінові; - короткочасні
6. За галузевим впливом	- загальні; - міжгалузеві; - галузеві
7. За середовищем виникнення	- зовнішні; - внутрішні
8. За можливістю корегування і зміни	- які піддаються зміні; - стійкі до змін
9. За рівнем мінливості	- статичні; - динамічні
10. За стадією впливу	- при формуванні інвестиційного потенціалу; - при реалізації інвестиційного потенціалу
11. За впливом на рівні формування механізму управління	- на рівні вхідного явища; - на рівні протікання процесу; - на рівні результуючого явища
12. За об'єктом впливу	- на інвестиційні ресурси; - на інвестиційну привабливість; - на задоволення потреб стейкхолдерів

Враховуючи, що інвестиційний потенціал здійснює суттєвий вплив на формування виробничого, інноваційного, інформаційного та інших потенціалів підприємства, доцільно відобразити і схему управління цим потенціалом, яка ґрунтується на певній системі інформаційного забезпечення, формується на основі аналізу та взаємодії відповідних підсистем інформаційної бази (рис. 2.8).

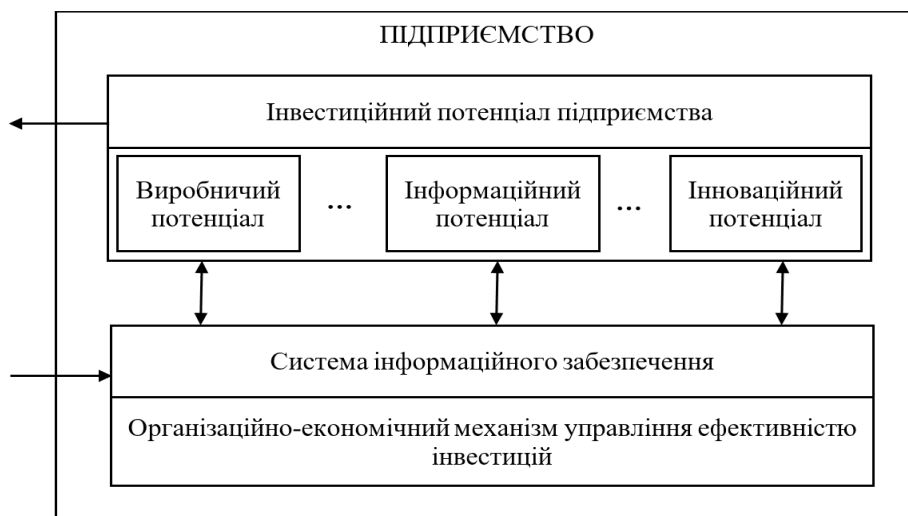


Рисунок 2.8 – Схема управління інвестиційним потенціалом підприємства

В загальному випадку інформація, яка є необхідною для прийняття рішень з управління ефективністю інвестицій, може надходити з різних джерел, основні з яких наведені на рис. 2.9.

Стосовно видів інвестиційного потенціалу можна погодитись з думкою В. Здреника, згідно з якою, залежно від джерел формування інвестиційний потенціал доцільно поділяти на внутрішній і зовнішній [72]. Причому внутрішнім інвестиційним потенціалом доцільно вважати «здатність самого підприємства вкладати тимчасово вільні кошти для отримання прибутку або досягнення іншого корисного ефекту в майбутньому як у розвитку власного виробництва, так і в інших проектах» [72, с. 365].

Грунтуючись на наведеному підході, будемо вважати, що *внутрішній інвестиційний потенціал щодо основних внутрішніх стейкхолдерів* – це здатність підприємства вкладати тимчасово вільні кошти у підготовку працівників, їхнє здоров'я, моральність, мобільність тощо, тобто у формування людського капіталу підприємства.



Рисунок 2.9 – Джерела формування і підсистеми інформаційної бази

Формування людського капіталу підприємства також пов'язане з використанням певного потенціалу. Можна розглядати поняття «людський капітал» в контексті «аристотелівської» теорії виробництва [202].

В цій теорії, яка базується на концепції «чотирьох причин» трансформації речей, введеній Аристотелем більш ніж дві тисячі років тому, окрім «матеріальної причини», що дає вихідний матеріал для речі, що виготовляється, і двох «причин» («формальної» і «кінцевої»), визначається якість продукту і його призначення, фігурує «діюча причина», яку в першому наближенні можна ототожнювати з «виробничими силами», які представляють собою доцільно функціонуючу техніку, спрямовану кваліфікованими працівниками на досягнення кінцевої мети.

Людський капітал можна наближено трактувати як послідовність переходів: людський потенціал (ресурси) – трудовий потенціал – людський капітал (рис. 2.10). Інвестиції в людський потенціал перетворюють природний потенціал (сформований на основі вроджених здібностей, нахилів тощо) в трудовий і за наявності у особи мотивації, часу, праці та інших умов створюється людський капітал.

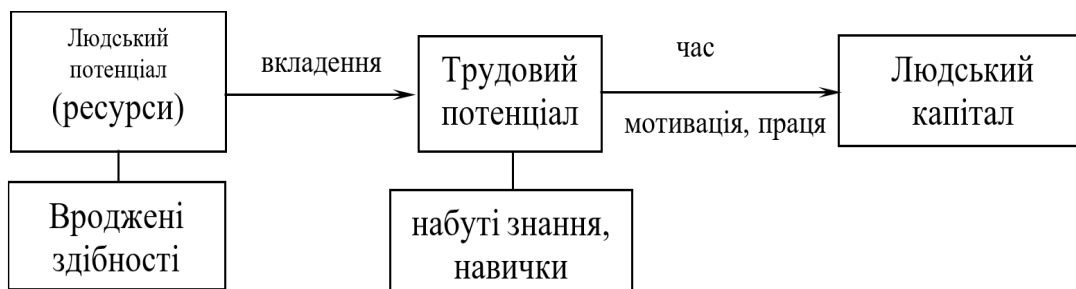


Рисунок 2.10 – Взаємозв'язок потенціалу та людського капіталу

Отже, формування людського капіталу можна описати наближеною моделлю підприємства, яка може визначатись за функцією виробництва, уточнюючи логічний ланцюжок таким чином: людина (основний ресурс суспільства) – основа підприємства – трудовий потенціал (трудовий ресурс підприємства) – людський капітал – робоча сила – фактор виробництва (рис. 2.11)

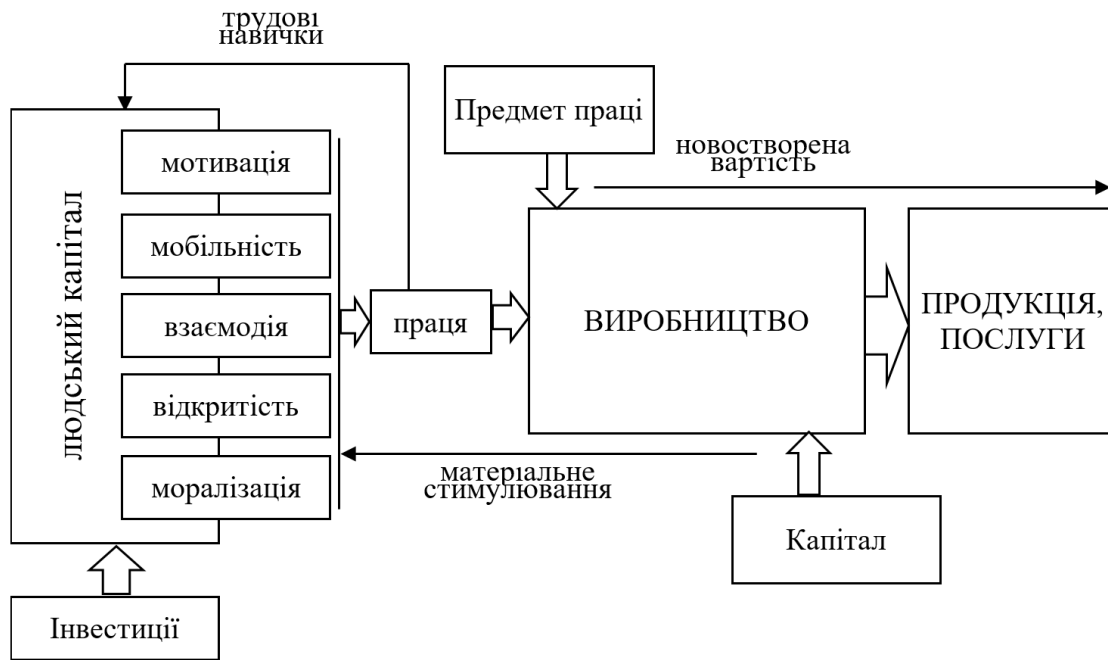


Рисунок 2.11 – Візуалізація виробничої функції у площині людського капіталу

Отже, для здійснення будь-якого виду діяльності промислового підприємства необхідні певні ресурси. Для інвестиційної діяльності підприємства необхідні інвестиційні ресурси, формування і фінансування яких здійснюється за рахунок зовнішніх і внутрішніх джерел. Зовнішніми джерелами є: позикове фінансування та кредитування (довго- і короткострокові кредити, позики, лізинг тощо); державні та позабюджетні джерела. Внутрішні джерела: надходження інвестиційних ресурсів від власників підприємства (емісія акцій або збільшення паїв та кількості власників); власне фінансування за рахунок прибутку, амортизаційних відрахувань, коштів від ліквідації зайвих активів; залучені кошти, одержувані від продажу акцій, цільові внески, засновники підприємства [56].

Велику кількість класифікаційних підходів до встановлення джерел формування інвестиційних ресурсів можна звести до поданого у вітчизняному законодавстві. В законі України «Про інвестиційну діяльність» можна виділити такі джерела інвестиційних ресурсів: власні фінансові ресурси (прибуток, амортизаційні відрахування, повернення збитків щодо аварій, стихійного лиха, грошових накопичень та заощаджень фізичних та юридичних осіб та ін.); позикові фінансові кошти інвестора (облігаційні займи, банківські та бюджетні кредити); залучені фінансові кошти інвестора (кошти від продажу акцій, пайові та

інші вклади фізичних та юридичних осіб); бюджетні інвестиційні асигнування (безкоштовно надане бюджетними органами цільове фінансування); безоплатні та благодійні вклади, пожертвування організацій, підприємств, громадян [207].

Джерелом інвестицій на рівні підприємства є: власні фінансові ресурси (прибуток після сплати податків, амортизаційні відрахування, заощадження трудового колективу, продаж частини активів та ін.); залучені фінансові ресурси (кошти від продажу інвестиційних цінних паперів, пайових та інших внесків фізичних та юридичних осіб, венчурний капітал); позичкові фінансові кошти (кредити банків і бюджетних організацій, випуск боргових цінних паперів); бюджетні асигнування.

З погляду інвестицій, які беруть участь у формуванні людського капіталу, то свого часу Г. Беккер застосував поняття загальних та спеціальних інвестицій, тому тепер розрізняють загальну та спеціальну форми людського капіталу. Результатом загальних інвестицій є набуття знань та навичок, які можна використати, працюючи на будь-якому підприємстві. Спеціальні ж інвестиції пов'язані з професійною підготовкою, яка має важливе значення для конкретних підприємств та відповідає вимогам певного робочого місця. Вважається, що спеціальні інвестиції забезпечуються здебільшого самими підприємствами за власний кошт [4, с. 63].

Формування людського капіталу складний та багатокомпонентний процес, який має свої особливості на кожному з рівнів економічної системи. На соціорівні (рівні підприємств і організацій) формування людського капіталу обумовлюється кадровою політикою підприємства, зокрема, інвестуванням у професійний розвиток працівників, їхнє професійне здоров'я та ефективними мотиваційними заходами. Усі ці та багато інших напрямів інвестування сприяють розвитку знань, умінь та професійних навичок, які за окремих умов набувають ознак капіталу.

У своїх дослідженнях О. Грішнова наголошує, що «інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється в процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає одночасно і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її

життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: і як вкладення фінансових коштів та ресурсів, і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності» [51, с 101].

З позицій підприємства інвестиції в людину, в її людський капітал, найчастіше пов'язані з освітою, виробничою підготовкою, охороною здоров'я, трудовою міграцією, пошуком інформації на ринку праці, як такі, що дозволять розвинути спеціалізований вид діяльності, корисний для підприємства в економічному плані і в плані задоволення інтересів самих працівників (як внутрішніх стейкхолдерів підприємства).

Стосовно управління процесами формування і використання людського капіталу погодимось з думкою Д. Мельничука, який виділяє такі основні рівні економічної системи: національний, галузевий, регіональний, місцевий, корпоративний, рівень домогосподарств та індивідуальний рівень [141, с. 224].

У межах нашого дослідження максимально будемо звертати увагу на корпоративний рівень (соціорівень) формування та використання людського капіталу.

Загалом, інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими напрямками як первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища); охорона здоров'я; освіта дорослих (навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення тощо); виховання гуманітарних складових людського капіталу (нормальні колективні стосунки, лояльність, відповідальність, моральні та ціннісні орієнтації тощо); посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці; міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування; пошук економічно важливої інформації [51, с. 104].

З точки зору підприємства наведений перелік або скорочується, або зменшується кількість компонентів у кожному з пунктів. Для підприємства спірним питання може виявитись інвестування в первинну освіту, однак фінансування первинної професійно-технічної освіти (на рівні професійно-технічних училищ) з прив'язкою до виробничих фондів підприємства свого часу давало великим промисловим підприємствам можливість готувати працівників початкового рівня саме під власні виробничі процеси, обладнання тощо. Такий підхід більше стосується формування трудових резервів (ресурсів) для підприємства, а не людського капіталу, однак в подальшому це дозволить працівнику значно швидше адаптуватись до специфіки підприємства, мати вищу

продуктивність праці тощо. На початкових етапах більше зиску має підприємство, в подальшому – працівник, завдяки накопиченню особового людського капіталу.

Значення окремих підприємств у створенні активів людського капіталу постійно зростає. Вони часто стають найбільш ефективними виробниками цього капіталу, оскільки часто самостійно навчають персонал відповідно до поточних та майбутніх виробничих потреб і мають чітку та правдиву комплексну інформацію про можливі перспективи інвестицій в навчання і подальшу освіту своїх працівників. Однак підприємства дотримуються прагматичного підходу – вони інвестують в людський капітал тільки до тих пір, поки отримують певні економічні вигоди. Інтегрований соціальний ефект, моральні переваги цих інвестицій, є насамперед суспільним благом, яке розвиває держава, а не визначене підприємство. Ось чому держава в цивілізованому світі заохочує підприємства інвестувати в людський капітал саме економічними методами.

Інвестуючи в своїх працівників, підприємства підвищують продуктивність, знижують витрати робочого часу і підвищують свою конкурентоспроможність. Кошти інвестуються в організацію професійної освіти і навчання, підвищення кваліфікації, в профілактичні заходи щодо поліпшення здоров'я працівників і в цілому в поліпшення якості трудового життя. Науково-технічний прогрес вимагає значних витрат на оновлення знань. Формальна освіта вже давно не є єдиним і адекватним способом підготовки людини до роботи, не кажучи вже про весь комплекс людського життя. Отримання диплому і початок роботи має бути не закінченням освітнього процесу, а лише завершенням його підготовчого загального етапу і початком тривалого спеціалізованого процесу набуття професійних кваліфікацій, навичок, компетентності і людської мудрості [51].

Подальший напрямок дослідження і розвитку сучасної теорії людського капіталу В. Богатирьова визначає таким чином: «людський капітал приносить дохід не тільки його носію, а й підприємству (організації), де людина застосовує свої знання (вміння), і цей дохід необхідно розподіляти між ними, враховуючи інтереси і внесок всіх учасників. Ця категорія формується за рахунок інвестицій як наймача, так і самого працівника. Причому вимоги до якості людського капіталу в інноваційній економіці мають на увазі здійснення таких вкладень не разово і не періодично, а протягом усього життя людини.

Подальше дослідження категорії «людський капітал» обумовлено тим, що необхідно оцінювати ефективність здійснюваних інвестицій, виявляти ту частину фінансового результату, яка формується за рахунок використання людського капіталу в фінансово-господарській діяльності як окремої організації, так і держави» [15, с. 39].

Для вирішення поставлених завдань потрібна достовірна інформаційна база кількісного вираження досліджуваних показників. Більшість помилкових рішень пов'язана з дефіцитом інформації. Наявність інформації як про предмет самого рішення, так і про його наслідки може значно знизити імовірність помилки. Проте на цей момент, незважаючи на високу потребу в інформації про наявність і відтворення людського капіталу, як на макро-, так і на мікрорівні не приділяється належної уваги розробці методик інформаційного обслуговування розроблених теорій, що перешкоджає їх реалізації на практиці.

Однак, окрім методик інформаційного обслуговування, доцільно ще і визначати кількість необхідної інформації для ухвалення обґрунтованого рішення. Для цього варто порівняти очікувані граничні вигоди з очікуваними витратами на її отримання.

Гранична кількість (K_{gp}) і гранична ціна (C_{gp}) необхідної інформації визначаються точкою перетину кривих очікуваної граничної вигоди (B_{gp}), і очікуваних витрат (B_m), пов'язаних з її одержанням. Якщо очікувана вигода від придбання інформації перевищує очікувані граничні витрати ($B_{gp} > B_m$), то таку інформацію необхідно придбати. Якщо ж навпаки ($B_{gp} < B_m$), то від її придбання варто відмовитися, оскільки очікуване значення результату в умовах невизначеності буде в цьому випадку вищим, ніж в умовах визначеності (рис. 2.12).

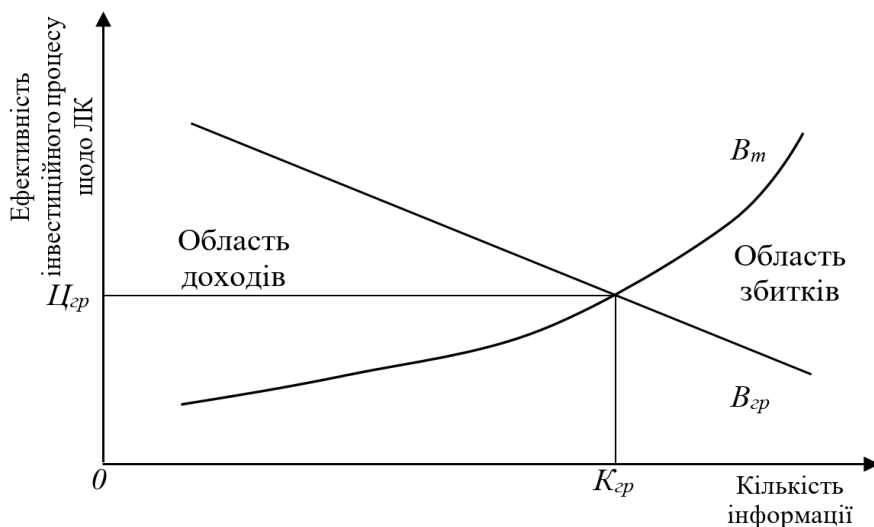


Рисунок 2.12 – Визначення оптимального обсягу необхідної інформації

Російський вчений А. Шіхвердієв вважає, що «людський капітал як актив є власністю не організації, а самого працівника, але сукупність працівників, які трудяться в організації, цілком можливо розглядати як її людський капітал. Його масштаби залежать від комплексу факторів: здібностей співробітників, їх трудового і життєвого досвіду, рівня освіти і кваліфікації, стану здоров'я (особливо якщо ця робота відповідальна і вимагає витривалості та ін.), мотивації (до самої роботи, підвищення кваліфікації), витрат, які фірма здійснює для навчання і виховання персоналу, підбору кадрів і т. д. Накопичений потенціал внутрішньофірмових традицій корпоративної культури, будучи своєрідним активом компанії, по суті, одним з компонентів її людського капіталу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності організації протягом тривалого часового періоду» [219, с. 22–23].

Також необхідно врахувати, що машинобудування належить до галузей з досить значним рівнем ризику інвестування в зв'язку з певними властивостями галузі, які полягають у значному коливанні попиту на продукцію, періодичних процесних та продуктових змінах в інноваційній діяльності та інших особливостях, що негативно відображаються на рівні ризику інвестицій машинобудівних підприємств.

Як відмічає І. Мойсеєнко: «Інвестиційний ризик являє собою можливість нездійснення запланованих цілей інвестування (таких, як прибуток або соціальний ефект) і отримання грошових збитків. Цей ризик необхідно оцінювати, обчислювати, описувати та планувати, розробляючи інвестиційний проект» [144]. З точки зору Б. Щукіна – інвестиційний ризик, це потенційна можливість недосягнення запланованих цілей інвестування (у вигляді прибутку або соціального ефекту) та в результаті непередбачених втрат коштів і отримання грошових збитків або прибутку, але менших, ніж планувалося розмірів [221].

Загалом існує багато видів ризику та багато ознак, за якими можна здійснити їх класифікацію. Враховуючи певні чинники можна виділити такі види ризиків інвестування: політичний ризик; загальноекономічний ризик; правовий ризик; технічний ризик; ризик учасників проекту; фінансовий ризик; маркетинговий ризик; екологічний ризик [144].

М. Балджі, В. Карпов, А. Ковальов до джерел невизначеності та ризику, які мають найбільший вплив на процеси інвестування на промислових підприємствах відносять [7]: спонтанність природних процесів і явищ; випадковість, яка обумовлена ймовірнісною суттю соціально-економічних та технологічних процесів; науково-технічний

прогрес з його ймовірнісними змінами; обмеженість, недостатність матеріальних, фінансових, трудових та інших ресурсів; недостатність, низька якість інформації, яка використовується в процесі прийняття управлінських рішень; відносна обмеженість свідомої діяльності людей, відмінності в соціально-психологічних установках, ідеалах, намірах, оцінках, поведінці тощо; неможливість однозначного пізнання об'єкта при сформованих у даних умовах рівнях і методах наукового пізнання; наявність антагоністичних тенденцій, зіткнення суперечливих інтересів.

У І. Бланка широко представлена класифікація ризиків, згідно з якою можна виділити шість груп ризиків, що містять загалом 19 видів ризиків [13], однак наведена класифікація, переважно стосується окремих фінансових інструментів інвестування.

О. Чуприна, розглядаючи процес управління ризиками при реалізації інвестицій, виділяє такі класифікаційні ознаки при здійсненні інвестиційної діяльності підприємств [214]: за залежністю джерела небезпеки від людської діяльності; за характером діяльності; за наявністю можливості впливати на джерело ризику; за сферою виникнення; за можливістю додаткових вигод; за можливістю передбачення; за розміром можливих втрат; за ймовірністю появи; за об'єктами, на які спрямований ризик; за формою втрат; за рівнем прояву наслідків; за можливістю диверсифікації; за можливістю страхування; за повторюваністю ризикової ситуації; за діями, що породжують ризик; за тривалістю існування; за можливістю розкласти ризик на декілька ризиків.

Водночас найвищий ризик серед головних суб'єктів інвестування має підприємство внаслідок двоїстої природи людського капіталу та неможливості відділення власника людського капіталу – особи від процесу праці – його реалізації [153, с. 17].

Однак інвестиції в людський капітал підприємства характеризуються певними особливостями, які вже були відмічені раніше (див. п. 1.2), а тому їхнє застосування має і свої характерні ризики.

Як відмічає О. Захарова [70], виникнення ризику при інвестуванні підприємства в людський капітал переважно пов'язане з людським фактором і нездатністю точно визначити і оцінити можливі зміни в рівні індивідуальної ефективності в результаті певних видів інвестиційних витрат. Основними причинами такої невизначеності при прийнятті управлінських рішень про доцільність здійснення певного виду інвестицій в людський капітал в цьому випадку можуть бути:

- неможливість чіткого визначення інтелектуальних здібностей і рівня мотивації для власного перспективного професійного розвитку працівника на підготовчій стадії інвестування;

- нестабільність у часі психоемоційного стану людини, мінливість прагнень, цілей, особистих обставин, можливостей розвитку і очікувань щодо короткострокових і довгострокових перспектив розвитку кар'єри;

- різна швидкість, рівень і ефективність засвоєння нової інформації, знань і практичних навичок кожного працівника, які залежать від інтелектуальних здібностей особистості, індивідуальної структури мотиваційного ядра трудової поведінки і можливостей, що надаються компанії застосовувати їх на практиці;

- наявність індивідуального впливу організаційної культури підприємства і соціально-психологічного клімату в колективі на рівень продуктивності і ефективності праці окремого працівника;

- залежність ступеня ефективності професійного розвитку людини від обраних методів, методів і засобів навчання;

- зміна віддачі від інвестицій в професійний розвиток залежно від стадії життєвого циклу працівника, на якому він знаходиться в момент інвестування; різні фізичні можливості і здоров'я працівників, які мають тенденцію погіршуватися з плином часу.

Окрім невизначеності, пов'язаної з людським фактором, існує також організаційний блок причин появи ризику в сфері прийняття рішень про доцільність та ефективність здійснення підприємством певних видів інвестицій в людський капітал, а саме:

- відсутність достовірної та вичерпної інформації про ефективність окремих етапів інвестування в людський капітал;

- складність досягнення достатньої міри об'єктивності в кількісному визначенні різних компонентів ефективності інвестицій в людський капітал;

- відсутність надійного, достатнього і не трудомісткого методологічного апарату для оцінки різних компонентів ефективності інвестицій в людський капітал;

- складність застосування уніфікованих процедур для визначення ефективності конкретного виду інвестицій для кожного працівника;

- неможливість практично диференціювати окремі складові ефективності інвестування в людський капітал, отриманих з різних джерел (підприємства, держави, працівника, сторонніх організацій і фондів);

– нестача компетентних управлінських фахівців на підприємстві, пов'язаних з управлінням персоналом, здатних розробити і впровадити в дію комплексну систему моніторингу ефективності інвестицій в людський капітал на достатньому рівні об'єктивності.

Що стосується визначення змін в рівні індивідуальної ефективності в результаті певних інвестиційних витрат, то тут підприємствам доцільно розвивати і використовувати методи індивідуального контролю як рівня засвоєних знань, так і ефективності навчання та зміни продуктивності праці. Однак такі методи є трудомісткими для здійснення перманентного управління і контролю.

Стосовно організаційного блоку причин появи ризику в сфері прийняття рішень про доцільність і ефективність інвестування в людський капітал, то значна частина з наведених може бути мінімізована шляхом застосування методики *SEE(I)*-управління на основі *SEE(I)*-аналізу компонент інвестування людського капіталу. До того ж, саме *SEE(I)*-управління надасть можливість постійного контролю та оперативного впливу на відповідні компоненти з врахуванням гармонізації (узгодження) цілей як підприємства, так і внутрішніх стейкхолдерів (працівників підприємства) як носіїв людського капіталу.

Основні ризики втрат людського капіталу та праці для промислового підприємства наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5 – Ризики втрат людського капіталу та праці

Ризик втрати людського капіталу	Причина втрати	Вплив на ресурс (втрати праці)
Втрата працівника на робочому місці	звільнення, ротація, смерть	Втрата кількості праці
Втрата обсягів виконуваної роботи	страйки, хвороби, саботаж	Втрата кількості праці
Втрата кваліфікації	травма, забування, перенавчання	Втрата якості праці
Незапланованість результатів праці	конфлікт з керівництвом, конфлікт з колегами, внутрішній конфлікт	Втрата якості праці
Незатребуваність результатів праці	зміна обставин	Втрата міри праці
Незапланованість результатів праці	некваліфікованість керівництва	Втрата міри праці

Отже, для підприємства ризиком інвестування в людський капітал є поєднання ймовірності ризику незворотної повної або часткової втрати коштів вкладених підприємством в людський капітал і ймовірності того, що підприємство не отримає економічну віддачу від інвестицій в людський капітал як в сучасних умовах інвестиційного процесу, так і в майбутньому. Такий ризик постійно супроводжує процеси прийняття управлінських рішень для оцінки соціально-економічної доцільності здійснення конкретного виду інвестицій на різних етапах інвестування в людський капітал і не може бути повністю усунутий. Також основні причини ризиків при інвестуванні в людський капітал промисловими підприємствами пов'язані з можливістю звільнення працівника, ненадійністю інтелектуальних навичок і особистої мотивації працівника, психоемоційним і фізіологічним станом і прагненням до кар'єрного росту. Потрібно зазначити, що підприємства як основні споживачі людського капіталу на момент його впровадження, є основним інвестором його майбутнього розвитку і в той же час змушені збільшувати виплати за додатково сформований рівень людського капіталу, щоб знизити ризик його втрати [70].

2.3 Оцінювання ефективності інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів у процесі управління

Процес управління ефективністю інвестиційної діяльності машинобудівних підприємств у парадигмі «пізнання – вимірювання – оцінювання на основі цільової складової показника (компоненти) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва – управління» для прийняття науково обґрунтованого рішення потребує застосування певних методів. Існує велика кількість методів підвищення ефективності діяльності підприємства. Одним із сучасних підходів є процесне управління. Перевага процесного підходу полягає в безперервності управління, яке воно забезпечує на стику окремих процесів у межах системи, а також при їх комбінації і взаємодії. Основними методами є методи процесного управління такі як методика швидкого аналізу рішення (*FAST*); бенчмаркінг процесу; перепроєктування процесу; інжиніринг процесу; реінжиніринг процесу, а також *SEE*-управління.

Використання цих методів процесного управління потребує здійснення порівняльного аналізу діяльності (зокрема, інвестиційної) про-

відних підприємств машинобудівної галузі Вінницької області, який стосується оцінювання показників інвестиційної привабливості. Також дослідження ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів ускладнюється без з'ясування ситуації щодо, наприклад, інвестиційної привабливості цих підприємств (хоча нагадаємо, що обраним нами для вивчення є не процес залучення потенціалу зовнішніх інвесторів, а процес пошуку внутрішніх можливостей підприємства в розподілі новоствореної вартості із задіяванням переваг оперативного управління ефективністю процесу інвестування на базі моніторингу; нашою метою є оперативне втручання та коригування процесу отримання доходу підприємством до того, як цей дохід в кінці року одержано і вже не підлягає змінам).

У загальному підсумку роботи машинобудівних підприємств Вінницької області можна виокремити такі головні проблеми, які негативно впливають на стан їх фінансово-господарської діяльності: недостатній рівень інвестування, що призводить підприємства до необхідності реінвестування власними грошовими коштами; нестабільність фінансового стану в державі загалом; відсутність фінансування на державному рівні.

При здійсненні огляду показників діяльності машинобудівних підприємств Вінницької області доцільно звернути увагу на процеси, пов'язані з формуванням людського капіталу, тобто здійснення підприємством підготовки працівників, забезпечення підвищення кваліфікації, охорона здоров'я тощо. Найбільш показовим є підвищення кваліфікації працівників машинобудівними підприємствами, враховуючи що цей напрямок регламентується державою.

Машинобудівні підприємства Вінницької області, відповідно до чинного «Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» мають направляти своїх працівників на підвищення кваліфікації. Періодичність проходження підвищення кваліфікації встановлюється відповідно до виробничої потреби підприємства, але згідно з діючим законодавством – кожних 5 років. Звичайно, як відмічає в своїх дослідженнях В. Нижник, для адаптації кваліфікації робочої сили до динамічних потреб сучасного виробництва необхідні інвестиції у підготовку. Однак працівники проходять навчання в середньому раз на 11 років, тоді як у Європейському Союзі працівники дійсно проходять навчання кожні 5 років [151, с. 9].

Основними видами підвищення кваліфікації на підприємствах є відвідування тренінгів і семінарів, відвідування курсів та підвищення кваліфікації в межах підприємства (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Підвищення кваліфікації працівниками машинобудівних підприємств Вінницької області у 2013–2018 роках

Показники	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПРАТ «Барський машинобудівний завод»						
Середньорічна чисельність працівників, осіб	458	427	420	389	354	320
Чистий фінансовий результат, тис. грн	877	3695	6839	5266	6404	5951
Адміністративно-управлінський персонал:						
відвідування тренінгів, семінарів	9	14	19	14	15	10
відвідування курсів	7	9	11	9	12	8
в межах підприємства	2	5	8	5	3	2
Кваліфіковані працівники:	–	–	–	–	–	–
відвідування тренінгів, семінарів	8	3	8	5	7	6
відвідування курсів	–	–	–	–	–	–
в межах підприємства	8	3	8	5	7	6
Робітники:	27	18	23	14	21	16
відвідування тренінгів, семінарів	–	–	–	–	–	–
відвідування курсів	–	–	–	–	–	–
в межах підприємства	27	18	23	14	21	16
Загальна кількість, осіб	44	35	50	33	43	32
% до середньооблікової чисельності працівників	9,61	8,20	11,90	8,48	12,15	10,00
% адміністративно-управлінського персоналу до середньооблікової чисельності працівників	1,97	3,28	4,52	3,60	4,24	3,13
% кваліфікованих працівників до середньооблікової чисельності працівників	1,75	0,70	1,90	1,29	1,98	1,88
% робітників до середньооблікової чисельності працівників	5,90	4,22	5,48	3,60	5,93	5,00

Продовження табл. 2.6

Показники	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод»						
Середньорічна чисельність працівників, осіб	595	546	409	401	365	365
Чистий фінансовий результат, тис. грн	1178	-6912	-9749	1090	3755	3697,3
Адміністративно-управлінський персонал:						
відвідування тренінгів, семінарів	6	2	2	5	8	7
відвідування курсів	5	2	2	4	6	4
в межах підприємства	1	-	-	1	2	3
Кваліфіковані працівники:						
відвідування тренінгів, семінарів	5	0	0	3	7	5
відвідування курсів	-	-	-	-	-	-
в межах підприємства	1	-	-	-	2	1
Робітники:	4	-	-	3	5	4
відвідування тренінгів, семінарів	14	8	10	12	13	9
відвідування курсів	-	-	-	-	-	-
в межах підприємства	14	8	10	12	13	9
Загальна кількість, осіб	25	10	12	20	28	21
% до середньооблікової чисельності працівників	4,20	1,83	2,93	4,99	7,67	5,75
% адміністративно-управлінського персоналу до середньооблікової чисельності працівників	1,01	0,37	0,49	1,25	2,19	1,92
% кваліфікованих працівників до середньооблікової чисельності працівників	0,84	0,00	0,00	0,75	1,92	1,37
% робітників до середньооблікової чисельності працівників	2,35	1,47	2,44	2,99	3,56	2,47

Продовження табл. 2.6

Показники	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»						
Середньорічна чисельність працівників, осіб	623	781	790	794	705	582
Чистий фінансовий результат, тис. грн	-7039	27144	22586	12239	4818	-5063
Адміністративно-управлінський персонал:	0	8	6	4	2	0
відвідування тренінгів, семінарів	–	7	6	4	2	–
відвідування курсів	–	1	–	–	–	–
в межах підприємства	–	–	–	–	–	–
Кваліфіковані працівники:	4	14	15	10	13	5
відвідування тренінгів, семінарів	–	–	–	–	–	–
відвідування курсів	–	5	3	1		
в межах підприємства	4	9	12	9	13	5
Робітники:	8	14	13	15	15	6
відвідування тренінгів, семінарів	–	–	–	–	–	–
відвідування курсів	–	4	–	–	–	–
в межах підприємства	8	10	13	15	15	6
Загальна кількість, осіб	12	36	34	29	30	11
% до середньооблікової чисельності працівників	1,93	4,61	4,30	3,65	4,26	1,89
% адміністративно-управлінського персоналу до середньооблікової чисельності працівників	0,00	1,02	0,76	0,50	0,28	0,00
% кваліфікованих працівників до середньооблікової чисельності працівників	0,64	1,79	1,90	1,26	1,84	0,86
% робітників до середньооблікової чисельності працівників	1,28	1,79	1,65	1,89	2,13	1,03

Продовження табл. 2.6

Показники	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»						
Середньорічна чисельність працівників, осіб	423	385	344	368	383	396
Чистий фінансовий результат, тис. грн	1733	4940	14553	-6672	10406	10161
Адміністративно-управлінський персонал:	5	6	5	0	2	3
відвідування тренінгів, семінарів	4	5	5	–	–	–
відвідування курсів	1	1	–	–	2	3
в межах підприємства	–	–	–	–	–	–
Кваліфіковані працівники:	3	5	9	0	6	5
відвідування тренінгів, семінарів	–	–	–	–	–	–
відвідування курсів	–	–	1	–	–	–
в межах підприємства	3	5	8	–	6	5
Робітники:	7	5	14	7	6	8
відвідування тренінгів, семінарів	–	–	–	–	–	–
відвідування курсів	–	–	–	–	–	–
в межах підприємства	7	5	14	7	6	8
Загальна кількість, осіб	15	16	28	7	14	16
% до середньооблікової чисельності працівників	3,55	4,16	8,14	1,90	3,66	4,04
% адміністративно-управлінського персоналу до середньооблікової чисельності працівників	1,18	1,56	1,45	0,00	0,52	0,76
% кваліфікованих працівників до середньооблікової чисельності працівників	0,71	1,30	2,62	0,00	1,57	1,26
% робітників до середньооблікової чисельності працівників	1,65	1,30	4,07	1,90	1,57	2,02

Продовження табл. 2.6

Показники	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ТДВ «Брацлав»						
Середньорічна чисельність працівників, осіб	188	165	157	162	130	131
Чистий фінансовий результат, тис. грн	14	-695	454	358	145	807
Адміністративно-управлінський персонал:						
відвідування тренінгів, семінарів	1	0	2	2	0	1
відвідування курсів	-	-	-	-	-	1
в межах підприємства	-	-	-	-	-	-
Кваліфіковані працівники:						
відвідування тренінгів, семінарів	-	-	-	-	-	-
відвідування курсів	1	-	-	-	-	2
в межах підприємства	-	-	6	2	-	5
Робітники:						
відвідування тренінгів, семінарів	-	-	-	-	-	-
відвідування курсів	-	-	-	-	-	-
в межах підприємства	4	2		6	9	
Загальна кількість, осіб	6	2	8	10	9	8
% до середньооблікової чисельності працівників	3,19	1,21	5,10	6,17	6,92	6,11
% адміністративно-управлінського персоналу до середньооблікової чисельності працівників	0,53	0,00	1,27	1,23	0,00	0,76
% кваліфікованих працівників до середньооблікової чисельності працівників	0,53	0,00	3,82	1,23	0,00	5,34
% робітників до середньооблікової чисельності працівників	2,13	1,21	0,00	3,70	6,92	0,00

Продовження табл. 2.6

Показники	Рік					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПрАТ «Вінницький дослідний завод»						
Середньорічна чисельність працівників, осіб	98	90	80	83	77	78
Чистий фінансовий результат, тис. грн	13630	4701	3384	1895	6641	9040
Адміністративно-управлінський персонал:						
відвідування тренінгів, семінарів	4	2	2	1	1	1
відвідування курсів	3	2	2	1	1	1
в межах підприємства	1	–	–	–	–	–
Кваліфіковані працівники:	–	–	–	–	–	–
відвідування тренінгів, семінарів	4	2	0	0	1	3
відвідування курсів	–	–	–	–	–	–
в межах підприємства	4	2	–	–	1	3
Робітники:	–	–	–	–	–	–
відвідування тренінгів, семінарів	0	0	3	4	3	1
відвідування курсів	–	–	–	–	–	–
в межах підприємства	–	–	3	4	3	1
Загальна кількість, осіб	8	4	5	5	5	5
% до середньооблікової чисельності працівників	8,16	4,44	6,25	6,02	6,49	6,41
% адміністративно-управлінського персоналу до середньооблікової чисельності працівників	4,08	2,22	2,50	1,20	1,30	1,28
% кваліфікованих працівників до середньооблікової чисельності працівників	4,08	2,22	0,00	0,00	1,30	3,85
% робітників до середньооблікової чисельності працівників	0,00	0,00	3,75	4,82	3,90	1,28

На ПрАТ «Барський машинобудівний завод» в 2018 році підвищували кваліфікацію тільки 10,00 % від середньооблікової чисельності працівників, що на 2,15 % менше даних за 2017 рік. Адміністративно-управлінський персонал підвищував кваліфікацію шляхом відвідування тренінгів та семінарів – 8 осіб, відвідало курси – 2 особи, що стано-

вить 3,13 % від загальної чисельності, та на 1,11 % менше 2017 року. Підвищення кваліфікації кваліфікованими працівниками проводилось в межах підприємства протягом всього досліджуваного періоду. В 2018 році підвищувало кваліфікацію менше на 0,1 % від даних 2017 року. Найбільший відсоток підвищення кваліфікації у 2013–2018 роках спостерігається у робітників, оскільки вони проходили її тільки в межах підприємства. В 2018 році на 0,93 % менше даних за 2017 рік, але більше на 1,4 % від 2016 року.

На ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод» в 2018 році підвищували кваліфікацію на 1,92 % менше працівників ніж у 2017 році. Найменше працівників підвищувало кваліфікацію у 2014–2015 роках (1,83 % та 2,93 % від загальної чисельності), оскільки дані періоди були збитковими у діяльності підприємства і відвідування тренінгів та семінарів запроваджувалось тільки для працівників бухгалтерії. Кваліфіковані працівники в 2018 році підвищували кваліфікацію на 0,55 % менше ніж у 2017 році, що пов'язано зі зменшенням прибутку, та відповідно можливістю оплачувати курси. Робітники у 2013–2018 роках підвищували кваліфікацію тільки в межах підприємства, оскільки цей вид підвищення кваліфікації майже не потребує фінансування.

ПрАТ «Вінницький завод «Маяк» направляє на підвищення кваліфікації у 2018 році на 2,37 % менше за 2017 рік працівників, що пов'язано зі зменшенням кількості працюючих на 123 особи, та фінансовими збитками у 5063 тис грн. Адміністративно-управлінський персонал у зв'язку зі збитковістю діяльності підприємства не підвищував кваліфікацію у 2013 році та 2018 році. Кваліфіковані працівники у 2017–2018 роках підвищували кваліфікацію тільки в межах підприємства, що становить 1,84 % та 0,86 %. В 2014–2016 роках підвищували кваліфікацію в межах підприємства та шляхом відвідування курсів. Найбільше підвищували кваліфікацію працівників у 2014 році, оскільки цей період був найбільш прибутковим, і підприємство могло виділити більші обсяги фінансування порівняно з іншими періодами.

ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод» в 2018 році відправляв на підвищення кваліфікації на 0,38 % більше ніж у 2017 році від загальної чисельності працівників. Адміністративно-управлінський персонал в 2018 році проходив курси на 0,24 % більше ніж у 2017 році. В 2016 році не було підвищення кваліфікації у зв'язку зі збитковим фінансовим результатом. Кваліфіковані працівники в 2013–2018 роках підвищували кваліфікацію в межах підприємства, і тільки в 2015 році 1 працівник відвідував курси.

ТДВ «Брацлав» у 2018 році відправило на підвищення кваліфікації на 0,81 % менше від даних 2017 року, що пов'язано з політикою економії на підприємстві. Адміністративно-управлінський персонал не підвищував кваліфікацію у 2014 році (у зв'язку зі збитком в 695 тис. грн), та у 2017 році (прибуток становив тільки 145 тис. грн). Кваліфіковані працівники підвищували кваліфікацію в 2018 році в обсязі 5,34 % від загальної чисельності.

Найбільший відсоток підвищення кваліфікації у 2013–2018 роках спостерігається у ПрАТ «Вінницький дослідний завод». Адміністративно-управлінський персонал кожного року відвідував курси та тренінги. Кваліфіковані працівники підвищували кваліфікацію шляхом відвідування курсів, що становило у 2018 році – 3,85 %, 2017 році 1,30 % від загальної чисельності.

Низький відсоток підвищення кваліфікації працівників машинобудівних підприємств Вінницької області обумовлений відсутністю необхідної кількості коштів. Як видно з табл. 2.6, адміністративно-управлінський персонал проходив підвищення кваліфікації відвідуванням семінарів та тренінгів. Навіть у складні фінансові періоди працівники бухгалтерії відвідували семінари, оскільки зі змінами законодавства щодо ведення обліку та складання фінансової звітності це було виробничою необхідністю. Кваліфіковані працівники та робітники у більшості підвищували кваліфікацію в межах підприємств, оскільки цей вид не потребує здійснення значних фінансових вкладень. Тобто підприємства не вбачають суттєвої необхідності підвищення рівня знань та навичок працівників.

Зазначене вище, на нашу думку, потребує залучення відповідних фахівців (експертів) для оцінювання ефективності діяльності (зокрема, інвестиційної) підприємств машинобудування. Нами задіяно 27 експертів (фахівці Департаменту агропромислового розвитку, екології та природних ресурсів облдержадміністрації м. Вінниця та представники управлінського персоналу п'яти провідних машинобудівних підприємств Вінницької області тощо) з метою оцінювання інвестиційної діяльності цих підприємств на підґрунті анкетування (додаток Г).

Для верифікації моделей *SEE*-управління за приклад щодо об'єкта дослідження бажано обрати, найперше, процеси формування та розподілу валового доходу промислового (машинобудівного) підприємства; підпроцес його виробничої діяльності є основним, внутрішнім, таким, що формує новостворену вартість. Процес формування валового доходу підприємства є базовим для утворення валового регіональ-

ного продукту та ВВП країни. Своєю чергою, базовим, примордіальним для зазначеного вище процесу є процес праці (процес залучення у виробництво людського та ін. капіталів). Відзначимо, що під терміном «людський капітал» вважатимемо такий, котрий відрізняється за змістовим наповненням від термінів «робоча сила», «людський фактор», «трудові ресурси», «трудоий потенціал» тощо. В цьому випадку, погоджуючись із [141, с. 238], під людським капіталом розумітимемо «...економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудоого колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу». Як далі зазначає автор [141, с. 213], існує «... суттєва різниця між поняттями «людський капітал підприємства» та «людський капітал країни»; «...якщо у першому випадку суб'єктами соціально-трудоих відносин виступають усі учасники розподілу отриманого доходу, то у другому – на конкретний момент часу – лише частина з реципієнтів останнього, а тому, отриманий дохід розподілятиметься принципово іншим чином, зокрема, через систему соціального захисту населення». Цікавою і доречною є думка цього ж автора про те, що «...як помилково стверджувати, що дохід на людський капітал має визначатися не ринковою вартістю (як відображенням цінності) його складових, а обсягами витрачених на їх формування ресурсів, так неправомірно й вважати, що обсяги людського капіталу можна оцінити, виходячи з визначення відповідних обсягів інвестування. Для оцінювання людського капіталу необхідно скористатися принципово іншим інструментарієм» [141]. Таким інструментарієм може слугувати комплекс авторських моделей складових результативності [170].

Вважаємо, що розподіл новоствореної вартості (валового доходу тощо) між власником засобів виробництва та власником людського капіталу має відбуватись на принципах взаємодії не тільки, як зазначає Д. Мельничук «двох вільних агентів ринкової економіки», а й із урахуванням тактичних цілей усіх стейкхолдерів, задіяних у процес функціонування підприємства як виробничої системи. Підкреслимо, що тільки тоді «...виникатимуть підстави для *розподілу* новоствореної вартості відповідно до персонального внеску кожної із сторін у загальний результат» [141, с. 62]. На нашу думку, доцільним тут є застосування категорії і відповідних моделей складових результативності й ефективності (як якісної складової результативності) процесів форму-

вання та розподілу валового доходу промислового підприємства як системи на мікрорівні із ідентифікацією певних компонент цієї системи. Маємо погодитись із [4, с. 64], що до *джерел формування інвестицій у розвиток* людського капіталу потрібно віднести: кошти населення, які спрямовуються у сферу освіти, здоров'я та культурного розвитку; кошти підприємств, які спрямовуються на підготовку та перепідготовку кадрів, соціальний розвиток персоналу; бюджетні кошти – витрати держави на фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, інформаційного забезпечення.

Формуванню правильних пропорцій і оптимальному співвідношенню між компонентами системи, що забезпечить побудову «ідеальної» моделі функціонування та розвитку підприємства як виробничої системи сприяє «закон золотого перетину». Співвідношення золотого перетину ($0,618 + 0,382 = 1$) доцільно приймати критерієм ефективності стійкого розвитку і функціонування підприємства. Це означає, що у стійкій економічній системі підприємства частка організованості і впорядкованості має складати не менше 0,618 (61,8 %), а частка кризових явищ не має перевищувати 0,382 (38,2%). При такому співвідношенні економічна система підприємства зберігає достатню керованість і стійкість. Зазначене стосується й ефективності інвестицій на підприємстві як системі на мікрорівні.

На підприємстві без ефективного процесу утворення ним валового доходу (новоствореної вартості) інвестиції, зокрема, в людський капітал, апріорі унеможливаються.

В управлінні ефективністю інвестицій в контексті стейкхолдерської теорії нагальними проблемами сьогодення є як уточнення класифікацій окремих груп стейкхолдерів, так і кількісний опис (за допомогою відповідної системи показників) ефективності інвестицій основних внутрішніх стейкхолдерів при досягненні ними узгодженої з іншими зацікавленими сторонами мети. Визначальним при оцінюванні ефективності інвестицій є вибір низки показників, які характеризують процеси, пов'язані з новоствореною вартістю. За такі показники для практичної реалізації взято відповідні складові результативності, котра заснована на моделях *SEE*-управління та *SEE*-аналізу. *Методика управління* ефективністю інвестицій промислового підприємства як системи на мікрорівні з позицій стейкхолдерської теорії на основі показників складових частин результативності кожної компоненти зазначеної системи може бути *інновованою* за законом математичної гармонії. На таких засадах сучасне промислове підприємство може

забезпечити певний баланс цілей основних внутрішніх стейкхолдерів і відповідним чином оптимізувати своє функціонування та розвиток.

Нижче наведено схему-послідовність оцінювання ефективності інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів (рис. 2.13)



Рисунок 2.13 – Схема (послідовність) оцінювання ефективності інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів

Застосування на практиці складових результативності певного процесу на основі моделювання залежить від особливостей цього процесу і потребує спеціального розгляду, котрий пов'язується зі своєрідностями вимірювання продуктів процесу. За допомогою показників відповідних продуктів можна виразити показники складових результативності процесу, кожний із яких містить як кількісну, так і якісну складові. Сукупність взаємопов'язаних показників складових результативності процесу у моделях Буреннікової (Поліщук)–Ярмоленка, запропоновану в роботах [169; 170; 227; 228 та інших], є складовою частиною концептуального механізму *SEE*-управління процесами (зокрема, пов'язаними з взаємовідносинами між окремими групами стейкхолдерів) функціонування складних систем (котрими є промислові підприємства, зокрема, підприємства машинобудування). Більш детально наукові результати викладені у літературі [80; 83; 84; 92–94; 97; 105; 107; 246].

РОЗДІЛ 3 СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ СТЕЙКХОЛДЕРСЬКОЇ ТЕОРІЇ

3.1 Стратегія управління інвестиціями промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії

На сьогодні у структурі обсягів реалізованої промислової продукції Вінницької області найбільша частка (80,1 %) припадає на переробну промисловість, з неї: 61,9 % – на виробництво харчових продуктів, напоїв; 3,8 % – на виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічну діяльність та на металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування; 3,5 % – на машинобудування, крім ремонту і монтажу машин і устаткування; 2,2 % – на виробництво хімічних речовин і хімічної продукції; 2,0 % – на виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції; 1,0 % – на виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; 0,4 % – на текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів.

За даними Головного управління статистики у Вінницькій області станом на кінець 2019 р. в області функціонує близько 120 промислових підприємств, основним видом економічної діяльності яких є машинобудування. Майже чверть підприємств машинобудування області займається виробництвом електричного устаткування; 15 % – виробництвом комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; майже 8 % – здійснюють виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів й інших транспортних засобів. Більше половини підприємств займається виробництвом машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань. На машинобудівних підприємствах області зайнято більш як 4,5 тис. осіб, з них понад 20 % зайнято на малих підприємствах. Провідними підприємствами машинобудування у Вінницькій області є ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», ТДВ «Брацлав».

Діяльність промислових підприємств (зокрема, підприємств машинобудування) має ґрунтуватись на відповідній стратегії інвестування галузі з метою її подальшого розвитку. Розуміння розвитку на основі законів філософії слугує рушійною силою теорії та практики *SEE*-аналізу процесів функціонування складних систем будь-яких типів та ієрархічних рівнів; під розвитком системи мають на увазі процес, унас-

лідок якого відбувається зміна її якості, перехід від одного якісного стану системи до іншого, вищого [22].

Методологію, засоби, принципи реалізації підвищення дієвості інвестицій промислових підприємств на основі комплексу показників (вхідні показники, показники результативності, показники ефективності як якісної складової результативності, показники для оцінювання компонент ефективності) складових результативності назвемо *механізмом SEE(I)-управління*.

Спираючись на задекларовані підходи забезпечення *SEE*-управління на базі результативності як засобу підвищення дієвості процесу функціонування складних систем [22], сформуємо загальну модель *SEE(I)-управління* (управління ефективністю інвестицій), яка буде містити такі етапи:

- виявлення та формулювання проблеми (проблемою вважатимемо різницю між бажаним та існуючим та/або прогнозованим станом системи);
- підготовку та обробку інформації про стан системи (кількість та якість інформації має бути достовірною, достатньою та об'єктивною);
- генерування варіантів управлінських рішень на основі *SEE(I)-аналізу*;
- формулювання критеріїв та відбір дієвих управлінських рішень;
- прийняття управлінських рішень (*SEE(I)-дій*) на підґрунті оцінювання складових результативності функціонування системи протягом певного проміжку часу з урахуванням *SEE(I)-ризиків* та *SEE(I)-резервів* з розробкою відповідних рекомендацій;
- доведення управлінського рішення до виконавців та/або інституцій;
- організацію виконання управлінського рішення;
- контроль за виконанням прийнятих рішень;
- координацію (коригування) за результатами контролю;
- аналіз результатів прийнятого управлінського рішення з метою створення банків типових рішень.

Схема описаної нами моделі представлена на рис. 3.1.

Для забезпечення управління за цією моделлю необхідні такі складові: індикатори результатів *SEE(I)-аналізу* (які достовірно відображають стан системи), зокрема, *F(I)-імпульси* (фактори); інструментарій (за допомогою якого реалізуються прийняті рішення), котрі поряд з відомими характеристиками містять також і комплекс авторських показників складових результативності процесів функціонування систем; фахівці та інституції (які ідентифікують стан системи і приймають та реалізують відповідне управлінське рішення).

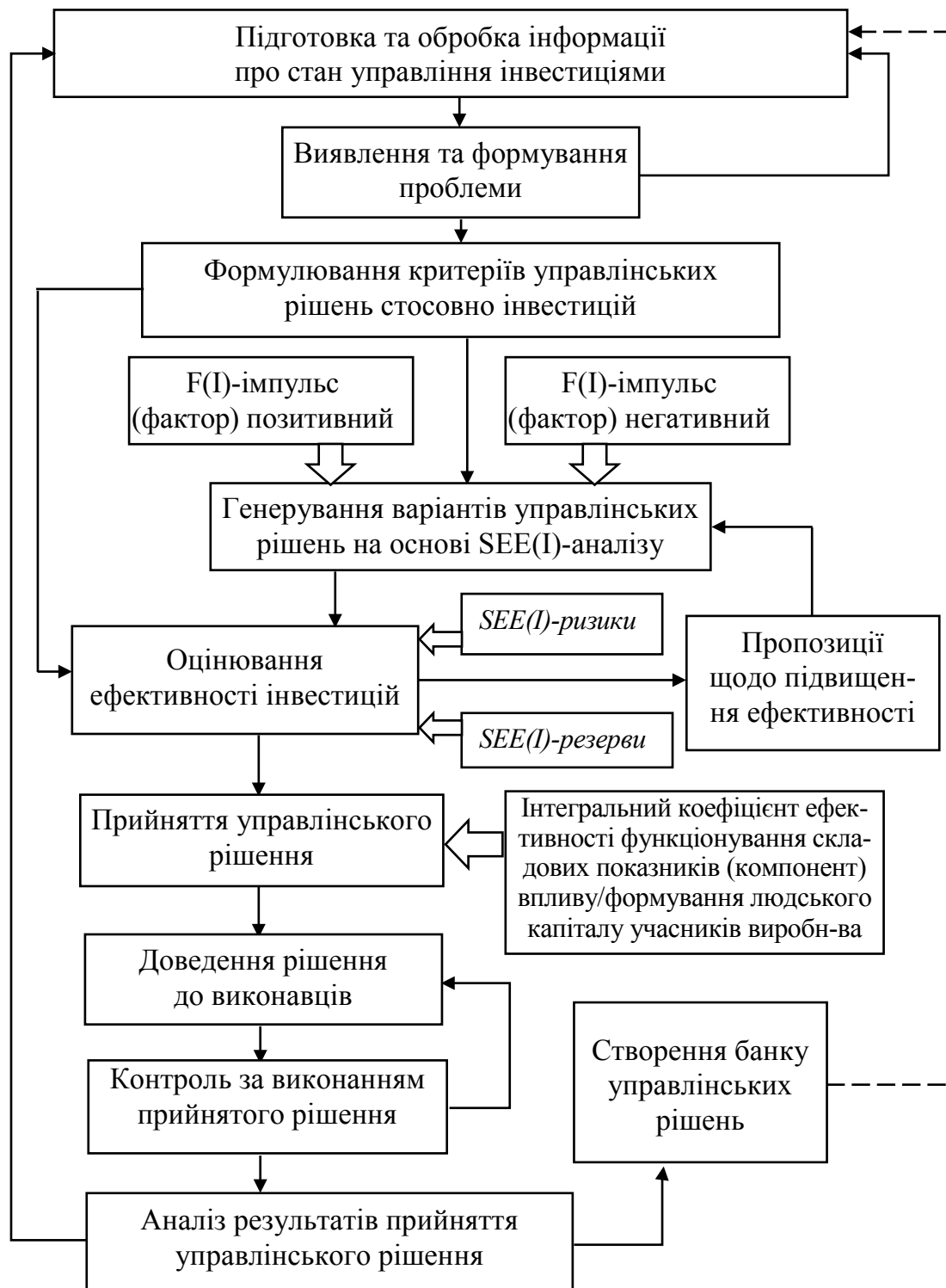


Рисунок 3.1 – Схема реалізації стратегії $SEE(I)$ -управління інвестиціями

Погоджуємось із [22], що управління інвестиціями за вказаною вище моделлю потребує таких складових: індикаторів результатів SEE -аналізу (які достовірно відображають стан системи), зокрема F -імпульси (фактори); інструментарій (за допомогою якого реалізуються прийняті рішення щодо інвестицій); фахівців та інституцій (які іденти-

фікують стан системи і приймають та реалізують відповідне управлінське рішення стосовно інвестицій).

Стратегію управління інвестиціями, на основі складових ефективності, розглядатимемо як: комплекс заходів; результати обчислення відповідних показників ефективності, котрих необхідно досягти; динамічний процес інвестування з урахуванням умов зовнішнього середовища.

На нашу думку, така стратегія, окрім виробничої, організаційної, технологічної, екологічної, інноваційної, маркетингової, логістичної тощо складових має містити інвестиційну складову. Інвестиційна складова стратегії управління має полягати у пошуку джерел та інновованих механізмів залучення інвестицій, зокрема у людський капітал. Це сприятиме соціально-економічному розвитку підприємства, області, країни в цілому.

Згідно зі Стратегією збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року [188] ключовими моментами розвитку області є зростання сировинного потенціалу, технологічне зростання, соціальний розвиток і зростання людського потенціалу, розвиток виробничого потенціалу, розвиток соціальної і виробничої інфраструктури, збільшення капіталізації регіональних активів. Таке зростання економіки області може здійснюватися на основі вдосконалення технології (зростання технологічного потенціалу), шляхом підвищення ресурсного потенціалу, зростання ефективності управління та інформаційного забезпечення, за рахунок підвищення якості людського капіталу, транспортної інфраструктури та ін. Загалом Стратегія містить три цілі: підвищення конкурентоспроможності економіки області; територіальну соціально-економічну інтеграцію й просторовий розвиток; ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку. Наведені нами пропозиції стосовно стратегії розвитку підприємств машинобудування у контексті ефективності інвестицій в окремі групи стейкхолдерів представлені на рис. 3.2. Зазначене вказує на необхідність ефективного управління інвестиціями, зокрема, в людський капітал. Для оцінювання людського капіталу необхідно скористатися принципово іншим інструментарієм, вважає Д. Мельничук [141, с. 62]. На нашу думку, таким інструментарієм може слугувати комплекс моделей складових результативності [169; 228]. Для ефективного управління інвестиціями в контексті реалізації Стратегії збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року потрібно врахувати відповідні показники ефективності (див. додаток В).

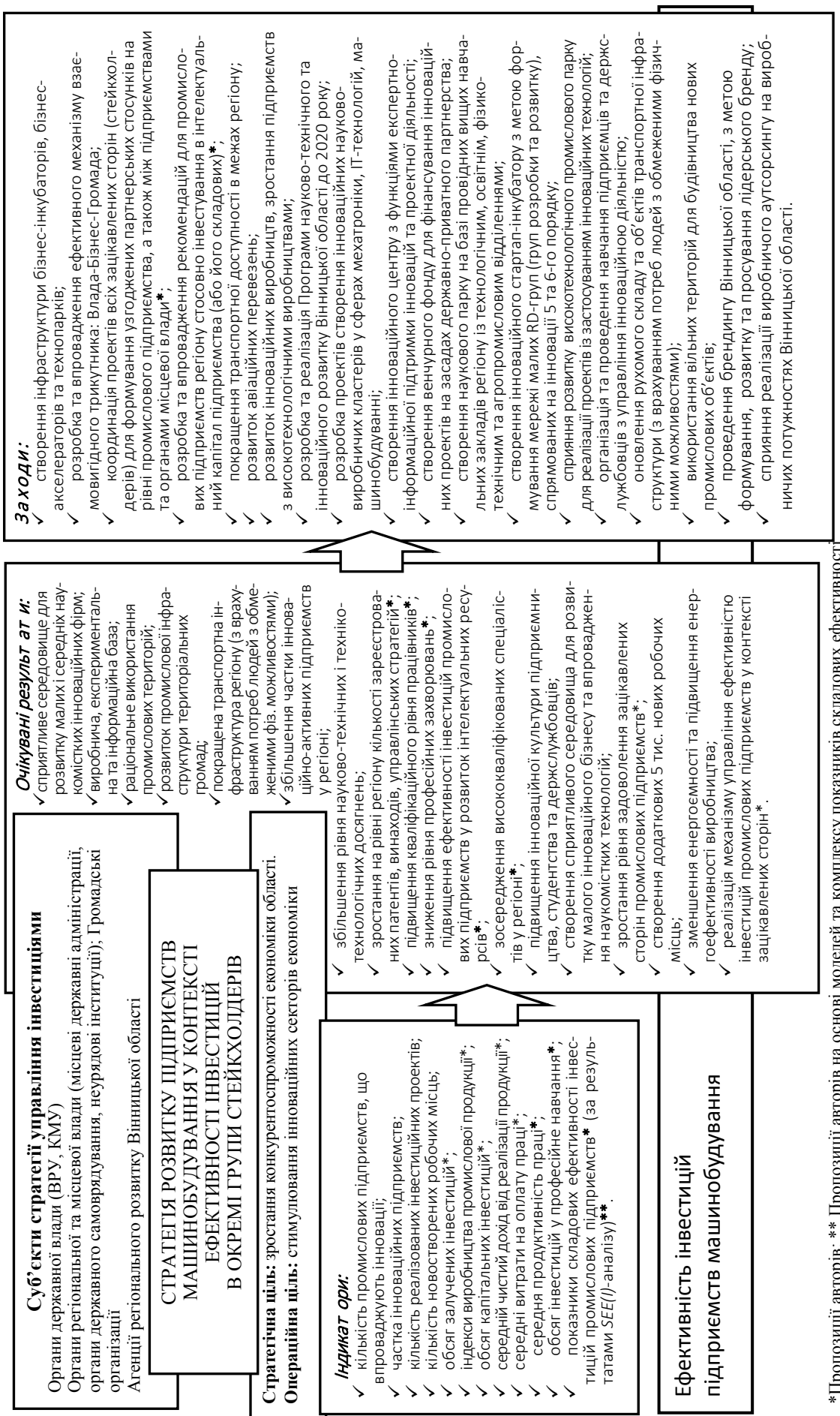


Рисунок 3.2 – Стратегія розвитку машинобудівних підприємств Вінницької області

*Пропозиції авторів, ** Пропозиції авторів на основі моделей та комплексу показників складових ефективності

Що стосується безпосередньо інвестиційних процесів на підприємстві, то інвестиції в людський капітал можна розглядати як складову загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту. Також інвестиції в людський капітал можуть бути сформовані як інвестиції в знання підприємства, які використовуються для розвитку структурного і споживчого капіталів, формуючи при цьому інтелектуальний капітал підприємства.

На наш погляд, оцінкою ефективності інвестицій в людський капітал може бути збільшення доданої вартості (як частини новоствореної вартості) з одночасним забезпеченням зростання заробітної плати працюючих на рівні «складової» з темпами, які випереджають інфляцію. Додана вартість відображає витрати підприємства, прибуток, структуру заробітної плати, амортизаційні відрахування і є, на думку багатьох науковців (наприклад, В. Ткаченко [192], М. Грідчина [50]), об'єктивним показником ефективності діяльності підприємства. Високий рівень доданої вартості дозволяє забезпечити такі інвестиції в людський капітал, як заробітна плата з соціальними відрахуваннями, пакет соціальних і освітянських послуг, які виплачуються з прибутку (рис. 3.3). Своєю чергою, у зв'язку з досягнутим за рахунок інвестицій зростанням ефективності і конкурентоспроможності підприємства, збільшується і новостворена вартість. Цей підхід акцентує увагу на задоволенні потреб та бажань частини внутрішніх стейкхолдерів, працівників підприємства, і одночасно сприяє спостереженню за розвитком людського капіталу.

Водночас на ефективність інвестицій досліджуваних машинобудівних підприємств в знання активно впливає процес формування інтелектуального капіталу, який наведено на рис. 3.3 з виділенням зони впливу внутрішніх стейкхолдерів. Виділяється певна сукупність взаємозв'язків між базовими складовими інтелектуального капіталу та інвестиціями.

Інвестиції в структурний капітал сприяють розвитку споживчого та людського капіталу. Стосовно споживчого капіталу це проявляється як покращення маркетингової та інноваційної діяльності, які створюють умови щодо освоєння нових напрямків діяльності; підвищують імовірність залучення нових клієнтів і забезпечують зростання попиту

на продукцію та послуги підприємства; пришвидшення виконання заявок, яке відповідає інтересам замовника і яке підвищує лояльність клієнта до підприємства тощо. По відношенню до людського капіталу це формування баз даних та мереж, використання новітніх адміністративно-управлінських технологій, які стимулюють самоосвіту працівників; автоматизація процесів управління, які полегшують працю працівників, підвищують достовірність інформації тощо.



Рисунок 3.3 – Взаємодія складових інтелектуального капіталу та вплив внутрішніх стейкхолдерів на формування новоствореної вартості підприємства

Своєю чергою інвестиції в споживчий капітал стимулюють формування більш якісного структурного та людського капіталу. Для структурного капіталу – це якісні взаємовідносини з клієнтами; вдосконалення методики виконання договорів; взаємовигідні стосунки з постачальниками та споживачами на основі формування системи управління якістю тощо. Стосовно людського капіталу – це спільні зі споживачем інновації, які збільшують обсяг знань працівників підприємства; формування розширених соціальних зв'язків тощо.

Відповідно інвестиції в людський капітал впливають на розвиток і формування структурного та споживчого капіталу. Для структурного капіталу це підвищення задоволеності працівників діяльністю в організації (організаційна культура, організаційна структура, просування по службі, доступність інформації, участь в прийнятті рішень), які сприяють підвищенню продуктивності праці; підвищення мобільності працівників на підприємстві тощо. І нарешті, для споживчого капіталу підвищення рівня освіти працівника надає можливість налагодження нових соціальних контактів з потенційними клієнтами; матеріальна зацікавленість працівників (мотивація) сприяє покращенню взаємовідносин зі споживачем, залученню споживачів, клієнтів тощо.

Результатом такої синергетичної взаємодії наведених компонент є формування якісного інтелектуального капіталу, який сприяє ефективній діяльності промислового підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Окрім того, розвинутий інтелектуальний капітал дозволяє розробити певні інновації на підприємстві та забезпечити їх реалізацію у формі інноваційних проектів, які пов'язуються з можливістю формування доданої вартості і, як результату, прибутку.

Отже, ефективність інвестицій в інтелектуальний капітал промислового підприємства пов'язана з його складовими, з певним синергетичним ефектом, який виникає в процесі інвестування, а також зі сприйняттям працівниками (внутрішніми стейкхолдерами) певних змін в системах функціонування підприємства. Однак, може виникати певний конфлікт інтересів працівників, як основних носіїв людського капіталу підприємства, і цих же працівників, як частини внутрішньої зацікавленої сторони, наприклад, як боротьба зі звільненням з роботи у зв'язку з інноваційною автоматизацією праці чи процесів, незважаючи на те, що такі дії потрібні для довгострокового виживання підприємства.

Неможливо очікувати, що взаєморозуміння та партнерство в організації розвиватиметься без достатнього обсягу інформації, вільний доступ до якої забезпечений для всіх працівників. Недоліками такого підходу може бути використання співробітниками фінансових даних для вимог підвищення розміру оплати праці у сприятливі роки, розкриття комерційних таємниць та передача їх конкурентам тощо.

Однак переваги політики відкритості та чесності значно переважають її недоліки. Організація, яка не забезпечує доступ до інформа-

ції у сприятливі періоди, за умов кризи втрачає право розраховувати на взаємодопомогу та розуміння співробітників.

Одним з активних способів мотивації працівників організації є розподіл прибутку серед співробітників. Такі підходи часто гарантують швидке вирішення проблеми незацікавленої та немотивованої робочої сили. Однак, обмежуючи персонал в інформації стосовно того, як були отримані ті чи інші суми, система може втратити свою результативність і перестати працювати.

Отже для забезпечення дієвості цієї системи участі працівників в прибутках організації необхідно створити умови здійснення широкої та комплексної програми участі співробітників в діяльності організації. Управлінські рішення стосовно розподілу прибутків мають приймати безпосередні учасники цієї системи.

Загалом, на нашу думку, програма участі в прибутках організації може бути сформована таким чином. Кожен квартал підраховується прибуток, отриманий від кожного автономного підрозділу організації, і до 25 % цієї суми передається співробітникам підрозділу. Перевівши відповідні кошти керівництво не має втручатися в процес їх розподілу. Співробітники самостійно вирішують, хто і скільки отримає, або шляхом голосування, або з врахуванням стажу роботи в організації, рівня заробітної плати чи інших критеріїв. Також працівники можуть не розподіляти відповідні кошти, а використати їх з іншою метою, наприклад у вигляді кредитів на придбання нерухомості. Однак, яке б рішення не було прийняте, воно стосується тільки поточної шокквартильної виплати. Стосовно наступного кварталу працівникам необхідно приймати знову відповідне рішення.

Також можна надати працівникам можливість вибору специфічної системи «демпфування ризиків» в заробітній платі. Працівникам пропонується піти на скорочення оплати праці на 25 % як максимум, а потім отримувати додаткову плату, збільшивши свою винагороду на 50 % порівняно зі звичайною, якщо у підприємства був вдалий фінансовий рік. В іншому випадку, якщо справи підприємства не зовсім вдалі, працівники залишаються зі своїми 75 % від заробітної плати. Ця система забезпечить винагороду працівникам, які погодились взяти на себе такий ризик, і дозволить підприємству змінювати витрати на оплату праці пропорційно до прибутків та збитків.

Такий підхід формує в інформованих працівників довіру до підприємства, забезпечує активну мотивацію праці та участь в управлінні, формуючи новий рівень колективного людського капіталу підприємства, який з часом трансформується в організаційний капітал як складову частину інтелектуального капіталу.

Для забезпечення швидкого переведення індивідуального людського капіталу в людський капітал підприємства, а в подальшому і в інтелектуальний капітал у вигляді організаційного та споживчого капіталів можна запропонувати систему ротації кадрів в організації.

Підхід до створення системи ротації кадрів базується на положенні, що людина є індивідом який прагне до постійного розвитку. Дослідженнями встановлено, що в різні періоди часу ефективність праці спеціалістів та керівників середнього рівня в організації неоднакова, і після тенденції до зростання в перші роки діяльності на відповідній посаді, ефективність праці має стійку тенденцію до зниження. Ця тенденція характеризується визначеними закономірностями. Ефективність праці керівників середнього рівня управління та спеціалістів окремих відділів, основного виробництва, зростає протягом перших 3–4 років роботи їх на даній посаді і досягає визначеного максимуму, а в наступні роки, знижуючись до відповідного рівня, стабілізується і, в подальшому, лише незначно змінюється, коливаючись в ту або іншу сторону, від досягнутого рівня в процесі подальшої роботи на відповідній посаді.

Головними причинами зниження ефективності праці працівників, є втрата інтересу до роботи, втрата відчуття новизни в підході до вирішення виробничих проблем та відсутність кар'єрних стимулів або кар'єрного зростання. Тривале перебування на одному місці призводить до зниження мотивації та продуктивності праці, тому рекомендується перебування на відповідній посаді або роботі від двох до п'яти років. Всі, хто бажав би залишитися на більш тривалий термін, можуть це зробити за умови, що будуть ставити перед собою нові задачі. При такій ротації працівники мають мати можливість самостійно планувати свою роботу на рік наперед, для визначення, якою справою бажали б займатись та для вивчення майбутніх обов'язків. За необхідності підприємство може надати можливість перепідготовки або навчання за обраним напрямком майбутньої роботи.

В такому вигляді ротація кадрів може принести велику користь як самим працівникам, так і роботодавцям. Така система дозволяє працівникам отримати нові навички, що забезпечить зростання людського капіталу на соціорівні. Також вона перешкоджає створенню корпоративної імперії, бо працівники не можуть підтримувати її жорстку структуру, якщо кожних декілька років змінюють посаду та напрямок роботи. Вона дозволить працівникам отримати більше узагальненої інформації про підприємство, в якому вони працюють.

Ротація кадрів змушує підприємство готувати одразу декілька спеціалістів для визначеного роду робіт. Це дозволяє створити якісну організаційну структуру та надає додаткові можливості для тих, хто міг би виявитися в середині піраміди управління, практично без перспектив зростання. Така ротація розподіляє по підприємству особистості з різноманітним світоглядом, досвідом та інженерними, технічними навичками, дає можливість максимально використовувати їх свіжий погляд на ситуацію. Переведення деперсоналізують підприємство, бо клієнти та постачальники мають стосунки з підприємством в цілому, а не з конкретними менеджерами. Застосування системи ротації кадрів стимулює працівників і підприємство формалізувати накопичені працівниками організаційні знання, оформлюючи їх у вигляді відповідної методичної, технологічної або організаційної документації, схем взаємодії, програмних комплексів та ін., що забезпечує накопичення відчуженого людського капіталу підприємства і, в подальшому, зростання інтелектуального капіталу.

Звичайно, переведення на іншу посаду необхідно здійснювати обережно, щоб не втратити спеціалістів там де вони дійсно необхідні. Також серйозною проблемою є необхідність одночасної підготовки декількох експертів в різних галузях діяльності.

Необхідно також пам'ятати, що нарощування людського капіталу підприємством в формі підвищення кваліфікації працівників іноді пов'язане з ризиком опортуністичної поведінки. Працівник, отримавши корисні знання та досвід, може перейти на нове місце роботи в іншій організації з вищим рівнем заробітної плати, а підприємство, яке оплатило його освіту, не встигне отримати компенсацію у вигляді росту продуктивності праці. В таких випадках пропонуємо оформляти контракти, які передбачають визначені санкції. Наприклад, оплата навчання може бути оформлена у вигляді позики, і якщо працівник за-

бажає звільнитися раніше обумовленого терміну, від нього можна вимагати її погашення.

На жаль, на сьогодні відсутні досконалі та відпрацьовані на практиці методики оцінювання та управління ефективністю інвестицій у людський капітал підприємства. Тому провідні підприємства намагаються розробити власні підходи до оцінювання ефективності та результативності процесів інвестування в людський капітал. На нашу думку, доцільним тут є застосування категорії і відповідних моделей складових результативності й ефективності (як якісної складової результативності) процесів формування та розподілу валового доходу промислового підприємства як системи на мікрорівні із ідентифікацією певних компонент цієї системи.

Розглянемо детальніше положення які застосовані в цій монографії при розгляді процесів формування чистого доходу (виручки) та валового доходу підприємства. Основним джерелом надходження коштів для промислового підприємства є дохід (виручка) від реалізації продукції. Згідно з п. 7 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 15 «Дохід», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 29.11.1999 № 290, визнані доходи класифікуються в бухгалтерському обліку за такими групами:

– *дохід (виручка)* від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (*Д*) – загальний дохід (виручка) від реалізації продукції, товарів, робіт або послуг без вирахування наданих знижок, повернення раніше проданих товарів та непрямих податків і зборів (податку на додану вартість, акцизного збору тощо);

– *чистий дохід (виручка)* від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (*V*) – визначається шляхом вирахування з доходу від реалізації продукції, товарів, робіт, послуг наданих знижок, вартості повернутих раніше проданих товарів, доходів, що за договорами належать комітентам (принципалам тощо), та податків і зборів.

Величина чистого доходу (виручки), згідно з п. 7 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 15 «Дохід», може бути розрахована за формулою:

$$V = Д - (ПДВ + АЗ + ІЗ + ІВ), \quad (3.1)$$

де *V* – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції; *Д* – дохід (виручка) від реалізації продукції; *ПДВ* – податок на додану вартість; *АЗ* – акцизний збір; *ІЗ* – інші збори або податки з обороту; *ІВ* – інші витрати.

Валовим доходом (G) будемо вважати різницю між чистим доходом (виручкою) від реалізації продукції (V) і витратами на покриття спожитих в процесі виробництва матеріальних (MB) і прирівняних до них витрат ($ПМВ$), амортизаційних відрахувань (AB), інших виробничих витрат (BBI). Валовий дохід є важливим якісним економічним показником і виражає новостворену вартість, та розраховується за формулою:

$$G = V - (MB + ПМВ + AB + BBI). \quad (3.2)$$

Для поглибленого аналізу складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва доцільно використовувати підхід, що ґрунтується на застосуванні графо-аналітичних побудов і відрізняється від існуючих простотою використання і наочністю при досить високій точності.

Відповідно до цього підходу оцінка вагомості в поєднанні з ефективністю кожного окремо взятого джерела формування інвестиційних ресурсів з усієї їхньої кількості n в розвиток конкретного суб'єкта господарської діяльності виконується в такій послідовності.

У полярній системі координат будується діаграма, де довжина i -го радіус-вектора r_i відображає $KKД$ інвестицій, а кут α_i – частку i -ї компоненти у загальному їх обсязі (рис. 3.4)

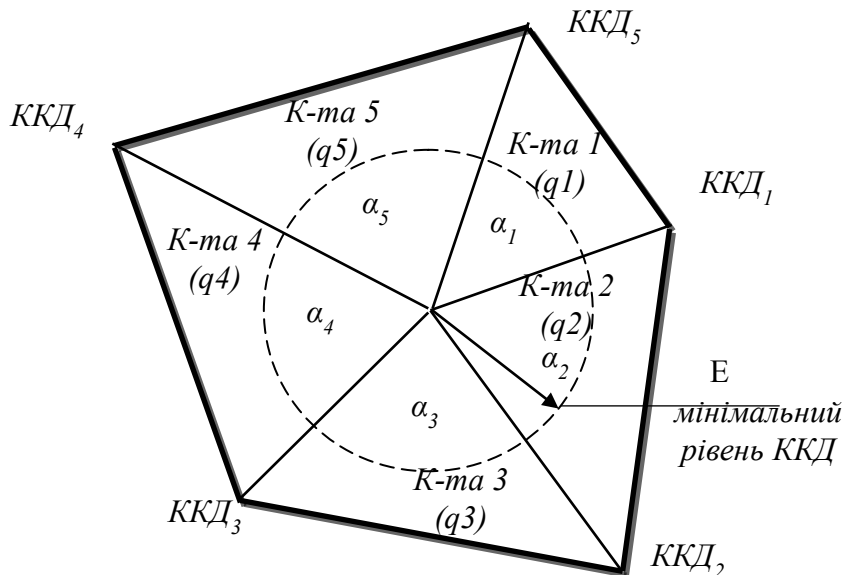


Рисунок 3.4 – Діаграма, що характеризує $KKД$ (коефіцієнт корисної дії) окремих складових показників (q_1, q_2, q_3, q_4, q_5) у їх загальній структурі

Також потребує оцінювання процес створення валового доходу провідними підприємствами машинобудівної галузі для відповідного оцінювання процесу формування новоствореної вартості кожною цільовою компонентою впливу/формування людського капіталу учасників виробництва цих підприємств. У своїй взаємодії компоненти формують інтегральний вплив на ефективність інвестицій, який може бути оцінений авторським *інтегральним коефіцієнтом ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва* (K_{INT}^M або K_{INT}^A), котрий розраховується за формулами:

а) у випадку мультиплікативної взаємодії

$$K_{INT}^M = \sqrt[5]{q_1 \times q_2 \times q_3 \times q_4 \times q_5}; \quad (3.3)$$

б) у випадку адитивної взаємодії

$$K_{INT}^A = \frac{q_1 + q_2 + q_3 + q_4 + q_5}{5}, \quad (3.4)$$

де q_1, q_2, q_3, q_4, q_5 – складові показники (компоненти) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва підприємства (матеріально-грошовий, колективної взаємодії, інформаційної відкритості, моралізації та мобільності відповідно, див. п. 1.3).

Інтегральний коефіцієнт ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва є репрезентативним критерієм для оцінювання відповідних компонент. Залежно від глибини та особливостей взаємодії відповідних компонент, можуть бути використані і інші методи [49] формування інтегрального коефіцієнта.

Формуванню правильних пропорцій і оптимальному співвідношенню між компонентами системи, що забезпечить побудову «ідеальної» моделі функціонування та розвитку підприємства як виробничої системи, сприяє «закон золотого перетину». Співвідношення золотого перетину ($0,618 + 0,382 = 1$) доцільно обрати критерієм ефективності стійкого розвитку і функціонування підприємства. Це означає, що у стійкій економічній системі підприємства частка органі-

зованості і впорядкованості має складати не менше 0,618 (61,8 %), а частка кризових явищ не має перевищувати 0,382 (38,2 %). При такому співвідношенні економічна система підприємства зберігає достатню керованість і стійкість. Зазначене стосується й ефективності інвестицій на підприємстві як системі на мікрорівні.

Нашою метою є презентація методики дослідження ефективності процесу отримання новоствореної вартості (валового доходу) провідними підприємствами машинобудування Вінницької області та показників ефективності функціонування компонент впливу/формування людського капіталу учасників виробництва для окреслення стратегічних напрямків розвитку цих підприємств. Практична значущість результатів дослідження полягає у тому, що на їх основі стосовно діяльності реальних підприємств Вінницької області продемонстровано реалізацію моделей складових ефективності та відповідного інтегрального коефіцієнта ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва. Це здійснено для пошуку раціональних варіантів управлінських дій та окреслення напрямків розвитку цих підприємств.

Як відомо, на підприємстві без ефективного процесу утворення ним валового доходу (новоствореної вартості) інвестиції апріорі унеможливаються. Як зазначалося вище, для верифікації моделей за приклад, щодо об'єкта дослідження, обрано процес *формування валового доходу* як підпроцес його виробничої діяльності, котрий, як відомо, є процесом праці і формує частину створення валової доданої вартості (ВДВ) регіону, країни. Він характеризується матеріальними і амортизаційними затратами.

Визначивши зазначений процес як об'єкт дослідження, розглядатимемо процес *формування валового доходу* п'ятьох провідних машинобудівних підприємств Вінницької області. Зазначимо, що такими підприємствами є: ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав». У табл. 3.1 наведено щорічні значення показників виробничої діяльності вказаних підприємств за 2014–2018 рр., розраховані як середні арифметичні.

Таблиця 3.1 – Показники виробничої діяльності підприємств за 2014–2018 рр.

Показники	Рік					Середні
	2014	2015	2016	2017	2018	
ПрАТ «Вінницький дослідний завод»						
1. Виручка (чистий дохід) від реалізації продукції, тис. грн	16579	17407	25096	44069	44505	29531,2
2. Матеріальні затрати та амортизація, тис. грн	11861	11653	22424	24842	33422	20840,4
3. Витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи, тис. грн	3120	3279	3380	5548	7750	4615,4
4. Середньорічна чисельність працівників, осіб	90	80	83	77	78	81,6
5. Валовий дохід, тис. грн	4718	5754	2672	19227	11083	8690,8
6. Середня частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи у валовому доході	–	–	–	–	–	0,531067
ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»						
1. Виручка (чистий дохід) від реалізації продукції, тис. грн	49586	96786	74478	164767	186037	114330,8
2. Матеріальні затрати та амортизація, тис. грн.	28259	51563	53385	90664	149373	74648,8
3. Витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи, тис. грн	12646	15509	18766	31121	42087	24025,8
4. Середньорічна чисельність працівників, осіб	385	344	368	383	396	375,2
5. Валовий дохід, тис. грн	21327	45223	21093	74103	36664	39682
6. Середня частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи у валовому доході	–	–	–	–	–	0,60546

Продовження табл. 3.1

Показники	Рік					Середні
	2014	2015	2016	2017	2018	
ПрАТ «Барський машинобудівний завод»						
1. Виручка (чистий дохід) від реалізації продукції, тис. грн	96084	120475	128701	141782	157979	129004,2
2. Матеріальні затрати та амортизація, тис. грн.	63461	87082	88460	108417	122811	94046,2
3. Витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи, тис. грн	18058	21744	22705	28720	34801	25205,6
4. Середньорічна чисельність працівників, осіб	427	420	389	354	320	382
5. Валовий дохід, тис. грн	32623	33393	40241	33365	35168	34958
6. Середня частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи у валовому доході	–	–	–	–	–	0,721025
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»						
1. Виручка (чистий дохід) від реалізації продукції, тис. грн	186400	244270	296312	311874	382858	284342,8
2. Матеріальні затрати та амортизація, тис. грн.	102944	172202	200542	243811	279980	199895,8
3. Витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи, тис. грн	42971	50548	59809	68930	80013	60454,2
4. Середньорічна чисельність працівників, осіб	781	790	794	705	582	730,4
5. Валовий дохід, тис. грн	83456	72068	95770	68063	102878	84447
6. Середня частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи у валовому доході	–	–	–	–	–	0,715883

Продовження табл. 3.1

Показники	Рік					Середні
	2014	2015	2016	2017	2018	
ТДВ «Брацлав»						
1. Виручка (чистий дохід) від реалізації продукції, тис. грн	20099	29199	47111	43536	43903	36769,6
2. Матеріальні затрати та амортизація, тис. грн.	14025	19533	30829	27321	30631	24467,8
3. Витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи, тис. грн	5488	6474	6619	8062	12379	7804,4
4. Середньорічна чисельність працівників, осіб	165	157	162	130	131	149
5. Валовий дохід, тис. грн	6074	9666	16282	16215	13272	12302,8
6. Середня частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи у валовому доході	–	–	–	–	–	0,634370

У табл. 3.2 подано значення певних показників виробничої діяльності цих підприємств та загальні середні значення показників цих підприємств (ЗСЗ) за період 2014–2018 рр., які обчислено за даними табл. 3.1 також як середні арифметичні. Для досягнення мети нашого дослідження для аналізу ефективності процесу утворення валового доходу об'єктів ЗСЗ, ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав» застосуємо спочатку авторську методику виокремлення з підприємств групи лідерів від усіх інших підприємств.

Здійснюючи подальший аналіз, сформуємо табл. 3.3, яка характеризує середньорічні значення показників виробничої діяльності підприємств ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод», ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав» та загальні середні значення зазначених показників цих підприємств (ЗСЗ) за період 2014–2018 рр.

Таблиця 3.2 – Середньорічні значення показників виробничої діяльності підприємств* та загальні середні значення показників цих підприємств за період 2014–2018 рр.

Показники	Підприємства					ЗСЗ
	А	В	Д	Е	Ж	
1. Виручка (чистий дохід) від реалізації продукції, тис. грн (V_i)	29531,2	114330,8	129004,2	284342,8	36769,6	118795,72
2. Матеріальні затрати та амортизація, тис. грн (Z_i)	20840,4	74648,8	94046,2	199895,8	24467,8	82779,8
3. Витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи, тис. грн	4615,4	24025,8	25205,6	60454,2	7804,4	24421,08
4. Середньорічна чисельність працівників, осіб	81,6	375,2	382	730,4	149	343,64
5. Валовий дохід, тис. грн (G_i)	8690,8	39682	34958	84447	12302,6	36016,08
6. Частка витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи у валовому доході	0,531067 (5)	0,60546 (4)	0,721025 (1)	0,715883 (2)	0,634360 (3)	0,67806035

*А – ПрАТ «Вінницький дослідний завод»; В – ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; Д – ПрАТ «Барський машинобудівний завод»; Е – ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»; Ж – товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав». V_i – показники виручки (чистого доходу) від реалізації продукції; Z_i – показники матеріальних затрат та амортизації; $G_i = (V_i - Z_i)$ – показники валового доходу.

Порівнюючи дані табл. 3.3, знаходимо, що за показниками *ефективності процесу* отримання валового доходу, підприємства утворюють такий ряд: ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Барський машинобудівний завод» (від більшого значення до меншого), причому перші два підприємства у ряді мають показники ефективності, які є більшими за середні значення.

Таблиця 3.3 – Середньорічні значення показників ефективності формування валового доходу підприємств* та їхні загальні середні значення (ЗСЗ) за період 2014–2018 рр.

Показники	Підприємства					ЗСЗ
	А	В	Д	Е	Ж	
1. $z_i = Z_i / V_i$	0,705708 (2)	0,652919 (4)	0,729017 (1)	0,703010 (3)	0,665436 (5)	0,691218
2. $g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,294292 (4)	0,347081 (1)	0,270983 (5)	0,296990 (3)	0,334564 (2)	0,308782
3. $E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	1,417017 (4)	1,531583 (1)	1,371711 (5)	1,422455 (3)	1,502775 (2)	1,4491082
4. $E_{ii} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	0,645768 (4)	0,729097 (1)	0,609681 (5)	0,649965 (3)	0,709089 (2)	0,66872

*А – ПрАТ «Вінницький дослідний завод»; В – ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; Д – ПрАТ «Барський машинобудівний завод»; Е – ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»; Ж – товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав». V_i – показники виручки (чистого доходу) від реалізації продукції; Z_i – показники матеріальних затрат та амортизації; $G_i = (V_i - Z_i)$ – показники валового доходу; $z_i = Z_i / V_i$, $g_i = G_i / V_i$ – частки продуктів як витрат і вигоди у відповідній виручці (чистому доході) від реалізації продукції підприємства відповідно; $G_i / V_i = \eta_i$ – коефіцієнти корисної дії (ККД) процесу формування валового доходу. $E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$; $E_{ii} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$ – показники ефективності процесу формування валового доходу підприємств з точки зору витрат та вигоди і витрат. У дужках зазначені ранги показників підприємств.

У табл. 3.4 відображено показники ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва (при цьому враховано, що матеріально-грошові компоненти у вигляді витрат підприємств є вигодою (доходом) внутрішніх, основних стейкхолдерів – працівників цих підприємств). Показники ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва утворюють за підприємствами такий ряд: ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Барський машинобудівний завод», (від більшого значення до меншого), причому перші два підприємства мають ефективність, яка є вищою за середнє значення (підприємства-лідери). При оцінюванні вигоди останніх чотирьох компонент потрібно мати на увазі, що вони мають бути *не меншими* за

відповідні значення матеріально-грошових компонент. Враховуючи останню думку, значення коефіцієнтів вигідності (корисності) цих компонент (а отже й витратності) знайдено автором з урахуванням експертних методів дослідження. У ролі експертів залучались фахівці Департаменту агропромислового розвитку, екології та природних ресурсів облдержадміністрації м. Вінниця та представники управлінського персоналу п'яти провідних машинобудівних підприємств Вінницької області (додаток Г).

Як відомо, у компонентах (частинах) проявляється будова цілого. Визначення оптимальних кількісних співвідношень в економічних процесах є однією з найцікавіших проблем в галузі математичних методів аналізу економіки. З табл. 3.4 бачимо, що значення η_i та z_i за всіма підприємствами, окрім підприємства ПрАТ «Вінницький дослідний завод», утворюють майже «золотий перетин» (коли співвідношення суми величин і більшої величини дорівнює співвідношенню більшої і меншої). Принцип «золотого перетину» є принципом математичної гармонії, вищим проявом структурної і функціональної досконалості цілого та його компонент (частин). За цим принципом числа, які наближаються до «золотого перетину», можна вважати математичним описом формотворних процесів. Зокрема, коли підприємство має значення $KKD \approx 0,62$ – воно розвивається відповідно до закону гармонії. Опис змістовного наповнення компонент, які відображено у табл. 3.4, детально було наведено в п. 1.3.

Таблиця 3.4 – Показники ефективності функціонування складових компонент впливу/формування людського капіталу учасників виробництва

Показники	Складові компонент у розподілі валового доходу					
	Матеріально-грошовий*	Колективної взаємодії	Інформаційної відкритості	Моралізації	Мобільності	Середні значення
ПрАТ «Вінницький дослідний завод»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13
$E_{ii} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06

Показники	Складові компонент у розподілі валового доходу					
	Матеріально-грошовий*	Колективної взаємодії	Інформаційної відкритості	Моралізації	Мобільності	Середні значення
ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,61	0,61	0,61	0,61	0,61	0,61
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56
$E_{li} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
ПрАТ «Барський машинобудівний завод»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,721	0,721	0,721	0,721	0,721	0,721
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	3,584	3,584	3,584	3,584	3,584	3,584
$E_{li} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,608	1,608	1,608	1,608	1,608	1,608
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,284	0,284	0,284	0,284	0,284	0,284
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,716	0,716	0,716	0,716	0,716	0,716
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	3,521	3,521	3,521	3,521	3,521	3,521
$E_{li} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,588	1,588	1,588	1,588	1,588	1,588
ТДВ «Брацлав»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,63	0,63	0,63	0,63	0,63	0,63
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	3,70	3,70	3,70	3,70	3,70	3,70
$E_{li} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30

*Матеріально-грошові компоненти отримано як частки витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи: $g_i = G_i / V_i = \eta_i$ (витрати підприємства є вигодою для учасників виробництва).

Щодо показників ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва утворюють такий ряд: ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький дослідний завод» (за даними середніх значень табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Показники ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва з урахуванням експертних підходів

Показники	Складові компонент у розподілі валового доходу					
	Матеріально-грошовий*	Коллективної взаємодії	Інформаційної відкритості	Моралізації	Мобільності	Середні значення
ПрАТ «Вінницький дослідний завод»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,47	0,4	0,4	0,45	0,5	0,444 0,4423
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,53	0,6	0,6	0,55	0,5	0,556 0,5546
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	2,13	2,5	2,5	2,22	2	2,27 2,2611
$E_{i1} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,06	1,22	1,22	1,11	1	1,122 1,0955
ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,39	0,35	0,4	0,45	0,5	0,418 0,4148
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,61	0,65	0,6	0,55	0,5	0,582 0,5796
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	2,56	2,86	2,5	2,22	2	2,428 2,4098
$E_{i1} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$	1,25	1,36	1,22	1,11	1	1,188 1,1815

ПрАТ «Барський машинобудівний завод»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,279	0,2	0,3	0,4	0,5	0,3358 0,3199
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,721	0,8	0,7	0,6	0,5	0,6642 0,6556
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	3,584	5	3,33	2,5	2	3,2828 3,1257
$E_{\eta_i} = \sqrt{G_i / Z_i} =$ $= \sqrt{g_i / z_i}$	1,608	2	2,33	1,22	1	1,6316 1,5567
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,284	0,25	0,35	0,45	0,5	0,3668 0,3544
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,716	0,75	0,65	0,55	0,5	0,6332 0,6258
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	3,521	4	2,86	2,22	2	2,9202 2,8216
$E_{\eta_i} = \sqrt{G_i / Z_i} =$ $= \sqrt{g_i / z_i}$	1,588	1,73	1,36	1,11	1	1,3576 1,3291
ТДВ «Брацлав»						
$z_i = Z_i / V_i$	0,37	0,3	0,4	0,45	0,5	0,404 0,3980
$g_i = G_i / V_i = \eta_i$	0,63	0,7	0,6	0,55	0,5	0,596 0,5921
$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$	3,70	3,33	2,5	2,22	2	2,75 2,6742
$E_{\eta_i} = \sqrt{G_i / Z_i} =$ $= \sqrt{g_i / z_i}$	1,30	1,36	1,22	1,11	1	1,198 1,1908

*Матеріально-грошові компоненти отримано як частки витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи: $g_i = G_i / V_i = \eta_i$ (витрати підприємства є вигодною для учасників виробництва). У першому рядку останнього стовпця вказано середнє арифметичне значення, а у другому – середнє геометричне.

Характеристика складових результативності процесу формування валового доходу підприємств порівняно з їхніми загальними середніми значеннями (ЗСЗ) за період 2014–2018 рр. наведено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6 – Характеристика складових результативності процесу формування валового доходу підприємств порівняно з їхніми загальними середніми значеннями за період 2014–2018 рр.*

Об'єкт	Характеристика загального продукту процесу		Характеристика продукту як витрат процесу		Характеристика чистого продукту процесу	
	V , тис. грн	J_V	Z , тис. грн	J_Z	G , тис. грн	J_G
ЗСЗ	345,6982	1	240,891	1	104,8071	1
А	361,9019	1,046873	255,3971	1,060218	106,5049	1,016199
В	304,7196	0,8814615	198,9573	0,8259225	105,7623	1,009113
Д	337,7073	0,976885	246,1942	1,022015	91,51309	0,8731573
Е	389,2974	1,126119	273,6799	1,136115	115,6175	1,103145
Ж	246,7758	0,7138478	164,2134	0,6816917	82,56242	0,7877559
Об'єкт	Характеристика якісної складової масштабного продукту процесу		Характеристика масштабного продукту процесу		Характеристика ефективності процесу з точки зору витрат	
	$1 + Z / V$	$J_{1+Z/V}$	K	J_K	$E = V / Z$	J_E
ЗСЗ	1,6968248	1	177,8393	1	1,435081	1
А	1,7057079	1,005235	181,6662	1,021519	1,417017	0,9874125
В	1,6529194	0,974125	174,8165	0,9830025	1,531583	1,067245
Д	1,7290166	1,018972	158,2276	0,8897226	1,371711	0,9558421
Е	1,7030099	1,003645	196,8977	1,107166	1,422455	0,9912019
Ж	1,6654356	0,9815012	137,5024	0,7731833	1,502775	1,047171
Об'єкт	Характеристика ефективності процесу з точки зору:				Характеристика результативності процесу	
	вигоди		вигоди і витрат			
	$\eta = G / V$	J_η	$E_1 = \sqrt{G / Z}$	J_{E_1}	$R = K \times E$	J_R
ЗСЗ	0,3031749	1	0,659	1	255,2138	1
А	0,294292	0,970700	0,645768	0,979921	257,4241	1,008661
В	0,347081	1,144821	0,729097	1,106369	267,7459	1,049104
Д	0,270983	0,893817	0,609681	0,925161	217,0426	0,8504343
Е	0,296990	0,979600	0,649965	0,986290	280,0781	1,097425
Ж	0,334564	1,103535	0,709089	1,076008	206,6352	0,8096551

*Вартісні показники подано в середньому за рік на одного працівника в тис. грн у фактичних цінах; V_i – показники виручки (чистого доходу) від реалізації продукції; Z_i – показники матеріальних затрат та амортизації; $G_i = (V_i - Z_i)$ – показники валового доходу; $G_i / V_i = \eta_i$ – коефіцієнти корисної дії (ККД) процесу; $E = V / Z$, $E_1 = \sqrt{G / Z}$ – показники ефективності процесу. Індекси – у коефіцієнтах як відношення вартісних показників підприємств до відповідних ЗСЗ показників цих підприємств ($J_K = J_G J_{1+Z/V}$, $J_E = J_{G/Z} J_{V/G}$, $J_R = J_K J_E$).

А – ПрАТ «Вінницький дослідний завод»; В – ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; Д – ПрАТ «Барський машинобудівний завод»; Е – ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»; Ж – товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав».

Виходячи з необхідності використання різноманітних підходів до вирішення проблеми оцінювання дієвості функціонування складних систем (як спроможності систем давати позитивний результат) на основі поняття складових результативності підпроцесів процесу функціонування складних систем як об'єктів моделювання, а також щодо уточнення відповідного модельного та понятійного апарату згідно з [169], зазначимо, що дослідження дієвості процесу (як спроможності процесу давати певний результат) за традиційною схемою базуються, зазвичай, на ефективності як на понятті, ідентичному результативності [148; 160; 243; 244 та ін.], хоча існують й інші міркування щодо цього [117; 128; 157; 158; 190 та ін.].

3.2 Напрями удосконалення управління інвестиціями в основних стейкхолдерів

Удосконалювання управління ефективністю інвестицій, які визначають напрям розвитку підприємства, є нагальною проблемою сьогодення. Саме ефективні інвестиції сприяють конкурентоспроможності виробництва, його модернізації, економічному зростанню, підвищенню показників діяльності промислових підприємств, на яких виробляють продукцію з високою доданою вартістю. Деякі науковці вважають інвестиції ресурсом підприємства, виокремлюючи при цьому групи ресурсів залежно від видів діяльності підприємства (ресурси, що обслуговують операційну, фінансову, інвестиційну діяльність [32, с. 15]). У нашому дослідженні звернемо особливу увагу на інвестиційну діяльність, пов'язану з розвитком людського капіталу та формуванням валового доходу підприємства на основі дослідження дієвості процесу (як спроможності процесу давати певний результат).

У стислому викладі цей підхід полягає у тому, що розгляд дієвості у розумінні Н. Буреннікової та В. Ярмоленка суттєво відрізняється від її інтерпретації тими авторами, котрі пов'язують дієвість з результативністю та ефективністю, ототожнюючи їх, або, вирізняючи ці категорії, спорадично пропонують методику вимірювання показника ефективності, але не забезпечують вимірювання показника результативності.

Об'єктами аналізованого дослідження були процеси функціонування складних систем різних типів та рівнів як сукупність певних

підпроцесів, а *предметом дослідження* – теоретичні і практичні аспекти забезпечення оптимального рівня дієвості процесу функціонування цих систем.

Розглядаючи результативність процесу праці як економічну категорію, котра одночасно характеризує процес праці та його дієвість за певними наслідками з кількісної сторони, у вигляді вартості його певного продукту, і якісної, з урахуванням ефективності процесу, зазначені автори зробили висновок, що є сенс розглядати економічну категорію *результативності будь-якого економічного процесу*, котра одночасно характеризує економічний процес та його дієвість за відповідними наслідками з кількісної сторони, у вигляді вартості його певного продукту, і якісної, з урахуванням ефективності процесу. Спочатку автори розглядали результативність *будь-якого економічного процесу* та пов'язані з нею питання з застосуванням для дослідження діяльності господарюючих систем як потоків певних економічних процесів.

Протягом певного часу зазначеними науковцями досліджувалися питання, пов'язані з категорією результативності будь-якого процесу. Таке розуміння поняття результативності приводить до глибшого пізнання будь-якого процесу та його дієвості за певними наслідками і дозволяє вирішувати питання щодо вимірювання, моделювання й оцінювання складових результативності процесу з метою управління ним.

Теоретичною основою сутності складових результативності економічного процесу слугувало припущення (твердження) про двоїстість (дуальність) економічного процесу (процес як вигода (користь) та процес як носій витрат), яке пропонується за аналогією щодо вчення К. Маркса про двоїстий характер праці та приводить до приросту знань під час дослідження наслідків економічного процесу.

В цьому дослідженні, дотримуючись методології Н. Буреннікової та В. Ярмоленка, виходитимемо з того, що результатом будь-якого економічного процесу є його продукти: як дохід (чистий результат процесу), як витрати (витратний результат процесу), загальний продукт у вигляді продукту як доходу та витрат (сукупний результат процесу) та масштабного продукту у вигляді продукту як доходу та тієї частини витрат, котра пропорційна частці продукту як доходу у

загальному продукті (цей продукт процесу є змішаним його результатом, котрий складається з чистого результату процесу та відповідної частини витратного його результату; він характеризує продукт процесу з кількісної сторони). Окреслені продукти є об'єктами моделювання.

Дохідність економічного процесу відображає спроможність цього процесу створити продукт як дохід (процес як дохід). *Витратність економічного процесу* відображає спроможність цього процесу використати витрати для створення продукту як доходу (процес як витрати). *Ресурсність економічного процесу* характеризує спроможність зазначеного процесу створити загальний продукт у вигляді дохідності та витратності.

Масштабність економічного процесу відображає здатність процесу давати певний результат з кількісної сторони у вигляді дохідності та тієї частини витратності, котра пропорційна частці дохідності у ресурсності. Під *ефективністю економічного процесу* розумітимемо економічну категорію, котра характеризує здатність процесу давати певний результат з якісної сторони і виражає співвідношення між ресурсністю економічного процесу та витратністю.

Під *результативністю економічного процесу* необхідно розуміти економічну категорію, котра відображає здатність процесу давати певний результат як з кількісної сторони, у вигляді масштабності процесу, так і з якісної сторони, у вигляді ефективності процесу. Отже, категорія результативності економічного процесу походить від категорій масштабності та ефективності процесу.

Показники результативності економічного процесу є складовою частиною механізму регулювання економіки. В них під час дослідження економічного процесу використано такі рівняння зміни його результативності:

$$J_R = J_K \times J_E = J_K \times J_{V/Z} = J_G \times J_{1+V/Z}; \quad (3.5)$$

$$J_R = J_G \times J_{1+Z/V} \times J_{G/Z} \times J_{V/G} = J_G \times J_{1+Z/V} \times J_{G/Z} \times J_{1+Z/G}, \quad (3.6)$$

де індекси J_R , J_K , J_E та інші є індексами зміни певних показників як відношень відповідних показників до базисних. В наведених формулах: V – показник загального продукту процесу; Z – показник його продукту як затрат; $G = (V - Z)$ – показник продукту як користі процесу; $K = G + Z \times G / V$ – показник його масштабного продукту; $E = V / Z$ – показник ефективності процесу як відношення показників загального продукту (V) і продукту як затрат (Z); показник $R = K \times E = K \times V / Z = G(1 + V / Z)$ є показником результативності економічного процесу (детальніше – в роботах [170; 224; 226 та інших]).

Використання зазначених показників для окремих підприємств за запропонованою нами методикою дає можливість оцінити економічну діяльність цих підприємств. Показник (Z) витратності розраховується як різниця $Z = V - G$, якщо відомі значення (V) та (G); показник (G) дохідності обчислюється як різниця $G = V - Z$, якщо відомі значення (V) та (Z).

В табл. 3.7 подано систему моделей для обчислення показників складових частин результативності підпроцесів процесу функціонування складної системи ($i = 1, 2, 3, \dots, n$; n -й підпроцес є базисним). Обчислення вказаних показників за допомогою відповідної комп'ютерної програми дає можливість зручно та швидко розраховувати їх для кожного i -го підпроцесу.

Загалом, як відмічалось раніше, процес управління ефективністю інвестицій промислових підприємств базується на певному *механізмі впливу* на них. Переходячи до розкриття в нашому дослідженні механізму реалізації процесу управління ефективністю інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів необхідно акцентувати увагу на певних теоретичних підходах до тлумачення категорії «економічний механізм» і застосування її для аналізу процесів функціонування відповідних систем.

Сучасні економічні дослідження характеризуються тим, що науковці часто використовують термін «механізм», а також поняття, що містять в собі терміни: «економічний механізм», «механізм управління», «господарський механізм», «інвестиційний механізм» тощо.

В економіку поняття механізму прийшло із техніки, через виникнення потреби опису соціальних, економічних і виробничих процесів в їхній взаємодії.

Таблиця 3.7 – Структурована взаємопов’язана система моделей для обчислення показників складових результативності підпроцесів процесу функціонування складної системи

Показник	Позначення	Формула для обчислення
1. Вхідні показники		
1) ресурсність підпроцесів	V_i	
2) витратність підпроцесів	Z_i	
3) корисність підпроцесів	G_i	$G_i = V_i - Z_i$
4) масштабність підпроцесів	K_i	$K_i = G_i + Z_i \times G_i / V_i$
5) індекс масштабності підпроцесів	J_{K_i}	$J_{K_i} = K_i / K_n$
2. Показники результативності		
6) результативність підпроцесів	R_i	$R_i = K_i \times E_i$
7) індекс результативності підпроцесів	J_{R_i}	$J_{R_i} = R_i / R_n$
3. Показники ефективності (якісної складової результативності)		
8) індекс якісної складової ефективності підпроцесів	$J_{E_{2i}}$	$J_{E_{2i}} = E_{2i} / E_{2n}$
9) індекс кількісної складової ефективності підпроцесів	$J_{E_{1i}}$	$J_{E_{1i}} = J_{E_i} / J_{E_{2n}}$
10) індекс ефективності підпроцесів	J_{E_i}	$J_{E_i} = E_i / E_n$
11) ефективність процесу з точки зору затрат	E_i	$E_i = V_i / Z_i = 1 / z_i$
12) ефективність процесу з точки зору вигоди і затрат	E_{1i}	$E_{1i} = \sqrt{G_i / Z_i} = \sqrt{g_i / z_i}$
4. Деякі показники для оцінювання компонент ефективності		
13) частка затрат у загальному продукті	z_{ii}	$z_i = Z_i / V_i$
14) частка вигоди у загальному продукті (ККД)	g_{ij}	$g_i = G_i / V_i = \eta_i$
15) частки витратності у ресурсності підпроцесів	D_{Z_i}	$D_{Z_i} = 1 / E_i$
16) частки корисності у ресурсності підпроцесів	D_{G_i}	$D_{G_i} = 1 - D_{Z_i}$

«Механізм» у загальному розумінні – це система, простір, спосіб, що визначає порядок будь-якої діяльності, системи взаємодії певних ланок та елементів або внутрішню будову, систему, сукупність станів та процесів, з яких складається певне явище [129]. Отже, механізм складається з визначеної сукупності елементів, які пов'язані і взаємодіють між собою задля функціонування усього механізму. За такого підходу можна розглядати будь-яку сукупність елементів у відповідному взаємозв'язку, орієнтуючись на кінцевий (результуючий) суб'єкт або процес. Розглядаючи організацію будемо вести мову про взаємодію елементів чи компонент, які забезпечують функціонування організації. Вивчаючи управління виокремимо взаємозв'язки окремих суб'єктів та об'єктів управління (як процесу) при зміні їхнього стану. При розгляді економіки з цієї позиції, можна вести мову про механізм, як про сукупність конкретних форм і методів свідомого впливу на економіку.

Г. Латфуллін та А. Райченко дають визначення поняття механізму, розглядаючи проблеми теорії організації як цілеспрямовано функціонуючої системи методів, інструментів, важелів і процедур взаємодії різних суб'єктів і об'єктів, яка є складною за своєю природою, інтегральною за формою, динамічно функціонуючою організацією. За суттю та змістом саме організування випадкового або цілеспрямованого об'єднання систем, самостійних складових і їх взаємозв'язків в ході певного процесу, здійснюваного в конкретних умовах, і отримало назву механізму [125]. Словник під редакцією С. Мочерного дає визначення поняття механізму управління як свідомо організованого, цілеспрямованого та активного впливу різних суб'єктів управління на процес розвитку та функціонування суспільного способу виробництва, окремих його ланок [148]. В. Герцик визначає механізм управління як систему елементів управління, до яких належать цілі, функції, методи, структури, суб'єкти управління та об'єкти управління. У цій системі в результаті впливу елементів управління змінюється стан об'єктів управління [42, с. 22–23].

Щодо економічних систем, то до них використовують поняття економічного механізму. У світовій практиці сформувався два основних напрямки дослідження економічних механізмів. Перший розвивається в роботах Л. Гурвіца, Р. Майерсона, Е. Маскіна, які отримали в 2007 р. Нобелівську премію з економіки за внесок в теорію економі-

чних механізмів. Другий підхід розробляється представниками французької економічної школи, зокрема А. Кульманом [121]. За своїм економічним змістом перший підхід може бути визначений як інформаційний, другий – як функціональний.

Особливістю інформаційного підходу до дослідження економічних механізмів є широке використання методів математичної теорії ігор. У ній аналізуються вибрані гравцями стратегії і результати, які визначаються взаємодією різних стратегій, обраних усіма учасниками. Ланцюжок зв'язків «стратегія–результат» трактується в роботах Л. Гурвіца як механізм [74]. До умов створення ефективного економічного механізму в певній сфері господарювання відносяться: стійке фінансування інститутів, що забезпечують функціонування таких механізмів; достатність інформації для аналізу результативності їх функціонування; якість юридичної бази.

Для інформаційного підходу, що розвивається в рамках теорії економічних механізмів, характерні: особлива увага до інформаційних потоків між елементами економічної системи, а також між господарюючими суб'єктами; акцентування значення суб'єктивних переваг і стратегій господарюючих суб'єктів для створення економічного механізму; облік ефекту асиметричності інформації, якою володіють господарюючі суб'єкти; констатація тісного зв'язку економічних механізмів та інститутів господарського середовища; виявлення пріоритетної мети, досягнення якої забезпечує функціонування конкретного механізму.

В остаточному підсумку, суть інформаційного підходу зводиться до подолання провалів в результаті асиметричності інформації, що знаходиться в розпорядженні всіх учасників, за рахунок функціонування економічних механізмів, що забезпечують досягнення конкретних цілей. Теоретичні результати, отримані в рамках інформаційного підходу до дослідження економічних механізмів, можуть бути використані для вивчення реальних механізмів взаємодії великих економічних систем.

Водночас при інформаційному підході до вивчення функціонування економічних механізмів залишаються поза аналізом такі важливі моменти:

– об'єктивний характер процесів, що протікають в господарській сфері;

- розподіл спостережуваних в господарській системі зв'язків на прямі і зворотні;
- критерії ефективності діяльності відповідного регулятора;
- ступінь урахування об'єктивних інтересів суб'єктів, що взаємодіють в рамках економічних механізмів (інтересів відповідних стейкхолдерів).

При інформаційному підході передбачається, що стійкий зв'язок між економічними явищами може бути створений на основі узагальнення суб'єктивних устремлінь господарюючих суб'єктів (чи певних зацікавлених сторін), що реалізують різні стратегії, якщо ці стратегії виявляться взаємоузгодженими (тобто сформованими на основі узгодженої мети).

Але при цьому не враховується той факт, що господарюючі суб'єкти діють в середовищі, еволюція якого визначається не тільки їх суб'єктивними рішеннями, а й об'єктивним розвитком виробничої сфери та інфраструктури.

Функціональний підхід на відміну від інформаційного ґрунтується на вивченні об'єктивних умов формування економічних механізмів. В основі функціонального підходу, що розвивається в теорії економічних механізмів, лежить поняття взаємозалежності явищ господарювання. На цій основі А. Кульман [121] дає таке визначення: в загальному вигляді економічні механізми можна трактувати як необхідний взаємозв'язок, що природно виникає між різними економічними явищами. У наведеному визначенні звертає на себе увагу акцент на природний, об'єктивний характер відносин, що лежать в основі дії економічних механізмів. Окрім того важливо, що ці відносини складаються не між організаційними (структурними) елементами, а між економічними явищами. Таке трактування є істотною відмінністю функціонального підходу від інформаційного.

У межах функціонального підходу стверджується, що основним інструментом розкриття взаємозалежності між економічними механізмами є економічний аналіз, причому до елементів економічного механізму відносять вихідне явище, результуюче явище і процес, що протікає між ними. Об'єктивний характер економічних механізмів не тільки допускає, але й передбачає вплив на процеси їхнього функціонування факторів зовнішнього середовища. Ці фактори залежно від їхніх особливостей можуть як позитивно, так і негативно впливати на

економічні механізми. У зв'язку з цим вивчення впливу факторів зовнішнього середовища і їх класифікація мають велике значення для розуміння специфіки взаємодій в рамках економічних механізмів, а також в прогнозуванні наслідків впливу на відповідні елементи.

У межах функціонального підходу економічні механізми, сформовані в господарському середовищі, можна виявити методами економічного аналізу. А. Кульманом висунуто теоретичне положення: якщо виходити з того, що механізми є системами взаємозв'язків економічних явищ, які виникають в певних умовах під впливом початкового імпульсу, то теоретично економічних механізмів може існувати стільки, скільки існує різних імпульсів в кожній системі взаємопов'язаних явищ при різних умовах [121]. Таким чином можна виділяти, наприклад, економічний механізм інвестування, економічний механізм управління, механізм управління ефективністю тощо.

Для функціонального підходу до вивчення економічних механізмів характерні: трактування економічного механізму як взаємозв'язку між економічними явищами; визначення ролі економічного аналізу в виявленні механізмів, що діють в господарському середовищі; розуміння економічного механізму як ланцюгової реакції взаємодій від вихідного явища до пов'язаних з ним економічних явищ; увага до впливу факторів зовнішнього середовища на економічні механізми.

Однак в рамках функціонального підходу залишаються невирішеними важливі проблеми формулювання і дії економічних механізмів: не виявляється характер зв'язку між елементами досліджуваних механізмів; не розкривається поєднання загального і спеціального в конкретних механізмах; залишається неясною роль економічного механізму в господарській системі; не чітко визначені результати дії механізмів.

Більшість вітчизняних науковців розглядають економічний механізм з точки зору функціонального підходу. Г. Ільницька в своїх дослідженнях відмічає економічний механізм як основну частину господарського механізму підприємства, який містить економічні методи, способи, певні форми й інструменти впливу на економічні процеси та взаємовідносини [78, с. 292]. У своїх дослідженнях Є. Хлобистов висловлює такий підхід: «Економічний механізм – комплекс організаційних, нормативних та правових заходів, спрямованих на оптимальну взаємодію економіки та навколишнього середовища по від-

ношенню до людини» [201]. Економічний механізм за Й. Завадським, є складовим елементом господарського механізму, що містить економічні стимули (державні економічні стимули виробництва й матеріальні стимули праці) та важелі (планування, фінансування, умови реалізації продукції, виробничо-технічне обслуговування, умови господарювання, собівартість продукції тощо) [67, с. 81]. Досліджуючи економічний механізм на рівні підприємства (внутрішньоекономічний механізм підприємства) П. Круш, С. Тульчинська, Р. Тульчинський, С. Кириченко, О. Кривда, О. Кавтиш трактують його як сукупність чинників, які визначають відносини між підприємством і його структурними підрозділами, створюючи умови для проведення внутрішньої економічної діагностики підприємства та реалізації економічних інтересів учасників виробництва [120, с. 23]. В. Москаленко та О. Шипрунова виділяють в економічному механізмі функціональні підсистеми (планування, прогнозування, ціноутворення, аналіз, облік тощо), підсистеми забезпечення (правове, інформаційне, нормативне і внутрішні економічні відносини), економічні важелі (ціни, тарифи, процентні ставки, економічне стимулювання, штрафи тощо) [147].

Подолати відмічені недоліки інформаційного та функціонального підходів в теорії економічних механізмів можливо в рамках поєднання наведених підходів. Результат буде визначатись такими положеннями [152]: об'єктивністю економічних механізмів, їх функціонування на основі реальних економічних процесів; інформаційною природою економічних механізмів; формуванням і функціонуванням на основі стійких прямих і зворотних зв'язків; трактуванням поняття «механізм» як більш конкретизованого стосовно поняття «система» і використання стосовно механізмів основних методів системного аналізу; ієрархічністю; адитивністю, тобто включенням економічними механізмами високого рівня в якості елементів механізмів нижчого рівня; можливістю досягнення конкретного результату на основі поставлених цілей; оптимізацію економічних процесів на основі керуючих впливів.

Об'єктивний характер економічних механізмів визначається їхнім формуванням на основі процесів, що протікають в господарському середовищі і відображають фундаментальні довгострокові закономірності і тенденції його розвитку. Інформаційна природа економічних механізмів обумовлена характером зв'язку між економічними явища-

ми і процесами, а також рішеннями, прийнятими господарюючими суб'єктами. Ці зв'язки забезпечуються потоками інформації, що відображаються в динаміці економічних показників. Динаміка показників також служить підставою для тих або інших дій. Наявність в економічній системі як прямих, так і зворотних зв'язків дозволяє коригувати прийняті управлінські рішення. Це забезпечує взаємоприспосовуваність конкретних економічних процесів. Для більш детального вивчення та застосування послідовності побудови механізму управління ефективністю інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів доцільно розглянути підходи до класифікації економічних механізмів (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Класифікація економічних механізмів

Критерії класифікації	Види економічних механізмів
1. Природа результуючого явища або кінцевий результат	-інвестиційний; -інноваційний; -господарський; -фінансовий; -структурний; -інформаційний та ін.
2. Характер організації	-самоорганізації; -зовнішньої організації (управління)
3. Характер динаміки	-розвитку; -функціонування; -згорання
4. Кількість охоплених об'єктів	-мікрорівня; -мезорівня; -макрорівня
5. Можливість кількісного або якісного оцінювання	-мають кількісне вираження; -кількісно не розраховуються; -мають якісне вираження
6. Ступінь відкритості	-відкритого типу; -закритого типу
7. Розподіл елементів впливу по відношенню до середовища	-внутрішні елементи; -зовнішні елементи
8. Підхід до побудови	-інформаційний; -функціональний; -змішаний

Враховуючи наведені вище особливості та принципи інформаційного і функціонального підходів до формування економічних механізмів і визначені критерії класифікації та здійснюючи їхнє поєднання, сформуємо структурну модель механізму, яка буде економічним механізмом відкритого типу з врахуванням інвестиційної природи явища на мікрорівні з акцентом на елементи внутрішнього середовища та з врахуванням впливу зовнішнього, і яка дасть можливість кількісного і якісного вираження характеристик відповідних процесів (рис. 3.5).

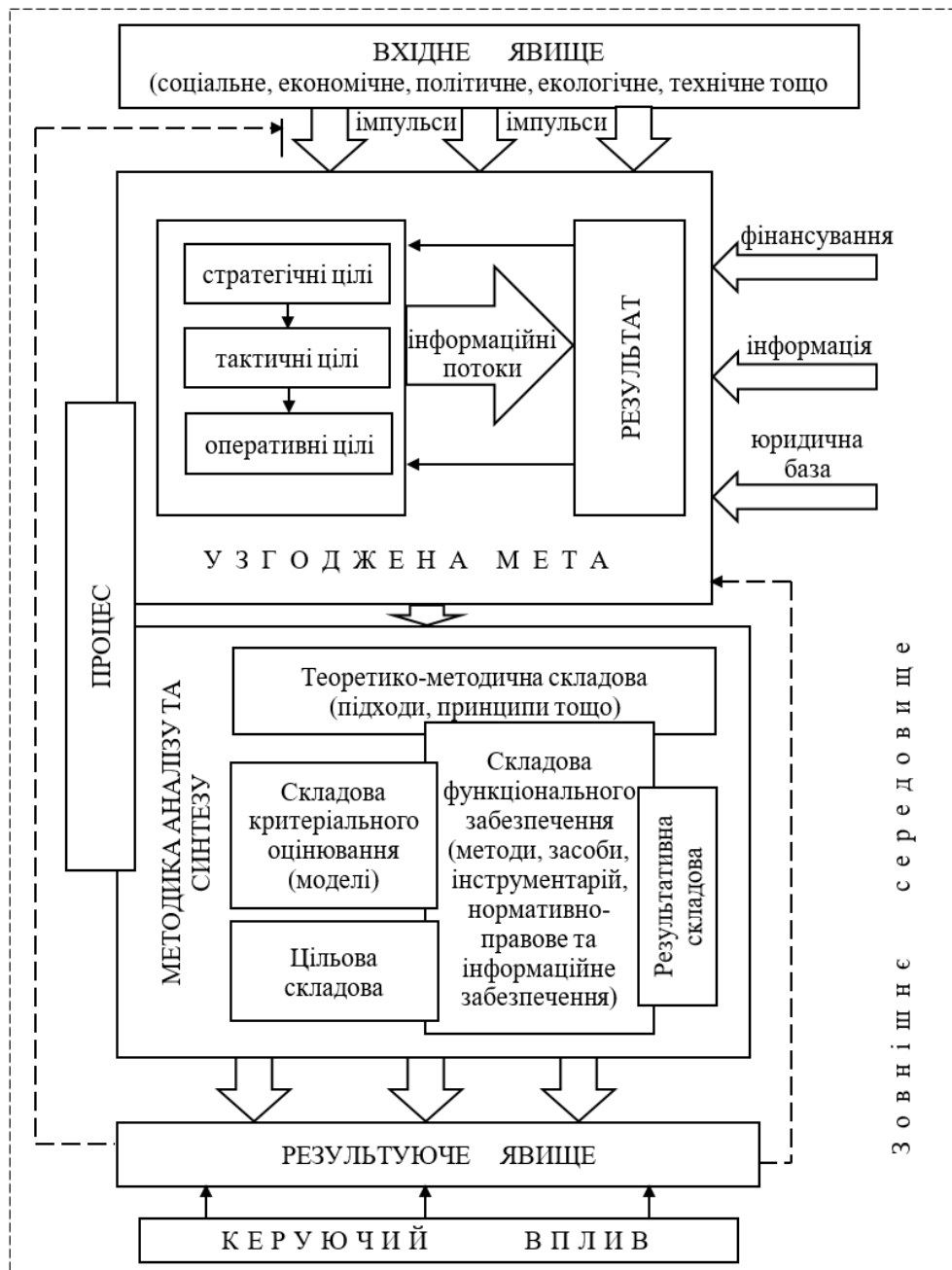


Рисунок 3.5 – Структурна модель підходу до формування механізму управління ефективністю інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів

У нашому дослідженні запропоновані методи оцінювання ефективності інвестицій та аналізу компонент є ефективним інструментом для вирішення задач прогнозування, оптимізації, моніторингу і управління процесом стосовно даного підпроцесу. Вони, входячи до складу загальних методів моделювання траєкторії ефективності інвестицій, доповнюють можливості аналізу процесів розвитку за рахунок врахування змін кожного параметра процесу і розширення інформаційної бази вирішення вказаних вище задач.

Задля можливості дослідження ефективності інвестицій сформовано узагальнену чотиривимірну модель процесу визначення ефективності інвестицій, що містить такі структурні елементи: етапи процесу визначення ефективності інвестицій, види інформації, критерії, цілі етапів. Модель дає можливість послідовно у відповідних взаємозв'язках досліджувати тіло певного рівня (рис. 3.6).



Рисунок 3.6 – Узагальнена модель визначення ефективності інвестицій

Детальність аналізу на рівні кожної складової ефективності дозволяє суттєво підвищити поріг чутливості моніторингу і враховувати всі особливості процесу управління ефективністю інвестицій для оперативного реагування на критичні ситуації. При оптимальній просторово-часовій організації процесу моніторингу можливий менеджмент ресурсів управління в онлайн-режимі, що значно підвищує ефективність управління інвестиціями.

Процес планування прийняття управлінських рішень стосовно управління ефективністю інвестицій здійснюється в класичному порядку, виходячи із таких дій: визначення поточного стану підприємства за допомогою різноманітних методів (*SWOT*-аналіз, *SEE*-аналіз тощо); визначення кінцевої мети чи тактичних (локусних) цілей (в тому числі і узгодженої мети); пошуку та вибору шляхів реалізації встановленої мети. Внутрішній контроль дозволяє визначити ступінь наближення чи відхилення результатів фактичної діяльності (інвестування) з запланованими і, за необхідності, здійснити оперативне корегування відповідних процесів.

Більш складними є процеси організаційного та інформаційного забезпечення реалізації управлінських рішень щодо управління ефективністю інвестицій. Зупинимось детальніше на цих поняттях. Стосовно організаційного забезпечення, то будемо розглядати його з позицій процесного підходу і погодимось з визначенням М. Єрмошенко, згідно з яким «організаційне забезпечення – це створення всіх необхідних умов для нормального функціонування, забезпечення кадровими, фінансовими, матеріально-технічними та іншими ресурсами, спрямованих на створення умов для здійснення діяльності» [65, с. 62]. Однак, на нашу думку, було б доцільним враховувати ще і вплив факторів зовнішнього середовища.

Стосовно інформаційного забезпечення реалізації управлінських рішень щодо управління ефективністю інвестицій зупинимось на системному підході дослідження, розглядаючи його як систему, яка сформована з інформаційних ресурсів, технологій, певного технічного інструментарію та програмного середовища. Така система перетворює вхідні інформаційні ресурси у визначену систему (підсистему) інформаційного забезпечення. Також необхідно врахувати, що інформаційне забезпечення управління ефективністю інвестицій потребує точного вимірювання характеристик та суттєвої надійності опрацювання даних і має вирішуватись інтегрально з врахуванням принципів характерних для функціонування інформаційних систем.

Організаційне та інформаційне забезпечення відповідного процесу реалізації управлінських рішень може бути здійснено завдяки таким складовим:

Організаційна складова процесу управління ефективністю інвестицій:

- виконавчі органи управління;
- інвестиційна група у складі керівництва підприємства;
- організаційна складова з інвестування (інвестиційні підрозділи);
- організаційна складова з управління інвестиційними ризиками (підрозділи ризик-менеджменту);
- організаційна складова з юридичних функцій (юридична служба);
- організаційна складова з фінансових (планово-економічних) функцій;
- організаційна складова з облікових функцій та формування звітності;
- організаційна складова з функцій внутрішнього контролю (аудиту).

Інформаційна складова процесу управління ефективністю інвестицій:

- інформація, яка використовується для оцінювання індивідуальних інвестиційних ризиків;
- інформація, яка використовується для управління інвестиційним портфелем;
- інформація, яка використовується для інвестиційного моніторингу;
- інформація, яка використовується для управлінського і внутрішнього контролю.

Як показники рівня інформаційної складової можуть бути використані такі коефіцієнти [77]:

- коефіцієнт повноти інформації ($K_{пов}$), що розраховується як відношення обсягу інформації, яка є в розпорядженні особи, що приймає рішення, і обсягу інформації, необхідної для ухвалення обґрунтованого рішення;
- коефіцієнт точності інформації ($K_{т}$), що розраховується як відношення релевантної інформації до загального обсягу інформації;
- коефіцієнт суперечливості інформації ($K_{суп}$), що розраховується як відношення кількості незалежних свідчень на користь ухвалення рішення до загальної кількості незалежних свідчень у сумарному обсязі релевантної інформації.

Рівень інформаційної складової інвестиційного потенціалу підприємства визначимо як добуток трьох наведених коефіцієнтів:

$$K_i = K_{нов} \times K_m \times K_{сум} . \quad (3.7)$$

При цьому, якщо: $K_i \geq 0,7$ – рівень високий; $0,3 \leq K_i < 0,7$ – рівень середній; $K_i < 0,3$ – рівень низький.

Для оцінювання інвестицій промислових підприємств використаємо критерії, наведені І. Бланком [13] (з деякими змінами і доповненнями):

- відповідність щодо ефективних інвестицій у загальноекономічній стратегії розвитку підприємства;
- відповідність обраних джерел інвестування напрямам інвестування і прийнятій послідовності реалізації інвестиційної стратегії її стратегічним, тактичним та оперативним цілям;
- прийнятність ризику, пов'язаного з реалізацією інвестиційної стратегії для підприємства;
- досягнення ефективності, яка сумірна з узгодженою метою.

Враховуючи наведені вище принципи, підходи та складові, запропонуємо відображення механізму реалізації процесу управління ефективністю інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів (рис. 3.7).

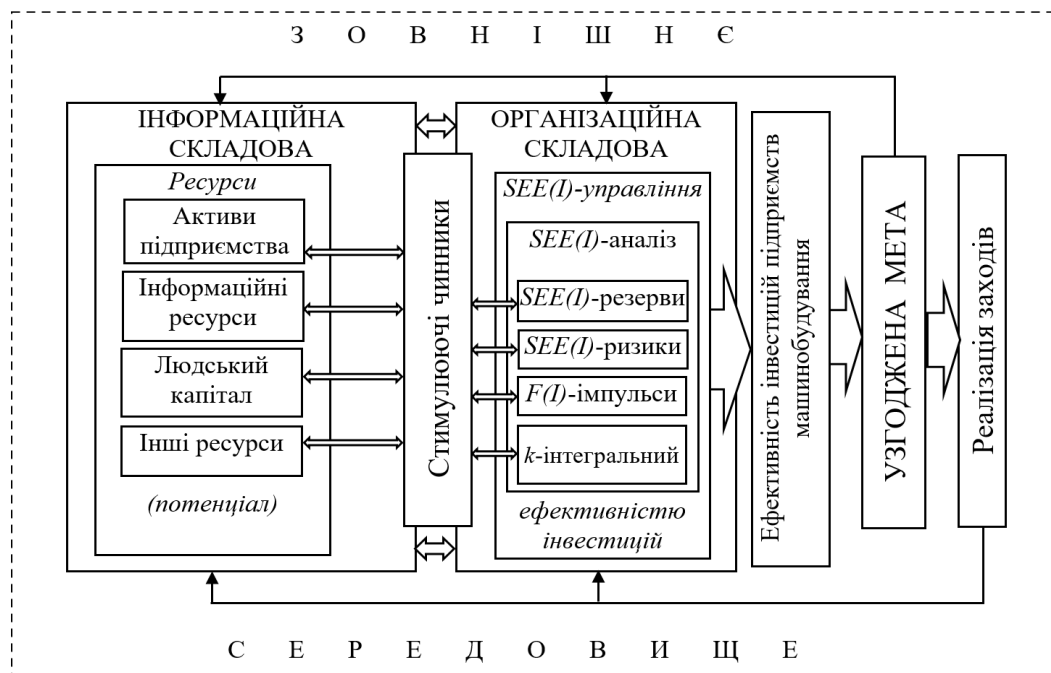


Рисунок 3.7 – Механізм реалізації процесу управління ефективністю інвестицій промислових підприємств в окремих стейкхолдерів

У руслі розробленого механізму здійснюється управління ефективністю інвестицій у частині управління ресурсним забезпеченням промислового підприємства.

Практичне використання запропонованих підходів щодо дослідження складових результативності певного процесу на основі моделювання залежить від специфіки процесу і потребує спеціального розгляду, що пов'язується з особливостями вимірювання продуктів процесу.

Для подальшого розгляду і формування пропозицій стосовно розробки відповідних моделей покращення управління ефективністю інвестицій промислових (машинобудівних) підприємств доцільно розглянути види та напрями таких інвестицій, що здійснюються в ході діяльності цих підприємств.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи тощо. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають більш кваліфікованими і більш продуктивними. Велике значення мають також витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність і пошук економічно значимої інформації.

На наш погляд цей перелік інвестицій, характерних для групи машинобудівних підприємств, можна розширити додавши групу інвестицій, мета яких – цільова орієнтація на формування у працівника почуття відданості підприємству. Відданість працівника має для підприємства низку переваг і позитивних сторін. По-перше, такий працівник поділяє і робить своїми власними цілі підприємства та його цінності. По-друге, працівник намагається залишитися на підприємстві і зберігає це намагання навіть тоді, коли це може бути для нього невигідно. По-третє, відданий працівник готовий не тільки працювати на підприємство, але, якщо це потрібно, пожертвувати власними інтересами. Відданість – особисте бажання людини. Тому підприємство має розвивати цю відданість за допомогою різних прийомів.

Найбільш простий і доступний спосіб (до того ж активно використовуваний в менеджменті підприємства) це інвестиції в розвиток організаційної культури – сукупності норм, цінностей, традицій, поглядів, які часто не підлягають формулюванню і бездоказово прий-

маються і поділяються всіма членами колективу. Вона забезпечує гармонізацію колективних і індивідуальних інтересів працівників, мобілізує їхню ініціативу, виховує відданість підприємству, поліпшує комунікаційні процеси, морально-психологічний клімат. До основних складових організаційної культури відносять: філософію існування організації та її ставлення до співробітників і клієнтів; домінуючі цінності, на яких ґрунтується організація і які стосуються мети її існування і засобів досягнення цієї мети; правила за якими ведеться «гра» в організації; психологічний клімат в організації, який виявляється у характері стосунків між працівниками та при контактах із зовнішнім середовищем; поведінкові ритуали тощо.

Окрім розвитку організаційної культури можна також інвестувати в розвиток соціально-психологічних методів управління підприємством, які є системою засобів та важелів впливу на соціально-психологічний клімат в колективі, на трудову і соціальну активність колективу і його працівників. Розвиток і активне використання соціального прогнозування, нормування, регулювання і планування, а також психологічних методів формування і розвитку колективу, гуманізації стосунків дозволяють підтримувати соціальну справедливість в колективі, врегульовувати взаємні зобов'язання, підтримувати особисту ініціативу працівника, створювати відповідну культуру управління і забезпечувати оптимальні відносини між керівником і підлеглим, що безперечно впливатиме на відданість працівника організації і в результаті підвищить людський капітал організації.

В діяльності машинобудівного підприємства та розглянутих нами в теоретичних дослідженнях видатках на розвиток людського капіталу персоналу (див. п. 1.2), такі видатки доцільно розглядати не як витрати, а як перспективні інвестиції, інвестиції в розвиток людини, колективу та працівників. Виділимо основні види таких вкладень і відобразимо їхній вплив на людський капітал (табл. 3.9).

Відповідно до наведеної в розділі 1 класифікації – менеджери, службовці та працівники підприємства є стейкхолдерами підприємства і саме вони та їх діяльність формує людський капітал підприємства (особистий, відчужуваний та колективний). Вивчаючи цілі, владу та інтереси частини внутрішніх стейкхолдерів підприємства з'являється більше інформації про неявні бажання працівників, можливості їх мотивування та активізації діяльності на благо підприємства та задля до-

сягнення мети його діяльності. В цьому дослідженні максимальна увага приділяється вивченню таких складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва як матеріально-грошова мотивація (матеріально-грошовий компонент), групова (колективна) взаємодія, моралізація, інформаційна відкритість підприємства та професійна мобільність (ротація). Згідно з поглядами Е. Фрімена, тільки у злагодженій багатовекторній політиці управління можна знайти відповідь на загрози, які створює сучасне ринкове середовище [241].

Таблиця 3.9 – Основні напрями інвестицій у внутрішніх стейкхолдерів та їх вплив на людський капітал

Напрями інвестицій промислових підприємств	Вплив на людський капітал
1. Загальна освіта	збільшують обсяг
2. Професійна освіта	
3. Виробнича підготовка	
4. Професійна мобільність (ротація)	сприяють підвищенню цін за використання
5. Професійна міграція	
6. Пошук інформації на ринку праці	
7. Охорона професійного здоров'я	подовжують термін використання
8. Мотивація матеріально-грошова	стимулюють розвиток
9. Групова (колективна) взаємодія	забезпечують стабільність розвитку, зростання, ефективність використання
10. Моралізація	
11. Інформаційна відкритість підприємства	

Частина внутрішніх стейкхолдерів підприємства (як людський капітал) займають провідне місце в системі ресурсів розвитку кожної конкретної організації і тому є головним джерелом, що породжує фактор невизначеності. Поведінка людини дуже складна, щоб її можна було втиснути в звичні схеми системного аналізу, теорії прийняття рішень і представити у вигляді алгоритмів управління. Приблизний розподіл рівня впливу внутрішніх стейкхолдерів на складові компоненти системи безпеки функціонування підприємства представлено на рис. 3.8.

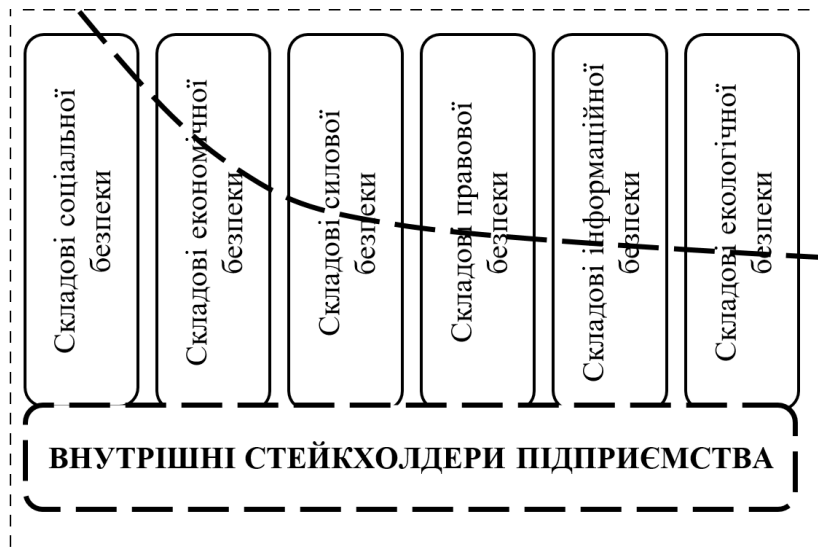


Рисунок 3.8 – Рівень впливу внутрішніх стейкхолдерів на складові компоненти системи безпеки функціонування підприємства

Вітчизняний і світовий досвід вказує, що більш ніж дві третини всіх загроз безпеки підприємства походять від власних працівників або пов'язані з ними. Процес ідентифікації зацікавлених сторін підприємства дозволить чіткіше визначити певні ризики, що походять від них та мінімізувати можливі збитки, несанкціонованими діями працівників, менеджерів тощо, отже забезпечити безпеку функціонування підприємства.

З огляду на те, що людський фактор опосередковує всі сторони взаємовідносин на підприємстві, можна визначити ризики пов'язані з частиною внутрішніх стейкхолдерів, як комплексні.

До переліку таких ризиків пов'язаних з працівниками машинобудівних підприємств можна віднести:

- освітні ризики, тобто нанесення підприємству прямих матеріальних збитків у зв'язку зі звільненням працівника, який здобув освіту за рахунок коштів підприємства;
- ризики розкрадання матеріальних ресурсів підприємства, пов'язані з низьким моральним рівнем працівників, відсутністю належного контролю і обліку використання матеріальних ресурсів, недотриманням вимог законодавства в організації як з боку працівників, так і з боку роботодавців;
- ризики проникнення людей, які мають зв'язки з кримінальними структурами;

- ризику втрати, перекручування, розкрадання інформації працівниками в процесі її отримання, обробки, зберігання, передачі;
- ризику антисоціальної поведінки, або формування категорії працівників які не відповідають нормам організаційної культури, що може призвести до великої шкоди підприємству, яка проявиться в погіршенні морально-психологічного клімату, конфліктах, зниженні трудової і виконавчої дисциплін.

Загалом, з позицій теорії зацікавлених сторін, згідно з трактуванням Т. Дональдсона та Л. Престона, стейкхолдери «ідентифікуються через фактичну або потенційну шкоду та вигоду, яку вони відчують або очікують випробувати в результаті дії фірми або її бездіяльності, ... але люди та групи, які отримують користь тільки в тому випадку, коли організація в цілому несе втрати, не є стейкхолдерами, хоча вони можуть бути зацікавленими в її діях» [237] все ж у працівників може бути сформована цілеспрямована ризикована поведінка, яка переважно зумовлена власним баченням ситуації; особистою вигодою; індивідуальними цінностями відмінними від цінностей організації; розривом між істинними і декларованими організаційними цінностями; низькою зацікавленістю в існуванні чи розвитку організації; внутрішньокорпоративними інтригами, міжгруповими конфліктами; нелояльністю співробітників.

Успішність підприємства і сталість безпеки функціонування підприємства залежить від ефективності діяльності господарюючого суб'єкта, рівень розвитку якого пов'язують з поняттям людського капіталу. Людський капітал пов'язаний з працівниками та менеджерами підприємства, які є основним джерелом і генератором знань, частиною внутрішніх стейкхолдерів підприємства та одночасно вимагає відповідних вкладень у свій розвиток (інвестицій) і сприяє досягненню цілей діяльності підприємства, формуючи додану вартість. Тому актуальними є подальші наші дослідження, пов'язані з оцінюванням рівня впливу зацікавлених осіб (стейкхолдерів), з урахуванням інвестицій в людський капітал.

Ми вже відмічали в цьому дослідженні, що керівництво підприємства несе певний ризик, здійснюючи інвестиції в людський капітал. Трудовий договір передбачає тимчасове використання роботодавцем здібностей працівників, отже, після закінчення терміну трудового до-

говору працівник може перейти на роботу до іншого підприємства. Загалом саме ця причина є стримуючим фактором зростання інвестицій в людський капітал. Схематично вплив людського капіталу на складові системи безпеки функціонування підприємства представлено на рис. 3.9.

Ефективне управління людськими ресурсами займає провідну позицію в розвитку всього підприємства в цілому. Людина є основним елементом функціонування підприємства, значить і ризики, пов'язані з її діяльністю, мають займати першочергову позицію для запобігання загрозам з метою забезпечення безпеки функціонування підприємства. Як показує світова і вітчизняна практика навіть висококваліфікований персонал неефективний без організації і управління його працею і взаємовідносинами. Тому головною метою стратегічного управління людськими ресурсами є побудова ефективної роботи персоналу, враховуючи забезпечення системності і комплексності роботи з людьми, що дозволяє примножувати людський капітал та підвищувати рівень задоволення зацікавлених сторін.

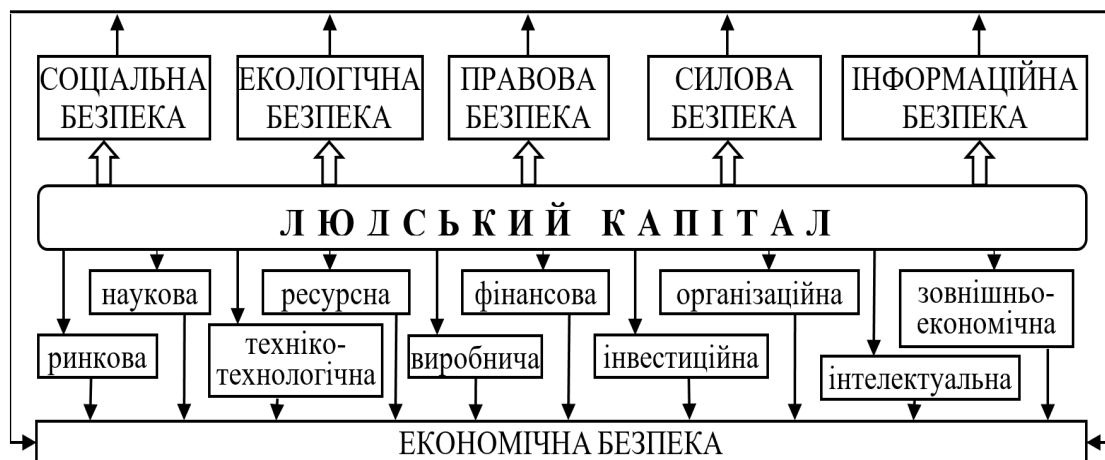


Рисунок 3.9 – Вплив людського капіталу на складові системи безпеки функціонування підприємства

Послідовне дослідження загроз, компонент системи безпеки функціонування підприємства, ризиків пов'язаних з людським фактором та інвестиціями в людський капітал підприємства дозволяє по новому поглянути на працівника підприємства та людський капітал загалом, а саме у світлі стейкхолдерської теорії (теорії зацікавлених сторін) при формуванні відповідних моделей управління.

3.3 Моделі покращення управління інвестиціями промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії

Як відомо, однією із складових механізму управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті зацікавлених сторін є формулювання та реалізація відповідних заходів. Для цього необхідно розробити алгоритм формування і реалізації стратегії стосовно управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті основних внутрішніх стейкхолдерів на підґрунті механізму забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін.

Згідно з проведеним дослідженням основною метою управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії є створення певної системи інвестування, яка ґрунтується не на застосуванні адміністративних методів чи підходів до впливу на працівників підприємства, а на економічних стимулах та активному розвитку людського капіталу, у створенні такої системи, в якій інтереси кожного працівника гармонізуються з інтересами підприємства, досягненні високої результативності функціонування і покращенні економічної активності підприємства.

Тому під управлінською стратегією розумітимемо певні процедури досягнення цілей підприємства, які пов'язані з формуванням та розвитком людського капіталу, вирішенням проблеми ефективного інвестування та розподілу необхідних для цього обмежених ресурсів.

Стратегічне управління ефективністю інвестицій, які пов'язані з людським капіталом, дає змогу вирішувати такі завдання:

- 1) забезпечити на підприємстві формування та розвиток людського капіталу (та пов'язаного з ним інтелектуального капіталу) відповідно до його загальної стратегії;
- 2) формувати середовище підприємства згідно з яким забезпечується відповідне досягнення узгоджених тактичних цілей функціонування підприємства та тактичних (локусних) цілей окремих внутрішніх стейкхолдерів, а також створювати умови і стимулювати відтворення та реалізацію самого стратегічного управління;
- 3) усувати суперечності в питаннях здійснення інвестицій підприємств у відповідні компоненти людського капіталу.

Стратегія ефективного інвестування (стратегія управління ефективністю інвестицій) – це певний набір основних принципів, поло-

жень, правил та узгоджених цілей формування та реалізації інвестицій, які конкретизовані, виходячи з типу організаційної стратегії, яка є визначеною для кожного конкретного підприємства.

Враховуючи, що в нашому дослідженні внутрішніми стейкхолдерами промислового підприємства є його персонал (як сукупність всіх працівників та менеджерів одночасно), формування стратегії певної взаємодії бажано розпочинати із визначення відповідного типу застосованої кадрової стратегії. Можуть бути застосовані такі стратегії:

Наступальна стратегія. Наступальну стратегію використовують підприємства з високими темпами зростання, в яких працюють творчі та інноваційні працівники, готові ризикувати. З ринку праці таке підприємство набирає багато кандидатів, які мають навички, необхідні для задоволення потреб у зростанні. Оцінка базується більше на результатах, ніж на особистих характеристиках. Серед працівників поширене позитивне ставлення до успіху протягом тривалого періоду. Найчастіше використовуються виплати на основі прибутку, опціонів, винагород, а не базових зарплат.

Оборонна стратегія. Оборонна стратегія передбачає різні управлінські дії. Набір та просування по службі здійснюються швидше з числа працівників з організації. Підприємства зосереджені на поточних, вимірюваних (кількісних) результатах оцінювання персоналу. Однак найбільше цінується стаж та лояльність, а не продуктивність праці. Винагорода базується на ієрархічній структурі заробітної плати, визначеній оцінкою робочих місць.

Кількісна стратегія. Кількісна стратегія зосереджується, насамперед, на персоналі та містить потреби в працівниках підприємства, які необхідні для адаптації до ринку, що змінюється. Це виражається головним чином у плануванні персоналу та узгодженні його з бізнес-планом. Ця стратегія розглядає людські ресурси як витрати, які знижуються за рахунок зниження активності підприємства та заміщення робочої сили капіталом.

Якісна стратегія. Якісна стратегія прагне оптимальної взаємодії стимулювання та мотивації людських ресурсів для досягнення найкращого результату. Вона працює на перспективу і заснована на відповідних характеристиках якості працівників.

Стратегія, орієнтована на вхід. Стратегія містить певні орієнтовані заходи щодо залучення ззовні бажаної групи працівників з відпо-

відною кваліфікацією. Тут переважно проводяться маркетингові заходи та підбір персоналу з-за меж підприємства.

Стратегія, орієнтована на розвиток та активізацію. Стратегія, зосереджена на розвитку та активізації відображається як певні заходи, які спрямовані на індивідуальне вдосконалення і розвиток співробітників і підвищення їх ефективності. Підприємство прагне сформувати ефективні робочі групи. Надзвичайно важливою та невід'ємною складовою цієї стратегії є розробка системи стимулювання.

Стратегія, орієнтована на вихід. Вихідно-орієнтована стратегія передбачає звільнення працівників, обмеження кількості зайнятих осіб. Стратегія пов'язується з оцінюванням всієї функції управління персоналом та вирішення можливих конфліктних кадрових рішень.

Стратегія перманентного відбору. Ця стратегія заснована на передумові періодичної заміни працівника і розглядає відбір як основну діяльність кадрової служби. Відбору підлягають всі працівники як потенційні, так і задіяні в процесах функціонування підприємства. Ця стратегія передбачає відкритість до зовнішнього ринку праці та конкуренції, вона є механізмом відбору та розподілу персоналу. Однак така модель не сприяє відчуттю безпеки роботи та інтеграції з підприємством і реалізується насамперед як стратегія зниження витрат.

Стратегія людського капіталу. Ця стратегія базується на припущенні щодо здатності людини до навчання та на емоційній прихильності до власного місця роботи. Цей підхід передбачає значно меншу залежність від зовнішнього ринку праці. Рекрутинг здійснюється на початку кар'єри, і роботодавець робить акцент на довготривалій зайнятості та розглядає персонал як ресурс, в який компанія має інвестувати. Стратегія є виразом якісного аспекту управління людським ресурсом та перетворення його в людський капітал.

Звернемо особливу увагу на необхідність застосування стратегії людського капіталу в формуванні інвестиційної діяльності машинобудівних підприємств.

Причинами зміщення акцентів сучасного підприємства на людський капітал є визнання його значного впливу як джерела інновацій та важливої ролі у визначенні конкурентної переваги [189]. До того ж, експерти сучасної світової економіки, аналізуючи перспективи розвитку промислового підприємства, звертають особливу увагу на можливість його довгострокового зростання, виділяючи при цьому такі

чотири ключових чинники зростання та його довгострокової цінності [238; 260]:

1) *здібності працівників*. Працівники мають значний вплив на здатність підприємства створювати довгострокову цінність при реалізації стратегічних планів та розробляючи нові ідеї для успіху та зростання. Причому найбільший вплив на довгострокові перспективи відбувається за трьома напрямками: розвиток, управління, залучення та обіг людського капіталу підприємства; організаційна культура і пов'язана з нею поведінка та сподівання працівників; охорона здоров'я працівників та зміни продуктивності праці пов'язані зі здібностями, навичками тощо;

2) *інновації та тенденції споживачів*. Підприємства мають вимірювати рівень своєї взаємодії зі споживачами й іншими стейкхолдерами та впливати на них з метою оцінювання рівня задоволення запропонованими інноваціями. Загалом оцінюванню підлягають три пов'язані фактори: ефективність впровадження інновацій; оцінювання довіри споживачів; рівень впливу на здоров'я споживачів;

3) *суспільство та навколишнє середовище*. Для досягнення успіху у довгостроковій перспективі менеджери підприємства мають розуміти як підприємство створює соціальну цінність та забезпечує конкурентні переваги у залученні здібностей працівників та заохоченні споживачів;

4) *корпоративне управління*. Хоча підприємства вже досить широко розкривають інформацію про своїх бенефіціарних власників та окрему інформацію про практики управління та результати діяльності, цієї інформації недостатньо для стейкхолдерів, щоб продемонструвати якість управління та зростання вартості підприємства у перспективі.

З наведених чотирьох ключових чинників два безпосередньо стосуються розвитку й людського капіталу та його вкладу в перспективний розвиток підприємства у вигляді інновацій.

Рада зі стандартів бухгалтерського обліку (Sustainability Accounting Standards Board, скорочення – SASB) визначила проблеми, які мають довгостроковий вплив на підприємства [238] і врахувала їх при розробці нових стандартів. Організація рекомендувала п'ять основних груп факторів, які є актуальними для сталого розвитку підприємства: навколишнє середовище (використання природних ресурсів, обсяги шкідливих викидів тощо); соціальний капітал; людський капі-

тал; бізнес-моделі та інновації; лідерство та управління. З наведених проблемних факторів тільки навколишнє середовище непов'язане з людьми, їхніми знаннями, навичками, комунікаціями тощо.

Комісія з цінних паперів та бірж США (U.S. Securities and Exchange Commission; скорочення SEC) в своїх опублікованих звітах за 2018 рік також відмічає, що людський капітал є критично важливим активом, і що «сьогодні людський капітал та інтелектуальна власність є важливим ресурсом і рушієм для роботи багатьох компаній. Це дохід від людського капіталу, який розглядається, принаймні, з точки зору звіту про прибутки» [260], тому інформацію про людський капітал рекомендують розкривати як на користь компаній, так і на користь інвесторів.

У табл. 3.10 відображено послідовність формування і реалізації стратегії стосовно управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті основних внутрішніх стейкхолдерів на підґрунті механізму забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін.

Виконання аналітичних, прогностичних та інших управлінських дій вказаної вище послідовності має наслідком позитивні зміни складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва, значень показників складових ефективності, наповнюючи функціональні властивості стратегії чинниками впливу на ефективність інвестицій промислового підприємства.

Як ми підкресливали раніше, людський капітал має основне значення при формуванні організаційної цінності, окрім цього, працівники представляють собою групу зацікавлених сторін, яка зазвичай визначається як дуже важлива для організації [236].

Збір інформації стосовно внутрішнього середовища підприємства при формуванні взаємодії з внутрішніми стейкхолдерами підприємства та забезпеченні ефективного інвестування, насамперед пов'язано з вивченням їхнього робочого середовища.

Ефективне робоче середовище – це внутрішнє робоче середовище підприємства, яке є прийнятним, продуктивним, корисним та «здоровим» для певних зацікавлених сторін (працівників та менеджерів цього підприємства).

Таблиця 3.10 – Послідовність формування і реалізації стратегії стосовно управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті основних внутрішніх стейкхолдерів на підґрунті механізму забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін

№	Зміст управлінських дій
1	Формулювання узгодженої мети, визначення цільових завдань для реалізації стратегії стосовно управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті основних внутрішніх стейкхолдерів на підґрунті механізму забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін
2	Оцінювання ризиків та перешкод на шляху реалізації стратегії
3	Вивчення можливих змін початкового стану основних внутрішніх стейкхолдерів в умовах додаткового внесення певних обсягів та потоків ресурсів, інформації й освоєння <i>SEE(I)</i> -резервів
4	Діагностика параметрів внутрішнього та зовнішнього середовищ діяльності основних внутрішніх стейкхолдерів, оцінювання загроз та <i>SEE(I)</i> -ризиків, узагальнення тенденцій наслідків попереднього досвіду соціально-економічних, організаційних та інших змін в процесі управління на підприємстві
5	Вибір адекватних реальним виробничо-господарським і соціально-економічним процесам на підприємстві видів ресурсів, потенціалів, <i>F(I)</i> -імпульсів з ідентифікацією та залученням інвестиційних й інших можливостей
6	Моделювання управлінських впливів, у тому числі, <i>SEE(I)</i> -дій для регулювання ефективністю інвестицій
7	Удосконалювання напрямків, методів і технологій управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті основних внутрішніх стейкхолдерів
8	Прогнозування показників складових ефективності інвестицій промислових підприємств у контексті основних внутрішніх стейкхолдерів на підґрунті механізму забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін
9	Обґрунтування ефективності інвестицій промислових підприємств, очікуваних темпів зростання відповідних складових цієї ефективності та позитивної динаміки змін складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва

Враховуємо, що найуспішнішими робочими місцями є ті, на яких всі якісно спільно працюють, створюючи ефективне робоче середовище. При цьому необхідно врахувати, що:

- переконання та поведінка одних працівників можуть впливати на інших;

- позитивне фокусування це формування та розвиток, одночасно, власних сил і можливостей не ігноруючи та підтримуючи інших;

- кожен працівник є унікальним і має повне право, щоб до нього ставились з гідністю та повагою, а мотивація працівника стосовно перебування на певному робочому місці може впливати на майбутні очікування стосовно роботи загалом.

Враховуючи особливості формування людського капіталу підприємства, розглянуті нами можливі напрями інвестицій в людський капітал, виділимо визначені характеристики сприятливого робочого середовища, яке забезпечить підґрунтя для ефективного розвитку людського капіталу на основі інвестицій.

Сприятливе робоче середовище будемо характеризувати:

- високим ступенем довіри та поваги між усіма працівниками;
- психологічним кліматом, в якому працівники відчують власну цінність і одночасно мають сильне почуття лояльності до підприємства;

- відкритим обговоренням, яке веде до вирішення можливих конфліктів;

- високим рівнем самооцінки виконаної роботи;

- високим рівнем корпоративної культури, де різноманітність поважають і цінують;

- можливістю як особистого розвитку (формуванням особистого людського капіталу) так і кар'єрного зростання;

- високим рівнем творчості та задоволеності роботою, який випливає з колективної роботи, взаємодії та співпраці.

Формування сприятливого середовища для внутрішніх стейкхолдерів підприємства полягатиме у виконанні певних практичних кроків та заходів. Кожен з них здійснює свій внесок у функціонування підприємства, яке формується завдяки поведінці, взаємодії з колегами тощо. Буде це позитивний чи негативний досвід, залежатиме від десяти елементів (стратегічних та операційних):

Стратегічні елементи:

1. Бачення та цінності – мають надихати працівників працювати на досягнення сформованої «узагальненої мети».

2. Лідерство та підзвітність – мають впливати на поведінку, рішення та дії інших працівників та необхідність приймати на себе відповідальність за результат.

3. Організаційне спілкування – має забезпечити вільний обмін відповідною інформацією про роботу з колегами.

Операційні елементи:

1. Набір та підбір – підбір тих працівників, хто має відповідні навички та організаційну взаємодію.

2. Навчання та розвиток – актуалізація навичок та знань і підготовка до просування по службі (підвищення кваліфікації тощо).

3. Політика та стратегія управління персоналом – використання трудових практик, що співвідносять організаційні та індивідуальні потреби.

4. Управління виробничим процесом – правильне поєднання вмінь, взаємодії та ресурсів для виконання завдань на рівні відповідного стандарту.

5. Управління ефективністю – узгодження того, що потрібно досягти протягом планового періоду та як це буде досягнуто.

6. Управління ризиками – виявлення, оцінювання та мінімізація ризиків.

7. Системи вирішення конфліктів на робочих місцях – вирішення конфліктів між групами або особами справедливо та оперативно.

Наведений інструментарій дозволяє визначити, наскільки якісно працюють наведені десять елементів у робочому середовищі з трьох позицій: організаційної, управлінської, індивідуальної. Це допомагає нам визначити відповідні пріоритети щодо змін.

Наступним етапом в ефективному розподілі інвестицій промисловими підприємствами є вивчення працівників та формування їхньої ефективної взаємодії з підприємством. Це включає культуру, переваги, робоче середовище та відповідні інструменти, які надаються для забезпечення успіху працівників і взаємозв'язки наведених компонент з валовим доходом підприємства.

Загалом необхідно забезпечити такі дії на підприємстві, щоб забезпечити позитивні зміни стосовно працівників та їхнього людського капіталу, який буде формувати у своїй сукупності людський капітал підприємства.

1. Фіксація етапів розвитку працівника. Необхідно провести документування всіх етапів, які проходить працівник разом з підприємством, відмічаючи при цьому як вплинули на відношення до роботи підвищення кваліфікації, мотиваційні заходи, зміни статусу тощо.

Причому, враховуючи середню чисельність працівників машинобудівних підприємств, за якими було проведено аналіз в цьому дослідженні (приблизно 500 осіб), загальні обсяги інформації, які будуть опрацьовуватись як керівниками, так і підрозділами пов'язаними з персоналом, зростуть незначно.

2. Удосконалення внутрішньої взаємодії. Розвиток внутрішнього спілкування між працівниками та колективної взаємодії формують почуття спільності, заохочують співробітників працювати разом для досягнення спільної мети та створюють згуртовану культуру підприємства. Коли працівники мають відчуття спільної (узгодженої) мети, вони більш продуктивно виконують поставлені завдання. В роботі ми вже відмічали, що формування внутрішньої взаємодії вимагає відповідних інвестицій.

3. Забезпечення орієнтації на досвід працівників. Врахування досвіду роботи працівника та ефективності навчання, швидкості втілення отриманих знань в практичній діяльності підприємства дозволяє зосередити увагу на найбільш перспективних працівниках і, відповідно, підвищує віддачу від інвестицій, вкладених в цих працівників.

4. Кругове оцінювання працівника. При проведенні оцінювання працівника, атестації, розгляду можливості підвищення кваліфікаційного розряду, переведення на іншу (вищу за статусом) посаду, доцільно проводити анонімне опитування ставлення до працівника колег і керівників, з одночасним забезпеченням можливості зворотної відповіді на побажання або претензії. Це дозволяє побудувати довіру в колективі і визначити різні точки зору працівників колективу. Розуміючи які фактори спрацьовують, а які ні, можна виявити мотивацію працівників залишатися з підприємством та працювати над досягненнями цілей, які їх цікавлять.

5. Інвестиції в оздоровлення працівників. Впровадження програм, що сприяють розумовому, емоційному та духовному оздоровленню, забезпечують зростання уваги та продуктивності працівників у виробничому процесі. Підприємства мають намагатися впроваджувати програми охорони здоров'я, оплачуваної відпустки, здорового харчування тощо.

6. Аналіз матеріально-грошового стимулювання працівників. Значна кількість працівників визначає додаткові переваги матеріально-грошового стимулювання над іншими (наприклад, підвищенням), до-

водячи, що надання відповідних виплат працівникам має вирішальне значення стосовно зусиль щодо утримання та заохочення працівника. Опитування стосовно виплат працівникам допоможе зрозуміти, які переваги важливі для працівників. В результаті це суттєво вплине на віддачу від відповідних інвестицій, отже підвищить їх ефективність.

7. Положення про відгуки працівників. При проведенні опитувань працівників стосовно взаємодії та зворотного зв'язку, підприємство не завжди реагує на їх результати. Це може призвести до негативних наслідків для працівників та до втрати довіри. Співробітники, швидше за все, поділяться своєю думкою, якщо знатимуть, що їх слухають, і можуть перестати давати відгуки, якщо знають, що їх не почують. Успішне підприємство повідомить працівникам свій план дій та призначає особу, яка відповідає за впровадження змін.

8. Формування програм розвитку кар'єри. Працівники краще сприймають рішення керівництва, підвищують продуктивність, залишаються прихильними до підприємства, якщо знають, що існує можливість просування по службі. Сформувавши програми для навчання, підприємство отримує лояльних працівників, які розуміють, що підприємство в них інвестує кошти з надією на їхнє зростання. Керівники мають мати індивідуальний план розвитку своїх співробітників та обговорювати довгострокові цілі кар'єри не рідше одного разу на рік. Працівникам також може бути призначений наставник, який оволодів майстерністю для їх навчання.

9. Забезпечення взаємозв'язку працівників та споживачів. Необхідно забезпечити доступ до відгуків клієнтів для всіх працівників, а не тільки для співробітників відповідних служб та/або керівників підприємства. На сьогодні, коли споживач надає позитивний відгук на продукцію підприємства, надану послугу тощо, працівник рідко володіє такою інформацією. Забезпечуючи інформування працівників про позитивні (або негативні) відгуки клієнтів формується підвищення довіри працівників до підприємства, надається або підкреслюється мета їхньої роботи. Відгуки клієнтів мають відображатись для всіх, визнаючи що успішне не тільки підприємство, але і кожен працівник.

10. Забезпечення навчання управлінців. Особисті стосунки – це один з найбільших факторів, що впливають на ефективність працівника, зокрема стосунки працівників з їх керівниками. Коли керівники не знають, як правильно мотивувати або спілкуватися зі своїми праців-

никами, це призводить до втрати продуктивності і врешті-решт закінчується тим, що працівник знайде іншу роботу. Тренінг має навчити менеджера делегуванню, міжособистісним навичкам, керуванню часом, постановці цілей та ефективним способам висловлювати похвалу та відгуки.

Обґрунтування подальшого розвитку промислового підприємства на підґрунті ефективності інвестицій, пов'язаних із основними внутрішніми стейкхолдерами (їхнім людським капіталом), потребує виважених управлінських *SEE(I)*-дій, гармонізованих з *SEE(I)*-матрицею конкретного підприємства та орієнтованих на відповідні інвестиційні складові показники (компоненти) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва (до розгляду прийнято п'ять). При цьому домінантами забезпечення зазначеного розвитку можуть бути: формування певних соціальних, економічних, інвестиційних, організаційних, екологічних та інших умов щодо реалізації концепту розвитку, який міститься у стратегії (див. рис. 3.2); забезпечення умов для використання виявлених *SEE(I)*-резервів та запобігання *SEE(I)*-ризикам; використання механізмів забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін тощо. Механізм забезпечення гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін містить сукупність узгоджених цілей, завдань, методів, функцій, принципів, засобів, прийомів, інструментарію, факторів (*F(I)*-імпульсів), ресурсів, технологій, комунікацій, інституцій, *SEE(I)*-резервів, *SEE(I)*-ризиків, результатів та потребує управління.

Кожна із часткових моделей розвитку промислового підприємства із урахуванням складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва на підґрунті обчисленої ефективності в квазізамкненому стані може виглядати так, як на рис. 3.10. Тоді уможлиблюється бачення ефективності, яка залежить від цільових інвестиційних компонент – складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва, зокрема, у процесі розподілу валового доходу. Маємо два графіки, котрі характеризують динаміку ефективності – крива *e*, а також інвестиційних компонент – крива *c*. Ці криві перетинаються у двох точках *H* і *P*, стосовно яких відбувається ідентифікація етапів стабілізації та деякого покращення ефективності.

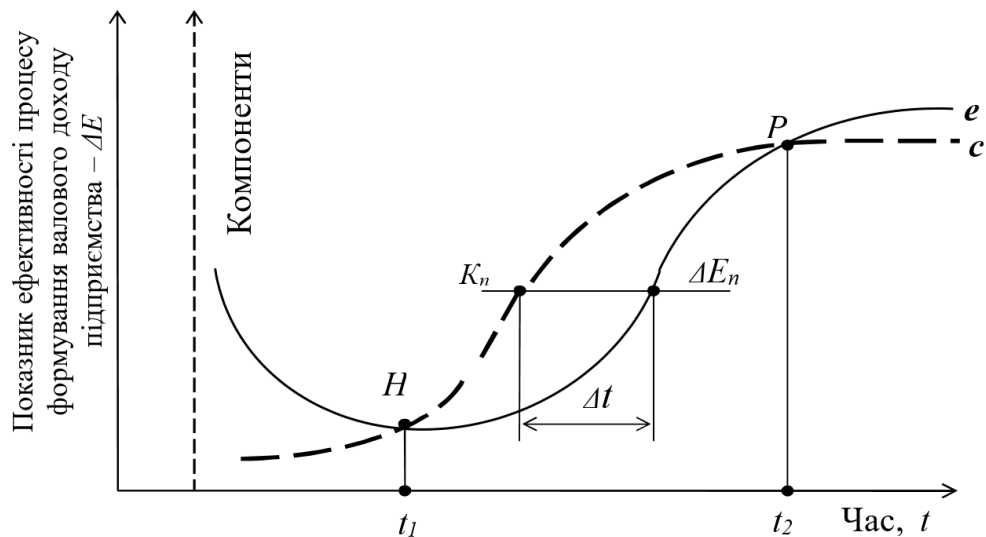


Рисунок 3.10 – Графік співвідношення динаміки змін складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва та показника ефективності процесу формування валового доходу підприємства

На рис. 3.10 бачимо, що період до значення t_1 характеризується деякою стабілізацією показника ефективності, за якою до точки H динамічні зміни в інвестиційних компонентах не супроводжуються зростанням ефективності. На рис. 3.10 також відображено критичну точку P , де динамічні зміни у компонентах призводять до зростання ефективності процесу, який досліджується. Період між t_1 і t_2 відображає етап значного якісного покращення результатів процесу. Період часу t_2 за критичною точкою P характеризує стан сталої ефективності процесу. З рисунку бачимо також, що період зростання показника ефективності E_n , адекватний інвестиційним компонентам K_n має лаг запізнення Δt . Після граничної точки P ситуація дещо змінюється, якщо динаміка інвестиційних компонент підтримує бажаний рівень ефективності (при цьому ефективність процесу є випереджувальною порівняно з дієвістю компонент).

Наведений вище рис. 3.10 сприяє баченню проблемних періодів часу у діяльності основних внутрішніх стейкхолдерів стосовно ефективності певного процесу та підкреслює необхідність пошуку шляхів оперативного реагування на відповідні зміни в динаміці показників, за які ведеться мова, із внесенням в них своєчасних коректив у процесі управління. Він сприяє розкриттю дискретно-цілісних властивостей компонент впливу/формування людського капіталу учасників виробництва із перенесенням акцентів дослідження із зовнішнього середовища функціонування стейкхолдерів на внутрішнє.

Зазначене вище має знайти своє відображення при формуванні та реалізації відповідної стратегії розвитку підприємства.

Ефективність залучення зацікавлених сторін (стейкхолдерів) є основним елементом успіху у функціонуванні підприємства. Тактика залучення зацікавлених сторін вимагає стратегічного та послідовного підходу. Процес залучення має бути налаштований та підтримуватись планом діяльності відповідно до узгоджених, між підприємством та відповідними стейкхолдерами, цілями функціонування.

При формуванні тактики, а в подальшому і стратегії управління ефективністю інвестицій в людський капітал, необхідно враховувати взаємозв'язок між рівнем впливу й інтересом зацікавлених сторін та тактикою залучення стейкхолдерів (рис. 3.11).

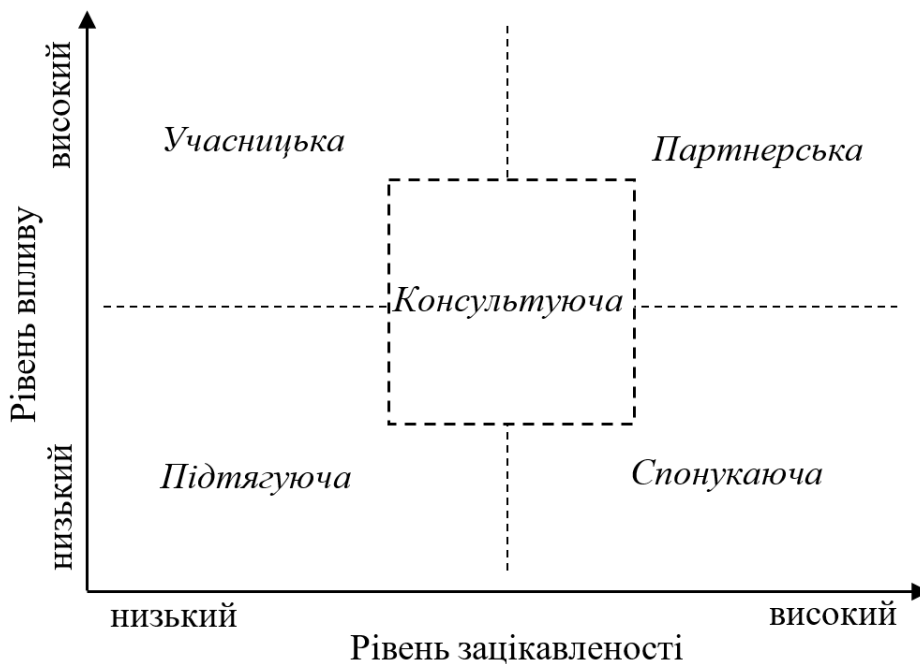


Рисунок 3.11 – Взаємодія з внутрішніми стейкхолдерами (працівниками) на основі відповідної інформаційної тактики

Для внутрішніх стейкхолдерів з низьким рівнем впливу та низьким рівнем зацікавленості відповідна інформація може бути доступна через прості інформаційні повідомлення у вигляді оголошення-плакату в межах структурного підрозділу. Для зацікавлених сторін, які мають високий рівень зацікавленості та високий рівень впливу (наприклад, управлінців підприємства), потрібен добре спланований комунікативний підхід.

Підтягуюча інформаційна тактика (для працівників з низьким рівнем впливу та низькою зацікавленістю у зростанні людського капіталу). Доцільно застосовувати у вигляді певних спрощених інформаційних повідомлень загалом для всіх працівників і якщо одержувач не прочитає це повідомлення, це жодним чином не вплине на підприємство або на конкретний вид діяльності зараз чи в майбутньому. Така інформація буде затребувана працівником лише тоді, коли виникне потреба. Інформація розміщена на плакаті, в інформаційному бюлетені тощо, є прикладом такого комунікативного зв'язку. Отже така тактика може бути задіяна для залучення зацікавлених сторін з низьким впливом та низьким рівнем зацікавленості (переважно працівники на низькокваліфікованих, допоміжних роботах чи операціях, достатньо пасивних в діяльності). З точки зору інвестування в людський капітал ця категорія може бути задіяна в останню чергу, найчастіше це молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, частково працівники невиробничої сфери та інші.

Спонукаюча інформаційна тактика (для працівників з низьким рівнем впливу та одночасно високим рівнем зацікавленості). Доцільно застосовувати у випадках коли підприємству, на даному етапі, потрібна негайна реакція, однак необхідно підібрати контингент, який готовий позитивно реагувати на відповідні майбутні впливи та зміни.

Основною властивістю спонукаючої тактики є те, що підприємство може ідентифікувати, що інформація успішно надіслана, але відправнику складно дізнатись, чи отримувач прочитав і зрозумів повідомлення. Така інформація зазвичай передається електронною поштою, листами іншими технічними засобами комунікацій. До того ж, сучасна цифрова комунікація дала змогу працівникам з низьким впливом спостерігати за всіма етапами діяльності підприємства, швидко об'єднуватись в підтримку цієї діяльності, або навпаки проти певних дій. Для машинобудівного підприємства в цьому напрямку існує великий потенціал, який потребує ретельного аналізу. Інвестиції в людський капітал для такої категорії працівників будуть характеризуватись високим рівнем віддачі, завдяки їхньої зацікавленості в змінах для підприємства і власних змінах (за відповідних обставин). До цієї категорії віднесемо учнів, окремі групи службовців та працівників допоміжних підрозділів підприємства.

Консультуюча інформаційна тактика (для помірною впливу та помірною рівня зацікавленості). Доцільно застосовувати за необхідності отримання стабільного зворотного зв'язку щодо аналізу та пошуку

відповідних альтернатив та рішень. За такого підходу підприємство активно розглядає реакцію і бажання групи внутрішніх стейкхолдерів стосовно людського капіталу та можливість внесення відповідних елементів у плани та рішення. Для підприємства консультуюча тактика вимагає пошуку ефективного зворотного зв'язку. Це можуть бути періодичні опитування, відгуки стосовно документів, дослідження фокус-груп, відповідні наради тощо. Інвестиції будуть характеризуватись середнім рівнем віддачі, та вимагатимуть середнього (по підприємству) рівня вкладень. Для машинобудівного підприємства це категорія інженерно-технічних працівників, фахівців та службовців.

Учасницька інформаційна тактика (для внутрішніх стейкхолдерів з високим рівнем впливу та низькою зацікавленістю). Таку тактику доцільно застосовувати для послідовного вивчення, розуміння і врахування цілей та прагнень зацікавленої сторони. Хоча консультуюча тактика вимагає від підприємства пошуку зворотного зв'язку у відповідний момент часу, учасницька тактика означає постійний моніторинг інформації і постійний зв'язок з відповідною групою працівників (як внутрішніх стейкхолдерів) протягом усього процесу як планування діяльності, так і інвестування. План взаємодії має гарантувати, що вимоги та проблеми стейкхолдерів безпосередньо відображаються в альтернативах та рішеннях, і бути чітким щодо того, як ці вимоги були включені у процес прийняття рішень. Інформаційна взаємодія містить інтерв'ю, узгоджувальні семінари, фокус-групи, зустрічі тощо. До цієї категорії віднесемо професіоналів, кваліфікованих працівників основного виробництва, службовців.

Партнерська інформаційна тактика (для внутрішніх стейкхолдерів з високими рівнем впливу та зацікавленості). Така тактика залучення буде доцільною для співпраці із зацікавленими сторонами у кожному аспекті рішення, включаючи розробку альтернатив та визначення бажаної позиції. Згідно з цим підходом рішення стосовно інвестування розподіляється між підприємством та групою стейкхолдерів. Обов'язковим є ретельний спільний розгляд та реалізація узгоджених тактичних цілей щодо управління при формуванні відповідних угод та домовленостей. Також необхідний високий рівень довіри у відносинах, для забезпечення ефективності інвестицій, шляхом спільних зусиль. Застосування такої тактики забезпечує значно вищий успіх та ефективність, ніж інші підходи. Цю тактику необхідно застосовувати

до управлінського персоналу, робітників, внутрішніх акціонерів та внутрішніх співвласників підприємства.

Для поглибленого аналізу складових показників (компонентів) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва використаємо також підхід, який ґрунтується на застосуванні графоаналітичних побудов (див. рис. 3.4). Відповідно до цього підходу оцінка вагомості, в поєднанні з ефективністю кожного окремо взятого джерела формування інвестиційних ресурсів з усієї їхньої кількості n в розвиток конкретного суб'єкта господарської діяльності, виконується в такій послідовності. У полярній системі координат будується діаграма, де довжина i -го радіус-вектора r_i відображає $KKД$ інвестицій, а кут α_i – частку i -ї компоненти у загальному їх обсязі.

У випадку проаналізованих нами п'яти провідних машинобудівних підприємств Вінницької області: ПрАТ «Вінницький дослідний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»; ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», товариство з додатковою відповідальністю «Брацлав», згідно з розрахованими інтегральними коефіцієнтами ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва з урахуванням експертних підходів (див. табл. 3.5) розподіл $KKД$ буде мати вигляд, як це наведено на рисунку 3.12.

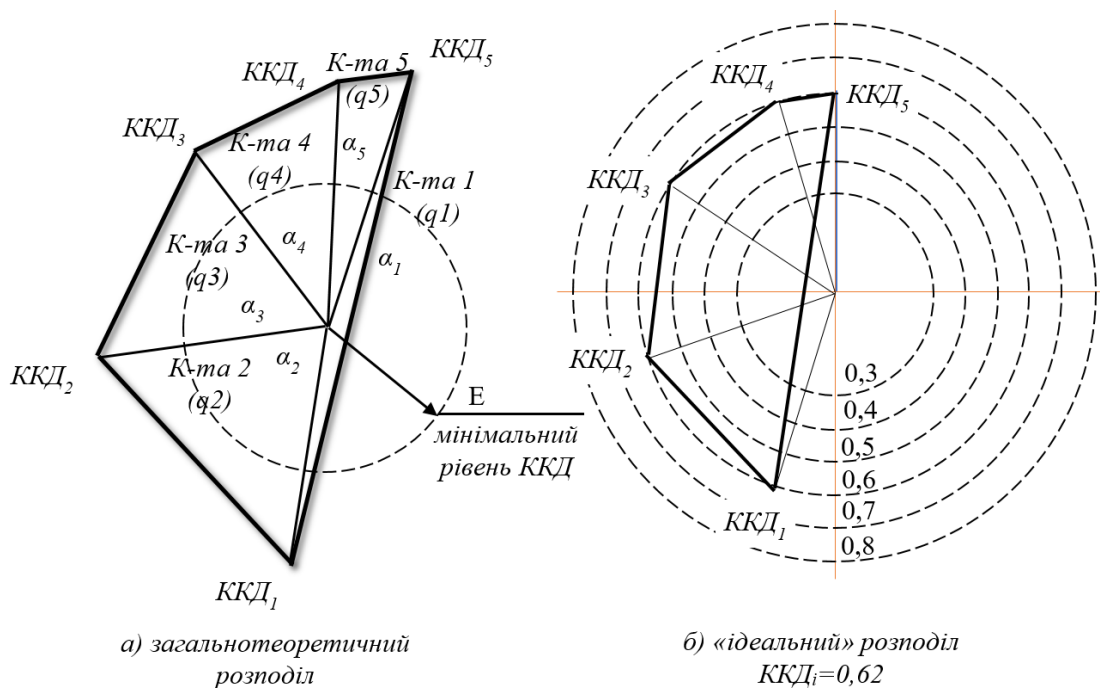
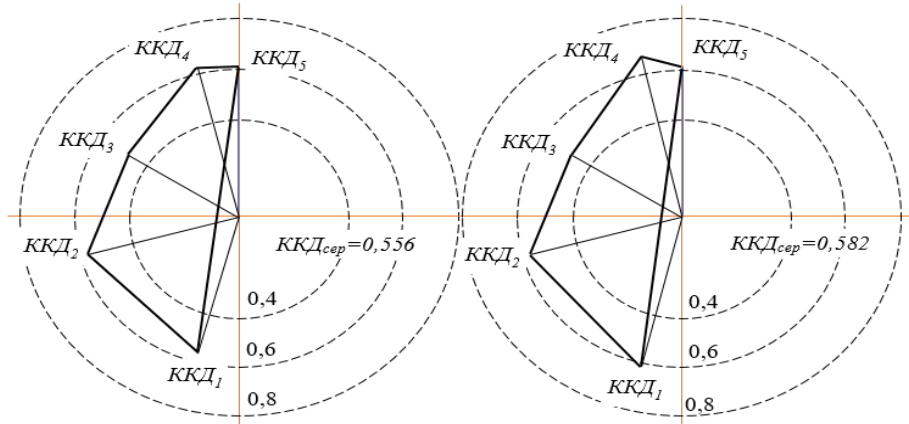


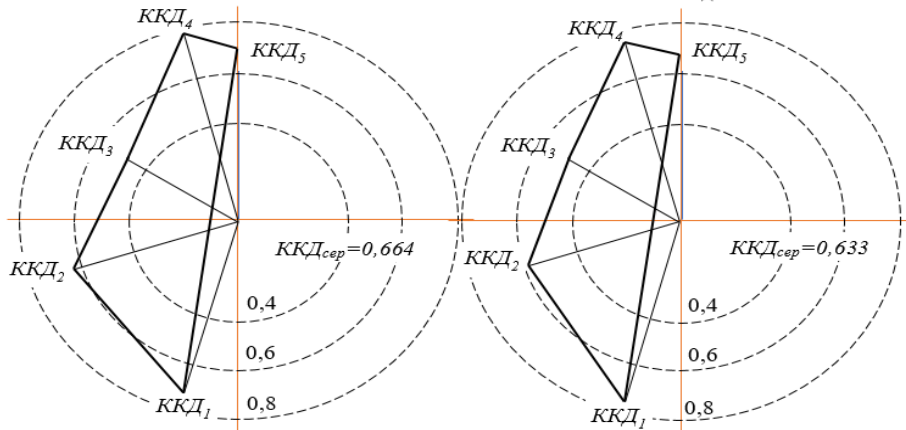
Рисунок 3.12 – Відображення розташування рівня $KKД$ інвестицій відповідно до їхньої вагомості

Нижче наведено реальний розподіл $ККД$ інвестицій (рис. 3.13) за компонентами, що досліджувались, відповідно до розрахованих показників за табл. 3.5.



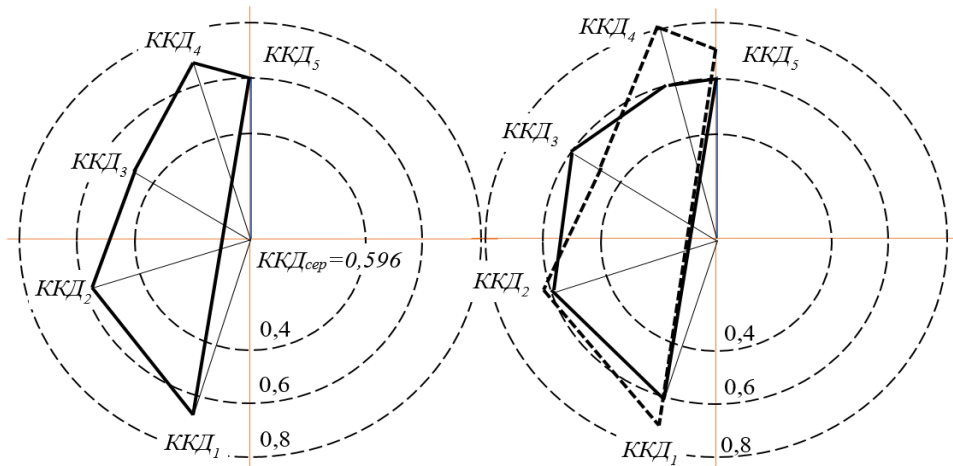
а) ПрАТ «Вінницький дослідний завод»

б) ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»



е) ПрАТ «Барський машинобудівний завод»

з) ПрАТ «Вінницький завод «МАЯК»



д) ТДВ «Брацлав»

е) порівняння розподілу за лідером ($ККД_{сер}=0,664$) та «ідеального» розподілу

Рисунок 3.13 – Реальний розподіл $ККД$ інвестицій за компонентами, що досліджувались

Аналізуючи наведені на рис. 3.13 зображення можна помітити, що на жаль, жодне підприємство не здійснює збалансовані інвестиції в розвиток складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва і навіть лідер за *інтегральним коефіцієнтом ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва* – підприємство ПрАТ «Барський машинобудівний завод» з показником $KKД=0,664$ за розподілом інвестицій стосовно кожної компоненти має суттєві «перекоси», що шкодить розвитку людського капіталу та не забезпечує виконання вимог внутрішніх стейкхолдерів. Отже управління потребує як процес інвестування, так і забезпечення ефективності інвестицій, яка відображена інтегральним коефіцієнтом ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва.

Матриця $SEE(I)$ -управління за результатами $SEE(I)$ -аналізу процесу (табл. 3.11), на наш погляд, цілком і повністю унаочнює $F(I)$ -імпульси та їхній вплив на процес, котрий досліджується, $SEE(I)$ -резерви та $SEE(I)$ -ризики, рекомендовані $SEE(I)$ -дії. $F(I)$ -імпульсами процесу називатимемо фактори, котрі слугують формуванню продуктів цього процесу ($F = R, \eta, K, E, E_1, V, G, Z, 1+Z/V$). Ці імпульси можуть бути як позитивними, так і негативними.

Наприклад, з даних (див. табл. 3.11, ряд 2) ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод» видно, що на цьому підприємстві порівняно з підприємством ПрАТ «Вінницький дослідний завод» спостерігався більший рівень результативності процесу *утворення валового доходу* (показник ΔJ_R) на 4,91 % за рахунок більшого рівня ефективності (показник ΔJ_E) на 14,5 % масштабності (показник ΔJ_K) при меншому на 1,7 % рівні масштабності. Збільшення рівня ефективності процесу пояснюється збільшенням рівня валового доходу підприємства. Вплив усіх факторів, окрім масштабності минулої праці (з показником $(1+Z/V)$) та якісної складової ефективності (з показником V/G), був позитивним, а інших – негативним (див. табл. 3.11, ряд 5).

Вплив рівнів масштабності (за показником K), виручки від реалізації продукції (за показником V), матеріальних витрат та амортизації (за показником Z), минулої праці (за показником $1+Z/V$) був негативним, а інших – позитивним.

Таблиця 3.11 – Матриця (карта) SEE(I)-управління за результатами SEE(I)-аналізу процесу формування новоствореної вартості підприємств порівняно з їхніми загальними середніми значеннями (ЗСЗ) за період 2014–2018 рр.*

Параметри ($F = R, \eta, K, E, E_1, V, G, Z, 1+Z/V$) як темпи приросту показників:								
результативності ΔJ_R	масштабності ΔJ_K	ККД ΔJ_η	ефективності з витрат ΔJ_E	ефективності з витрат і вигоди ΔJ_{E_1}	виручки від реалізації продукції ΔJ_V	валового доходу ΔJ_G	матеріальних витрат та амортизації ΔJ_Z	впливу минулої праці $\Delta J_{1+Z/V}$
ПрАТ «Вінницький дослідний завод»								
+0,87	+2,15	-2,93	-1,26	-35,4	+4,69	+1,62	+6,02	+5,24
Вплив $F(I)$ -імпульсів на процес, який досліджується								
позитив.	позитив.	негатив.	негатив.	негатив.	позитив.	позитив.	позитив.	позитив.
Показники $SEE(I)$ -резервів (+) та $SEE(I)$ -ризиків (-)								
+	+	-	-	-	+	+	+	+
Рекомендовані управлінські $SEE(I)$ -дії								
Забезпечити не менший рівень	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити не менший рівень
ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»								
+4,91	-1,7	+14,5	+6,72	+10,6	-11,85	+0,91	-17,41	-2,6
Вплив $F(I)$ -імпульсів на процес, який досліджується								
позитив.	негатив.	позитив.	позитив.	позитив.	негатив.	позитив.	негатив.	негатив.
Показники $SEE(I)$ -резервів (+) та $SEE(I)$ -ризиків (-)								
+	-	+	+	+	-	+	-	-
Рекомендовані управлінські $SEE(I)$ -дії								
Забезпечити не менший рівень	Забезпечити зростання	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити зростання	Забезпечити не менший рівень	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання

Параметри ($F = R, \eta, K, E, E_1, V, G, Z, 1+Z/V$) як темпи приросту показників:								
результативності ΔJ_R	масштабності ΔJ_K	ККД ΔJ_η	ефективності з позицій витрат ΔJ_E	ефективності з позицій витрат і вигоди ΔJ_F	виручки від реалізації продукції ΔJ_V	валового доходу ΔJ_G	матеріальних витрат та амортизації ΔJ_Z	впливу минулої праці $\Delta J_{1+Z/V}$
ПрАТ «Барський машинобудівний завод»								
-14,96	-11,03	-10,62	-4,42	-7,48	-2,31	-12,63	+2,20	+1,90
Вплив $F(I)$ -імпульсів на процес, який досліджується								
негатив.	негатив.	негатив.	негатив.	негатив.	негатив.	негатив.	позитив.	позитив.
Показники $SEE(I)$ -резервів (+) та $SEE(I)$ -ризиків (-)								
-	-	-	-	-	-	-	+	+
Рекомендовані управлінські $SEE(I)$ -дії								
Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень
ПрАТ «Вінницький завод «Маяк»								
+9,74	+10,72	-2,04	-0,88	-1,37	+12,61	+10,31	+13,61	+0,36
Вплив $F(I)$ -імпульсів на процес, який досліджується								
позитив.	позитив.	негатив.	негатив.	негатив.	позитив.	позитив.	позитив.	позитив.
Показники $SEE(I)$ -резервів (+) та $SEE(I)$ -ризиків (-)								
+	+	-	-	-	+	+	+	+
Рекомендовані управлінські $SEE(I)$ -дії								
Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень

Параметри ($F = R, \eta, K, E, E_1, V, G, Z, 1+Z/V$) як темпи приросту показників:								
результативності ΔJ_R	масштабності ΔJ_K	ККД ΔJ_η	ефективності з позицій витрат ΔJ_E	ефективності з позицій витрат і вигоди ΔJ_{E_1}	виручки від реалізації продукції ΔJ_V	валового доходу ΔJ_G	матеріальних витрат та амортизації ΔJ_Z	впливу минулої праці $\Delta J_{1+Z/V}$
ТДВ «Брацлав»								
-19,03	-22,68	+10,35	+4,72	+7,60	-28,62	-21,23	-31,88	-1,88
Вплив $F(I)$ -імпульсів на процес, який досліджується								
негатив.	негатив.	позитив.	позитив.	позитив.	негатив.	негатив.	негатив.	негатив.
Показники $SEE(I)$ -резервів (+) та $SEE(I)$ -ризиків (-)								
-	-	+	+	+	-	-	-	-
Рекомендовані управлінські $SEE(I)$ -дії								
Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень	Забезпечити менший рівень	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання	Забезпечити зростання

*Темпи приросту індексів складових результативності процесу формування новоствореної вартості подано порівняно з ЗСЗ (у відсотках).

Залежно від застосування відповідних показників формується рівень дієвості механізму управління ефективністю інвестицій підприємства. Зазвичай в діяльності підприємства використовуються різноманітні системи показників, сформовані на основі вартісних характеристик (як абсолютні, так і у вигляді коефіцієнтів, отриманих у відносному вигляді). Показники складових ефективності процесу інвестування наведені у табл. 3.7 є компонентами механізму управління функціонуванням такої системи. Вони мають відповідне значення в системі управління наведеними економічними процесами, зокрема і тоді, коли описують як результативність, так і ефективність процесу функціонування такої системи.

У практичній діяльності підприємств знайшли відповідне теоретичне обґрунтування різноманітні фінансові індикатори та інструменти (див. п. 1.3), причому не полишається можливість застосування і певних нових форм, основним завданням яких є забезпечення найбільш повної відповідності функціонування підприємств в умовах нашої країни. Показники складових результативності процесу як компонент процесу функціонування економічної системи можуть бути застосованими як індикатори в сфері управління ними. Для оцінювання рівня ефективності процесу інвестування в людський капітал підприємства,

залежно від значення розрахованих показників складових ефективності в індексній формі, нами пропонується така шкала (табл. 3.12).

Таблиця 3.12 – Характерні значення при оцінюванні рівня ефективності процесу інвестування

Значення рівня ефективності	Рівень ефективності процесу
$0,00 < J_E < 0,19$	Малоістотний рівень ефективності
$0,20 < J_E < 0,29$	Низький рівень ефективності
$0,30 < J_E < 0,59$	Незначний рівень ефективності
$0,60 < J_E < 0,74$	Рівень ефективності нижче середнього
$0,75 < J_E < 0,99$	Середній рівень ефективності
$1,00 < J_E$	Рівень ефективності вищий середнього (значуща ефективність)

Велике значення в здійсненні управління ефективністю процесів інвестування, та інших, що є тісно сполученими з ними, має пошук потенційних можливостей (резервів) покращення на основі вимірювання та оцінювання складових згаданої вище ефективності. В табл. 3.11 у відповідній матриці за кожною складовою ефективності (а також результативності та масштабності) процесу формування новоствореної вартості (тобто валового доходу, без отримання якого розвиток виробничих, інвестиційних тощо процесів на підприємстві унеможливується) виокремлено результати за показниками *SEE(I)*-резервів. Відстеження (моніторинг) цих потенційних можливостей (*SEE(I)*-резервів) має відбуватися на підприємстві перманентно. Воно передбачає безпосереднє оперативне втручання в хід тих процесів, які досліджуються, із своєчасним внесенням за необхідністю відповідних коректив. Це втручання потребує і відповідних *SEE(I)*-дій. Окрім цього, у матриці відображено локальні *SEE(I)*-ризиків (можливі загрози) для внутрішніх стейкхолдерів, які мають місце тоді, коли виникають несприятливі умови протікання того чи іншого процесу, який досліджується. Локальним *SEE(I)*-ризиком процесу (за аналогією з [22, с. 147]) вважатимемо ймовірнісне неотримання чи недоотримання бажаних порівняно з очікуваними рівнів масштабності, ефективності, результативності тим чи іншим внутрішнім стейкхолдером. Однією з причин зазначених ризиків могли бути помилки та/або похибки в *SEE(I)*-управлінні. Вбачаємо, що цим помилкам можна запобігти в разі своєчасного, доречного втручання у відповідний досліджуваний процес.

Результати нашого досвіду експериментальної перевірки на низці машинобудівних підприємств Вінницької області і запровадження у практику їхнього господарювання запропонованих концептуальних підходів можна врахувати в сутнісних характеристиках процесу розроблення певного типу стратегії. Детальніше наукові результати наведено у літературі [81; 82; 85; 96; 98–101; 103; 104; 107; 229; 246].

ВИСНОВКИ

Проведене наукове дослідження відповідно до поставлених завдань й науковою новизною одержаних результатів дозволило сформулювати наступні висновки.

1. Проблеми ефективного інвестування є нагальною проблемою сьогодення. Інвестиції як грошові, майнові, інтелектуальні цінності, які вкладають в об'єкти підприємницької та інші види діяльності з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту, потребують оновленого погляду на їхню класифікацію з точки зору різних зацікавлених сторін. Базовим процесом у контексті створення будь-якого продукту є процес праці, в якому задіяні різні категорії працівників, котрі пов'язані з інвестиціями в людський капітал і діяльність яких спрямована на відповідну мету. У контексті мети обґрунтовано, що нею має бути узгоджена мета між окремими стейкхолдерами та підприємством як акумулятор усіх прогресивних тактичних (локусних) цілей зацікавлених сторін (стейкхолдерів), рушія економіки, котрий спрямовується у перспективне майбутнє (визначає футурологічний вектор розвитку економіки), що наповнює новим змістом принцип цілеспрямованості управління ефективністю інвестицій у сенсі необхідності обов'язкового узгодження цілей різних зацікавлених сторін. Дещо інновована класифікація груп зацікавлених сторін дозволила зосередити увагу на основних внутрішніх стейкхолдерах (працівниках підприємства). Саме вони беруть активну участь у формуванні новоствореної вартості, а тому потребують детального розгляду з позицій інвестицій в людський капітал підприємства. Людським капіталом підприємства вважатимемо запас здоров'я, знань, навичок і досвіду персоналу (в формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі спеціального навчання і практичної діяльності), який є джерелом створення і розповсюдження нових знань або продуктів (послуг) чи дозволяє підвищити ефективність функціонування підприємства, приносячи йому дохід у вигляді прибутку і є базовим компонентом при формуванні структурного і споживчого капіталу, спільно з якими формує інтелектуальний капітал підприємства. Класифікацію інвестицій нами іннововано шляхом долучення до неї такої ознаки, як відношення до середовища функціонування підприємства з поділом інвестицій на ін-

вестиції в основних внутрішніх стейкхолдерів. Категорія ефективності інвестицій є якісною складовою результативності, яка характеризує ефективність будь-якого процесу з трьох точок зору: вигоди (*ККД*), затрат, вигоди і затрат одночасно.

2. Застосування сучасних методичних підходів до категорії і відповідних показників ефективності дозволило запропонувати використання оновленого комплексу показників складових ефективності як інструментарію в управлінні інвестиціями. Методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій ґрунтуються на розумінні того, що якісна складова ефективності певних процесів функціонування підприємств, вказує на *ККД* (коефіцієнт корисної дії) цього процесу. Сучасні методичні підходи до оцінювання ефективності інвестицій полягають у використанні загальновідомих методів, принципів, інструментарію тощо. Існуючу у стейкхолдерській теорії класифікацію груп зацікавлених сторін нами підкріплено думкою про необхідність поглибленого розгляду внутрішніх стейкхолдерів відповідно до структури персоналу (працівників) підприємства, що сприятиме пошуку внутрішніх резервів ефективності інвестицій підприємства та дозволить також узгодити тактичні (локусні) цілі підприємства із цілями стейкхолдерів.

3. Дослідженням стану машинобудівних підприємств Вінницької області (де працює близько 120 підприємств цієї галузі, майже половина виробництва продукції належить виробництву машин та устаткування – 49,1 %, електричного устаткування – 18,9 %, комп'ютерів, електронної та оптичної продукції – 18,0 % від загального обсягу машинобудування) встановлено, що їхньому розвитку нині заважають – застаріла матеріально-технічна база, низькокваліфіковані працівники, недостатній рівень заробітної плати, мала підтримка як із боку держави, так і з боку приватних інвесторів, зменшення ринку збуту продукції, нестабільна динаміка фінансових показників і, як наслідок, низький рівень застосування людського капіталу підприємства та низька конкурентоспроможність вітчизняних машинобудівних підприємств на світовому ринку. Особливостями сучасного стану та тенденцій розвитку вітчизняного машинобудування є такі: орієнтація виробництва на внутрішні ринки збуту; деформація структури інвестицій у напрямку зростання частки витрат на оновлення основних за-

собів підприємства; вплив внутрішніх чинників виробництва на зон коливань витрат пов'язаних із ним тощо.

4. Встановлено, що до основних джерел інвестицій відносять: державні ресурси (власні, залучені та позикові), ресурси підприємства (власні, залучені та позикові) тощо. До джерел формування інвестицій у розвиток людського капіталу потрібно віднести: кошти населення, які спрямовуються у сферу освіти, здоров'я та культурного розвитку; кошти підприємств, які спрямовуються на підготовку та перепідготовку кадрів, соціальний розвиток персоналу; бюджетні кошти – витрати держави на фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, інформаційного забезпечення. Вивчення джерел інвестицій дозволило побачити основні напрямки удосконалення управління ними; визначити, які з них потребують відповідної систематизації. Такими напрямками можуть слугувати певні спонукаючі чинники. Ці напрями для їхньої реалізації потребують залучення як існуючих підходів та методів до управління (процесного, системного тощо), так і новітніх (зокрема *SEE*-управління). Реалізація зазначених напрямів має базуватись на відповідному потенціалі. Ним слугують ресурсні, матеріальні можливості підприємства для здійснення економічного зростання на основі залучення та використання інвестицій для уможливлення розширеного відтворення. Внутрішнім інвестиційним потенціалом вважатимемо здатність підприємства вкладати тимчасово вільні кошти у підготовку працівників, здоров'я, моральність, мобільність тощо, тобто у формування людського капіталу підприємства.

5. Компонентами учасників виробництва у розподілі валового доходу є такі: матеріально-грошовий компонент (матеріально-грошова мотивація) проявляється на підприємстві у витратах на оплату праці та відрахуваннях на соціальні заходи; компонент групової (колективної) взаємодії, який є частиною системи соціально-трудова відносин, що можуть бути представлені різноманітними соціальними зв'язками між робочими групами і підрозділами підприємства, а також між окремими працівниками всередині цих груп, які безпосередньо стосуються трудової діяльності і сприяють формуванню відповідної психологічної атмосфери для забезпечення конструктивної взаємодії співробітників та працівників робочих груп в процесі виконання своїх функцій; моралізація, яка є формуванням сукупності норм, цінностей, поглядів, традицій підприємства, котрі часто не під-

лягають формулюванню і бездоказово приймаються і поділяються всіма членами колективу; мобільність, яка характеризується здатністю індивіда якісно вдосконалюватись і швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, пов'язаних з підприємством, спроможністю до цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання та інших; інформаційна відкритість підприємства, яка надає можливість отримання довільного обсягу інформації різним категоріям працівників для формування атмосфери взаєморозуміння і партнерства на підприємстві.

6. У процесі інвестування проявляється синергетичний ефект взаємодії компонент інтелектуального капіталу, для якого людський капітал є основною складовою. При інвестуванні в один з напрямків спостерігається вплив на розвиток іншого. Всі компоненти інтелектуального капіталу знаходяться у взаємозв'язку: людський, організаційний та споживчий. Значна частина інтелектуального капіталу підприємства пов'язана з працівниками підприємства, які є основним джерелом і генератором знань. Для того, щоб при звільненні працівника з підприємства інтелектуальний капітал підприємства не знижувався, актуальними є задачі формування структурної складової інтелектуального капіталу на основі людського капіталу, які проявляються при розв'язанні внутрішніх протиріч людського капіталу.

Інтелектуальний капітал в цілому формується на рівні особи. Розвиток творчих здібностей особи відбувається на основі інвестицій передусім у людський капітал та організаційні знання. Інвестиційні потоки спрямовуються в освіту, культуру людини тощо. У подальшому механізми розподілу інвестицій створюють необхідні передумови для формування людського капіталу, як основної складової інтелектуального капіталу, забезпечують формування доданої вартості підприємству.

7. Вивченням фактичної ефективності інвестицій в основних внутрішніх стейкхолдерів машинобудівних підприємств встановлено: ефективність інвестицій містить якісну і кількісну складові. Вони розглядаються з трьох точок зору: з точки зору вигоди ($KKД$; при цьому $KKД = G/V$, де G – валовий дохід, V – виручка), витрат Z та з точки зору й вигоди, й витрат. Виміряні таким чином показники ефективності використано нами в $SEE(I)$ -аналізі з метою $SEE(I)$ -управління. Під

SEE(I)-аналізом процесів, пов'язаних з інвестиціями, матимемо на увазі аналіз дієвості цих процесів за допомогою моделей та відповідних показників масштабності, ефективності, результативності підпроцесів зазначених процесів. Формуванню правильних пропорцій і оптимальному співвідношенню між компонентами інвестицій, що забезпечить побудову «ідеальної» моделі функціонування та розвитку підприємства як виробничої системи, сприяє «закон золотого перетину». Співвідношення золотого перетину ($0,618 + 0,382 = 1$) доцільно брати критерієм ефективності стійкого розвитку і функціонування підприємства. Це означає, що у стійкій економічній системі підприємства частка організованості і впорядкованості має складати не менше 0,618 (61,8 %), а частка кризових явищ не має перевищувати 0,382 (38,2 %). При такому співвідношенні економічна система (підприємство) зберігає достатню керованість і стійкість. Зазначене стосується й ефективності інвестицій на підприємстві як системі на мікрорівні. Для ефективного управління інвестиціями в контексті реалізації «Стратегії збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року» потрібно врахувати зазначені вище показники ефективності, а також інтегральний коефіцієнт ефективності функціонування складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва, котрий вказує на комплексний результат взаємодії певних складових інвестицій у людський капітал, що сприяє поглибленню розуміння значущості цих елементів у процесі виробництва продукції машинобудівними підприємствами.

8. Стратегія управління інвестиціями промислових підприємств (зокрема підприємств машинобудування) у контексті стейкхолдерської теорії з використанням інструментарію та методики *SEE(I)*-управління полягає у формуванні та/або уточненні цілей, механізмів та заходів в алгоритмі формування і реалізації цієї стратегії стосовно зацікавлених сторін. Основи управління *SEE(I)*-діями цієї стратегії є: формулювання узгодженої мети; визначення цільових завдань; оцінювання *SEE(I)*-ризиків; освоєння *SEE(I)*-резервів; діагностика параметрів середовища; узагальнення змін і тенденцій в управлінні; відбір адекватних ресурсів, потенціалів, *F(I)*-імпульсів; моделювання *SEE(I)*-дій; удосконалення управління ефективністю інвестицій; прогнозування показників складових ефективності інвестицій; обґрунтування ефективності інвестицій та динаміки змін. Здійснення *SEE(I)*-

управління ефективністю інвестицій основних внутрішніх стейкхолдерів на основі *SEE(I)*-моделей складових ефективності (як якісної складової результативності) спрямовано на удосконалювання виробничої діяльності підприємств машинобудування у контексті уможливлення оперативного корегування кожної складової ефективності до того, як буде досягнутий кінцевий результат такої діяльності; це управління сприяє досягненню узгодженої між певними зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) мети функціонування та розвитку підприємства.

9. Аналіз основних напрямів щодо можливостей удосконалення управління ефективністю інвестицій дозволив для основних внутрішніх стейкхолдерів промислових підприємств сформулювати пропозиції у контексті інноваційно-інвестиційного напрямку «Стратегії збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року (нова редакція)», в яких, згідно зі стратегічною метою, – зростання конкурентоспроможності економіки області та, згідно з операційною ціллю, – стимулювання інноваційних секторів економіки, запропоновано авторські індикатори: середній чистий дохід (виручка) від реалізації продукції; середні витрати на оплату праці; середня продуктивність праці; обсяг інвестицій у професійне навчання; показники складових ефективності інвестицій промислових підприємств (за результатами *SEE(I)*-аналізу). Очікуваним результатом має стати зростання на рівні регіону кількості зареєстрованих патентів, винаходів, управлінських стратегій; підвищення кваліфікаційного рівня працівників; зниження рівня професійних захворювань; підвищення ефективності інвестицій промислових підприємств у розвиток інтелектуальних ресурсів; зростання рівня задоволення зацікавлених сторін промислових підприємств; реалізація механізму управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті зацікавлених сторін. Заходами досягнення встановлених цілей слугують, поряд з загальновідомими, оперативне реагування на результати *SEE(I)*-управління за допомогою показників (складових) ефективності інвестицій. В цілому стратегія *SEE(I)*-управління ґрунтується на *SEE(I)*-аналізі, сприяє вишукуванню *SEE(I)*-резервів, враховує *SEE(I)*-ризиків та фактори (*F(I)*-імпульси), які сприяють підвищенню ефективності інвестицій машинобудівних підприємств; цей алгоритм не відмітає існуючі підходи до оцінювання ефективності інвестицій, а відрізняється від існуючих тріалектичним підходом до розуміння сутності цього оцінювання.

10. Для верифікації моделей за приклад щодо об'єкта дослідження доцільно обирати процес формування валового доходу як підпроцесу його виробничої діяльності, котрий, як відомо, є процесом праці і формує частину створеної валової доданої вартості (ВДВ) регіону, країни. Він характеризується матеріальними і амортизаційними затратами. За показниками ефективності процесу формування валового доходу підприємств, які досліджувались, утворили певний ранжований ряд (від більшого значення до меншого), причому перші два підприємства у ряді мали показники ефективності, які були більшими за середні значення. Серед показників ефективності досліджено якісну її складову – коефіцієнт корисної дії (ККД) процесу формування валового доходу.

Складові показники (компоненти) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва утворюють за підприємствами певний ряд також проранжований нами (від більшого значення до меншого), причому перші два підприємства мають ефективність, яка є вищою за середнє значення (підприємства-лідери). При оцінюванні результату останніх з п'яти компонент обґрунтовано, що вони мають бути не меншими за відповідні значення першої з них. Значення коефіцієнтів корисності (результату) цих компонент (а отже і витратності) знайдено нами з урахуванням експертних методів дослідження.

11. Аналіз побудованих у полярній системі координат діаграм реального розподілу ККД інвестицій за компонентами довів, що жодне з досліджуваних підприємств протягом часу вивчення не здійснювало збалансованих інвестицій в розвиток складових показників (компонент) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва, що шкодило його розвитку та не сприяло виконанню вимог внутрішніх стейкхолдерів, однак використання запропонованої моделі управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії з приділення особливої уваги складовим показникам (компонентам) впливу/формування людського капіталу учасників виробництва для оцінювання ефективності інвестицій в них надасть змогу на основі вивчення $F(I)$ -імпульсів, показників $SEE(I)$ -резервів та $SEE(I)$ -ризиків визначити рекомендовані управлінські $SEE(I)$ -дії. Залежно від застосування відповідних показників формується рівень дієвості механізму управління ефективністю інвестицій підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.02 / М. А. Ажажа. – Харківський регіон. ін-т. держ. управл. НАДУ. – Харків, 2008. – 17 с.
2. Алькема В. Г. Методика оцінки рівня економічної безпеки суб'єктів аудиторської діяльності / В. Г. Алькема, І. В. Больботенко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 2. – С. 375–382.
3. Аммарі А. О. Класифікація стейкхолдерів на основі взаємних очікувань / А. О. Аммарі // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8. – С. 150–155.
4. Антонюк В. П. Обсяги та динаміка інвестицій у людський капітал України / В. П. Антонюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. тр. – Донецк, 2006. – Т. 1. – С. 62–69.
5. Афонин В. И. Инновационный менеджмент и экономическая оценка реальных инвестиций : учеб. пособ. / И. В. Афонин. – М. : Гардарики, 2006. – 301 с.
6. Базилюк Х. Висвітлення підходів до визначення сутності категорії «ефективність» / Х. Базилюк, І. Спіфанова // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – 2014. – № 10. – С. 5–15.
7. Балджи М. Д. Обґрунтування господарських рішень та оцінка ризиків : навч. посіб. / М. Д. Балджи, В. А. Карпов, А. І. Ковальов. – Одеса : ОНЕУ, 2013. – 670 с.
8. Бастрыкин С. В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации / С. В. Бастрыкин, С. В. Зайцев, К. А. Чичканова // Экономический анализ : теория практика. – 2015. – № 26. – С. 38–48.
9. Безп'ята І. В. Інвестиції: особливості визначення та їх значення в економіці / І. В. Безп'ята // Регіональна економіка та управління. – 2016. – № 4 (липень). – С. 9–13.
10. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США : экономика, политика, идеология. – № 11. – Ноябрь 1993 г. – С. 19–145.

11. Белей С. І. Теоретичні підходи до сутності концепту «механізм розвитку сільських територій» / С. І. Белей // Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences, VII(35), I.: 213, 2019 Dec. – P. 11–15.
12. Благоев Ю. Е. Бизнес и общество: новая парадигма исследований / Ю. Е. Благоев // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2 – С. 151–159.
13. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. Учебный курс / И. А. Бланк. – К. : Эльга-Н, НикаЦентр, 2001. – 448 с.
14. Блауг М. Ман, Томас / М. Блауг // 100 великих экономистов до Кейнса. – СПб. : Экономикс, 2008. – С. 191–194. – 352 с.
15. Богатырева В. В. Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методологии, моделирование / В. В. Богатырева. – Новополоцк : ПГУ, 2013. – 400 с.
16. Богатырьова Л. Д. Основы менеджменту : навч. посібник / Л. Д. Богатырьова. – Одеса : ОНАЗ, 2004. – 160 с.
17. Бойчик І. М. Економіка підприємства : підручник / І. М. Бойчик. – Київ : Кондор-Видавництво, 2016. – 378 с.
18. Большой экономический словарь / Под. ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
19. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 1999. – 895 с.
20. Бочаров В. В. Финансово-кредитные методы регулирования рынка инвестиций / В. В. Бочаров. – М. : Финансы и статистика, 1993. – 144 с.
21. Бургман М. К. Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал на основі системи багатofакторних моделей / М. К. Бургман // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – № 17. – С. 22–25.
22. Буреннікова Н. В. SEE-управління на базі складових результативності як засіб підвищення дієвості процесу функціонування складних систем: сутність, методологія / Н. В. Буреннікова, В. О. Ярмоленко // Бізнес Інформ. – 2016. – № 1. – С. 145–152.
23. Буреннікова Н. В. Аспекти результативності інвестиційного забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств / Н. В. Буреннікова, В. О. Ярмоленко, Т. П. Гринчук // Бізнес Інформ. – 2017. – № 1. – С. 108–115.

24. Буреннікова Н. В. Порівняльна характеристика впливу кількісної та якісної складових результативності на оцінювання дієвості процесу економічної діяльності сільськогосподарських підприємств / Н. В. Буреннікова, І. В. Завгородній, В. О. Ярмоленко // Современная научная идея 2019 : сборник тезисов. – Минск : Ёлнать, 2019. – С. 38–40.
25. Буреннікова Н. В. Порівняльний аналіз результативності процесу здійснення капітальних інвестицій на охорону навколишнього природного середовища: міждержавний аспект з урахуванням паритету купівельної спроможності / Н. В. Буреннікова // Економіка. Фінанси. Менеджмент : актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 1. – С. 7–19.
26. Буреннікова Н. В. Результативність функціонування складних економічних систем аграрного спрямування / Н. В. Буреннікова, В. О. Ярмоленко. – Вінниця : ВНАУ, 2017. – 168 с.
27. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16–27.
28. Ваганян О. Г. Методика оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал / О. Г. Ваганян // Креативная экономика. – 2007. – № 9. – С. 67–72.
29. Валинурова Л. С. Инвестирование : учебник для вузов / Л. С. Валинурова, О. Б. Казакова. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 448 с.
30. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством / В. О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с.
31. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М. : Прогресс, 2007. – 288 с.
32. Власова Н. О. Особливості та класифікація ресурсів підприємств роздрібної торгівлі / Н. О. Власова, В. Ю. Андросов // Вісник Львівської комерційної академії : зб. наук. праць. Серія : Торгівля, комерція, підприємництво. – 2013. – Вип. 15. – С. 12–16.
33. Войнаренко М. П. Інвестиційна діяльність як важливий елемент в системі управління / М. П. Войнаренко, Л. Бушовська // VI Ukrainian-Polish Scientific Dialogues : Conference Proceedings. International Scientific Conference, 21–24 October 2015, Khmelnytsky (Ukraine). Yaremsha : Khmelnytsky National University, 2015. – 169 p. – P. 121–122.

34. Войнаренко М. П. Інвестування сільськогосподарського машинобудування в імперативах розвитку вітчизняної економіки / М. П. Войнаренко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – Т. 2, № 5. – С. 185–188.
35. Войнаренко М. П. Корпоративные ценные бумаги как инструмент инвестиционной привлекательности компаний : монографія / М. П. Войнаренко, А. Н. Асаул, Н. А. Пономарева, Р. А. Фалтинский. – СПб. : АНО «ИПЭВ», 2008. – 288 с.
36. Войнаренко М. П. Управління інвестиційною діяльністю промислових підприємств : монографія / М. П. Войнаренко, І. Ю. Єпіфанова. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 188 с.
37. Ворсовський О. Л. Теоретико-методологічні основи інвестиційного потенціалу підприємства / О. Л. Ворсовський // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – № 15. – С. 8–11.
38. Ворсовський О. Л. Фінансово-інвестиційні ресурси підприємств України / О. Л. Ворсовський // АгроСвіт. – 2010. – № 15. – С. 40–43.
39. Гаценко Л. В. Теорія зацікавлених сторін (стейкхолдерів): історія розвитку та проблемні питання для подальших досліджень / Л. В. Гаценко // Водний транспорт. – 2016. – Вип. 1. – С. 156–160.
40. Герасименко Ю. Ідентифікація стейкхолдерів підприємств та оцінка їхнього впливу: теоретичний аспект / Ю. Герасименко // Вісник ЖДТУ : Економіка, управління та адміністрування. – 2019. – № 1 (87). – С. 9–16.
41. Герасимчук З. В. Економічна сутність інвестиційної інфраструктури регіону / З. В. Герасимчук, Ю. А. Подерня-Масюк // Економічні науки : зб. наук. праць Луцьк. нац. техн. ун-ту. – 2008. – Ч. 2, № 5. – С. 6–14.
42. Герцик В. А. Ієрархічна структура організаційно-економічного механізму управління розподілом підприємства / В. А. Герцик // Культура народів Причорномор'я. – 2009. – № 172. – С. 22–24.
43. Герчикова І. Н. Менеджмент : учебник / І. Н. Герчикова. 3-є изд. перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
44. Глубіш Л. Я. Система цінностей як базис формування економічних інтересів стейкхолдерів як вектор економічних ефектів від їх реалізації / Л. Я. Глубіш // Економіка і суспільство. – 2017. – № 9. – С. 171–175.

45. Гойко А. Ф. Методи оцінки ефективності інвестицій та пріоритетні напрямки їх реалізації / А. Ф. Гойко. – К. : Віра, 1999. – 320 с.
46. Головне управління статистики у Вінницькій області. Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.vn.ukrstat.gov.ua>.
47. Гончар О. І. Оцінювання динаміки розвитку потенціалу машинобудівних підприємств України у контексті інтеграційних процесів / О. І. Гончар // Вісник КНУТД : Економічні науки. – 2015. – № 1. – С. 25–35.
48. Гораль Л. Т. Еволюція поняття «інвестиції»: сучасний період / Л. Т. Гораль, С. В. Король // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Тернопіль : ТНЕУ «Економічна думка», 2015. – Т. 22, № 2. – С. 20–26.
49. Григорук П. М. Методи побудови інтегрального показника / П. М. Григорук, І. С. Ткаченко // Бізнес Інформ. – 2012. – № 4. – С. 34–38.
50. Грідчина М. В. Про додану вартість як показник результатів діяльності сучасних корпорацій / М. В. Грідчина // Наукові праці МАУП. – 2013. – Вип. 1 (36). – С. 126–129.
51. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
52. Гросул В. А. Концепція стейкхолдерів в системі оцінки ефективності функціонування підприємства / В. А. Гросул, Н. Е. Аванесова // Вісник ЖДТУ. Серія : Економічні науки. – 2010. – № 2 (52) – С. 233–236.
53. Губанова Е. В. Развитие методов оценки эффективности бизнес-планов инвестиционных проектов / Е. В. Губанова // Вестник Калужского университета. – 2013. – № 3–4. – С. 30–37.
54. Гупало А. О. Визначення змісту понять «ефект», «ефективність» та «результативність» [Електронний ресурс] / А. О. Гупало. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/20121221/3_gupalo.htm.
55. Добрынин А. И. Производительные силы человека : структуры и формы проявления / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, В. А. Коннов. – СПб. : Изд. УЭФ, 1992. – 214 с.
56. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібник / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Львів : Львівська політехніка, 2010. – 232 с.

57. Должанський І. З. Управління потенціалом підприємства : навч. посібник / І. З. Должанський, Т. О. Загорна, О. О. Удалих. – К. : Центр навчальної літератури, 2006 – 362 с.
58. Доллан Э. Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Доллан, Д. Е. Линдсей. – СПб. : Экономическая школа, 1992. – 492 с.
59. Дорошенко Т. В. Сутність інвестицій як економічної категорії / Т. В. Дорошенко // Фінанси України. – 2000. – № 11. – С. 114–118.
60. Дресвянніков Д. О. Формування інвестиційного потенціалу підприємства / Д. О. Дресвянніков // Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наукових праць. – Маріуполь : ПДТУ, 2016. – Вип. 31, т. 2. – С. 20–27.
61. Економічна енциклопедія: в 3 т. / Відп. ред. С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2001. – Т. 2. – 848 с.
62. Економічна енциклопедія: в 3-х т. / Відп. ред. С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2000. – Т. 1. – 864 с.
63. Економічна енциклопедія: в 3-х т. / Відп. ред. С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.
64. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Романа Дяківа]. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 450 с.
65. Єрмошенко М. М. Розвиток промисловості на інвестиційно-інноваційних засадах / М. М. Єрмошенко // Організаційно-економічні аспекти інноваційного оновлення національної економіки : колективна наукова монографія / За ред. М. М. Єрмошенка, С. А. Єрохіна. К. : НАУ, 2008. – С. 60–77.
66. Жучкова Г. А. Результативність діяльності підприємства: науково-методичні аспекти визначення [Електронний ресурс] / Г. А. Жучкова. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2517>.
67. Завадський Й. С. Управління сільськогосподарським виробництвом у системі АПК : підручник / Й. С. Завадський. – К. : Вища школа, 1992. – 367 с.
68. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 року № 1561-ХІІ. Зі змінами від 03.10.2019 р. № 155-ІХ. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.
69. Замалетдинова Э. Н. Развитие институтов накопления человеческого капитала в современной российской экономике : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. эконом. наук : 08.00.01 «Экономическая

теория» / Э. Н. Замалетдинова. – ЧОУ ВПО «Институт экономики, управления и права». – Казань, 2010. – 23 с.

70. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с.

71. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.

72. Здреник В. С. Інвестиційний потенціал: сутність поняття та проблеми оцінки / В. С. Здреник // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Економіка. – 2016. – Вип. 1 (47), т. 1. – С. 363–367.

73. Ивасенко А. Г. История экономических учений : учеб. пособие [Электронный ресурс] / А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова, В. В. Казаков. – 3-е изд., стер. – М. : ФЛИНТА, 2015.– Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1036431>.

74. Измалков С. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.) / С. Измалков, К. Сонин, М. Юдкевич // Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 4–26.

75. Ищук А. С. Особенности и методика оценки эффективности финансовых вложений в человеческий капитал муниципального казенного учреждения / А. С. Ищук // Молодой ученый. – 2018. – № 24. – С. 135–139.

76. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О. С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

77. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком : навчальний посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Суми : Університетська книга; К. : Княгиня Ольга, 2005. – 324 с.

78. Ільницька Г. Я. Формування фінансово-економічного механізму управління підприємством / Г. Я. Ільницька // Науковий вісник. Український державний лісотехнічний університет : збірник науково-технічних праць. – 2004. – Вип. 14.7. – С. 291–294.

79. Інвестологія: наука про інвестування : навч. посіб. / С. К. Реверчук, Н. Й. Реверчук, І. Г. Скоморович, М. Я. Блаженко, О. О. Сухий. – К. : Атіка, 2001. – 264 с.

80. Кавецкий В. В. Интеллектуальный капитал и конкурентоспособность предприятия / В. В. Кавецкий // Новости научной мысли

«2006». Экономические науки : материалы I Международной научно-практической конференции. – Днепропетровск : Наука и образование. – 2006. – Т. 1. – С. 19–21.

81. Кавецький В. В. Елементи управління ефективністю інвестицій окремих стейкхолдерів підприємства / В. В. Кавецький // Topical issues of the development of modern science. Abstracts of the 5th International scientific and practical conference. – Sofia, Bulgaria : ACCENT. – 2020. – P. 489–493.

82. Кавецький В. В. Базові моделі теорії людського капіталу / В. В. Кавецький // Дни науки – 2007. Экономические науки : материалы III Международной научно-практической конференции Днепропетровск : Наука и образование. – 2007. – Т. 1. – С. 70–76.

83. Кавецький В. В. Вплив кадрового забезпечення підприємства на його конкурентоспроможність [Електронний ресурс] / В. В. Кавецький // Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2017. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/1966>.

84. Кавецький В. В. Ефективність інвестицій в людський капітал підприємства / В. В. Кавецький // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. ДНУ. – 2008. – Вип. 237, Т. II. – С. 549–558.

85. Кавецький В. В. Інвестиції в інтелектуальний капітал підприємства на засадах стейкхолдерської теорії: сутність, класифікації, підходи до управління ефективністю інвестицій / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2019. – № 6. – С. 82–88.

86. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал підприємства / В. В. Кавецький // Економіка і управління : збірник наук. праць професорсько-викладацького, студентського, магістерського та аспірантського складу. – Вінниця : ВНТУ, 2006. – С. 59–60.

87. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал та його формування / В. В. Кавецький // Ключевые аспекты научной деятельности «2007». Экономические науки : материалы II Международной научно-практической конф. – Днепропетровск : Наука и образование. – 2007. – Т. 1. – С. 60–66.

88. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал як можливість управління трудовими ресурсами / В. В. Кавецький // Розвиток наукових досліджень «2005» : матеріали міжнародної науково-практичної

конф., м. Полтава, 7–9 листопада 2005 р. – Полтава : ІнтерГрафіка. – 2005. – Т. 9. – С. 122–124.

89. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. – 2007. – Т. 2, № 3. – С. 171–174.

90. Кавецький В. В. Інтелектуальний капітал комерційної організації як об'єкт дослідження / В. В. Кавецький // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. ДНУ, 2007. – Вип. 225, т. III. – С. 768–779.

91. Кавецький В. В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства / В. В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. – № 1. – С. 49–55.

92. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність і людський капітал промислового підприємства / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 3. – С. 54–61.

93. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність підприємства у світлі реалізації інтелектуального капіталу / В. В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2008. – № 2. – С. 24–30.

94. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність промислового підприємства у світлі людського капіталу / В. В. Кавецький // Вісник Донецького університету, серія В : економіка і право. – 2007. – Вип. 1. – С. 215–226.

95. Кавецький В. В. Людський капітал соціорівня та його конструкт / В. В. Кавецький // Економіка, облік, фінанси та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава : ЦФЕНД, 2019. – Ч. 4. – С. 35–37.

96. Кавецький В. В. Людський капітал як компонент безпеки функціонування підприємства у контексті стейкхолдерської теорії. / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2018. – Т. 2, № 6. – С. 169–174.

97. Кавецький В. В. Людський та інтелектуальний капітал як компоненти економічної безпеки підприємства. / В. В. Кавецький // Теорія та практика сучасного підприємства в контексті парадигми економічної безпеки : матеріали VI регіональної науково-практичної конференції. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – С. 342–347.

98. Кавецький В. В. Модель оцінювання людського капіталу підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Кавецький // Матеріали XLV науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ,

2016. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2016/paper/view/447>.

99. Кавецький В. В. Моделювання доцільності інвестицій в людський капітал підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Кавецький // Матеріали XLVIII науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2019. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2019/paper/view/6636>.

100. Кавецький В. В. Необхідність і підходи до оцінювання інтелектуального капіталу / В. В. Кавецький // Наукові дослідження – теорія та експеримент «2007» : матеріали третьої міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава : ІнтерГрафіка, 2007. – Т. 8. – С. 116–120.

101. Кавецький В. В. Основні показники при оцінюванні інтелектуального капіталу підприємства / В. В. Кавецький // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки : зб. тез міжвузівської наук.-практ. конф. – Рівне : НУВГП, 2007. – С. 30–31.

102. Кавецький В. В. Особливості інвестування в людський капітал підприємства / В. В. Кавецький // Наукові дослідження – теорія та експеримент «2006» : матеріали другої міжнародної науково-практичної конференції. – Полтава : ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 9. – С. 96–100.

103. Кавецький В. В. Стратегія формування і розвитку інтелектуального капіталу шляхом збалансованих інвестицій / В. В. Кавецький // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: економіка і менеджмент. – 2010. – № 2 (8). – С. 15–22.

104. Кавецький В. В. Управління організаційними знаннями як засіб формування інтелектуального капіталу організації / В. В. Кавецький // Проблеми формування конкурентоспроможності підприємств за умов нестабільності світової економіки : матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. – С. 162–167.

105. Кавецький В. В. Формування інтелектуального капіталу і інтелектуального ресурсу підприємства / В. В. Кавецький // Розвиток наукових досліджень «2006» : матеріали другої міжнародної науково-практичної конференції. – Полтава : ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 9. – С. 108–113.

106. Кавецький В. В. Формування людського та інтелектуального капіталу – сучасні фактори конкурентоздатності підприємств / В. В. Кавецький // Научная индустрия европейского континента

«2006» : материалы I Международной научно-практической конференции. – Днепропетровск : Наука и образование, 2006. – Т. 1. – С. 49–51.

107. Кавецький В. В. Формування моделі оцінювання інтелектуальної праці персоналу підприємства / В. В. Кавецький // Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – С. 297–300.

108. Кавецький В. В. Людський капітал та гуманізація і гуманітаризація вищої професійної освіти [Електронний ресурс] / В. В. Кавецький, Н. В. Сачанюк-Кавецька // Гуманізм та освіта : матеріали ІХ міжнар. науково-практичної конференції. – Вінниця. – 2008. – Режим доступу : <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2008/txt/Kawezki.php>.

109. Каленюк І. С. Інтелектуальний капітал: проблеми визначення та структуризації / І. С. Каленюк // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2008. – № 1. – С. 4–17.

110. Кармов Р. А. Инвестиционный потенциал и социально экономические условия его реализации в трансформируемой экономике: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук: 08.00 01 / Р. А. Кармов. – М. : Институт экономики РАН, 2007. – 25 с.

111. Касич А. О. Нові підходи до методики аналізу інвестиційної діяльності [Електронний ресурс] / А. О. Касич. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=495>.

112. Касьян Л. Е. Взаємозв'язок ефективності та результативності в управлінні підприємствами / Л. Е. Касьян // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 3(1). – С. 42–45.

113. Катасонов В. Ю. Инвестиционный потенциал экономики: механизмы формирования и использования / В. Ю. Катасонов. – М. : Анкил, 2005. – 328 с.

114. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости процентов и денег / Дж. Кейнс // Антология экономической классики – М. : Эксо, 2007. – Т. 2. – 960 с.

115. Класифікація видів економічної діяльності за КВЕД 2010. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html.

116. Классика экономической мысли: Сочинения / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, М. Фридмен. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 753 с.

117. Климаш Н. І. Науково-теоретичні аспекти сутності понять «ефективність» та «результативність» / Н. І. Климаш // Наукові праці НУХТ. – 2009. – № 28. – С. 124–125.

118. Ковтуненко К. В. Стратегія вибору альтернативного джерела фінансування інноваційної діяльності підприємства / К. В. Ковтуненко, О. В. Нестеренко // Modern economics. – 2017. – № 5. – С. 36–49.

119. Краснокутська Н. С. Теорія зацікавлених сторін: основні положення та сфери дослідження / Н. С. Краснокутська, Я. С. Ришкова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2014. – Вип. 1. С. 96–104.

120. Круш П. В. Внутрішній економічний механізм підприємства : навч. посіб. / П. В. Круш, С. О. Тульчинська, Р. В. Тульчинський. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 206 с.

121. Кульман Анри. Экономические механизмы / Анри Кульман. – М. : Прогресс-Универс, 1993. – 192 с.

122. Кухта П. Тракткування поняття «Інвестиції»: класичний і сучасний підходи / П. Кухта // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2011. – Вип. 121–122. – С. 29–33.

123. Кучерук Т. Ю. Економічне обґрунтування комплексної оцінки інвестиційного потенціалу авіапідприємства / Т. Ю. Кучерук, О. М. Вовк // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – № 3. – С. 11–15.

124. Лазарева Н. О. Гносеологічні аспекти ефективності діяльності підприємства / Н. О. Лазарева, А. Г. Гончарук // Економічний форум. – 2015. – № 2. – С. 216–222.

125. Латфуллин Г. Р. Теория организации : учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – СПб, 2004. – 395 с.

126. Левченко Ю. Г. Методичні підходи до визначення ефективності господарської діяльності підприємства / Ю. Г. Левченко, Н. А. Шекмар // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія : Економіка. – Ужгород : УжНУ «Говерла», 2011. – Вип. 32. – С. 130–137.

127. Левчинський Д. Л. Суть та економічна природа інвестицій і інвестиційного процесу / Д. Л. Левчинський // Механізм регулювання економіки. – 2011. – № 2. – С. 131–139.

128. Лігоненко Л. О. Дискусійні питання щодо трактування сутності та співвідношення понять «ефективність» і «результативність»

управління підприємством / Л. О. Лігоненко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 10 (88). – С. 207–216.

129. Літвінов О. С. Сутність та види механізмів в економіці / О. С. Літвінов, С. М. Капталан // Електронне фахове видання «Східна Європа: економіка, бізнес та управління». – 2017. – №11. – С. 141–144.

130. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом : учебное пособие / В. В. Лукашевич. – М. : КНОРУС, 2007. – 232 с.

131. Любохинець Л. С. Історія політичних та економічних вчень : навч. посібник / Л. С. Любохинець, В. М. Шавкун, Л. М. Бабич – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 294 с.

132. Мазурок П. П. Історія економічних учень у запитаннях та відповідях : навч. посіб. / П. П. Мазурок. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання, 2006. – 477 с.

133. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 972 с.

134. Мамотенко Д. Ю. Оцінка ефективності інвестиційних проєктів / Д. Ю. Мамотенко // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – 2008. – № 628. – С. 209–215.

135. Марголин А. М. Методы государственного регулирования процесса преодоления инвестиционного кризиса в реальном секторе экономики / А. М. Марголин, А. Я. Быстрыков. – Челябинск : Южно-Урал. книж. изд-во, 1998. – 324 с.

136. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 2. Кн. 2. Процесс обращения капитала / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1984. – 650 с.

137. Маркс К. Капитал: в 3 т. / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1983. – Т. 1 : Процесс производства капитала. – 556 с.

138. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс] / Н. П. Марущак. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm

139. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М. : Прогресс «Универс», 1993. – Т. 2. – 994 с.

140. Машинобудівна галузь в Україні: потенціал та можливості для розширення експорту на період до 2021 року (аналітичний звіт) [Електронний ресурс] Київ : УКРПРОМЗОВНІШЕКСПЕРТИЗА, 2019. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Print?lang=uk-UA&id=f168fec7-9677-4ef1-9863-89b3cfa562ad>.

141. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д. П. Мельничук. – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
142. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.00.07 / Д. П. Мельничук ; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи. – К. 2015. – 40 с.
143. Мирошніченко Ю. О. Модель взаємодії стейкхолдерів у реальному секторі економіки України в контексті КСВ / Ю. О. Мирошніченко, А. В. Бондар // Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. – 2018. – Вип. 5. – С. 71–74.
144. Мойсеєнко І. П. Інвестування : навч. посібник / І. П. Мойсеєнко. – К. : Знання, 2006. – 490 с.
145. Мороз О. В. Розвиток процесів забезпечення інвестування підприємств сільськогосподарського машинобудування : монографія / О. В. Мороз, Н. П. Карачина, А. В. Вітюк. – Вінниця : ВНТУ, 2019. – 184 с.
146. Морщенок Т. С. Огляд підходів до визначення економічної сутності поняття «ефективність» / Т. С. Морщенок // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 1. – С. 7–13.
147. Москаленко В. П. Фінансово-економічний механізм промислового підприємства / В. П. Москаленко, О. В. Шипрунова. – Суми : Довкілля, 2003. – 176 с.
148. Мочерний С. В. Економічна теорія / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2003. – 656 с.
149. Мочерний С. В. Основи економічних знань / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2000. – 303 с.
150. Музиченко Т. О. Інвестиції та інвестиційна діяльність: понятійний апарат / Т. О. Музиченко // Сталий розвиток економіки. – 2014. – № 3 (25). – С. 161–167.
151. Нижник В. М. Соціальна політика у формуванні антикризових напрямів підвищення людського потенціалу України / В. М. Нижник // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Екон. науки. – 2010. – Т. 2, № 6. – С. 7–11.
152. Николаев М. А. Методология построения механизма управления инвестиционной деятельностью в регионе / М. А. Николаев,

Д. П. Малышев // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. – 2014. – № 4. – С. 3–17.

153. Ніколайчук В. М. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики: монографія / В. М. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – 201 с.

154. Нохріна Л. А. Алгоритм ідентифікації груп стейкхолдерів [Електронний ресурс] / Л. А. Нохріна. – Режим доступу : <http://eprints.kname.edu.ua/40107/1/168-175.pdf>.

155. Овчаренко Є. І. Методологія формування та узгодження цілей у системі економічної безпеки підприємства : дис. на здобуття наук. ступ. д-ра екон. наук : 08.00.04, 21.04.02 / Є. І. Овчаренко. – Сєверодонецьк, 2015. – 631 с.

156. Оксфордский толковый словарь английского языка [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.lexico.com/definition/efficiency>.

157. Олексюк О. І. Економіка результативності : монографія / О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2008. – 362 с.

158. Олексюк О. І. Технологія оцінки результативності діяльності підприємства / О. І. Олексюк // Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. – Черкаси : ЧДТУ, 2009. – Вип. 22, т. 2. – С. 169–173.

159. Орлов О. А. Проблемы оценки инновационных проектов в машиностроении / О. А. Орлов // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 1. (163). – С. 43–51.

160. Основи економічної теорії / за ред. С. В. Мочерного. – Тернопіль : Тарнекс, 1993. – 688 с.

161. Островская Е. П. Триалектика как метод мышления / Е. П. Островская // Вопросы культурологии. – 2009. – № 2. – С. 85–86.

162. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

163. Партин Г. О. Контролінг відносин підприємства з основними стейкхолдерами / Г. О. Партин, А. Г. Загородній // Актуальні проблеми економіки. – 2016. – № 12. – С. 167–179.

164. Перерва П. Г. Ефективність як економічна категорія / П. Г. Перерва, А. В. Кравчук // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 137–143.

165. Пересада А. А. Основы инвестиционной деятельности / А. А. Пересада. – К. : Либра, 1996. – 344 с.

166. Петров М. А. Теория заинтересованных сторон: пути практического применения / М. А. Петров // Вестник СПбГУ. Сер. 8. – 2004. – № 2. – С. 51–68.

167. Петти У. Экономические и статистические работы [Электронный ресурс] / У. Петти. – М. : Соцэкгиз, 1940. – Режим доступа : <https://laws.studio/ekonomiki-istoriya/ekonomicheskie-statisticheskie-raboty.html>.

168. Плаксина Є. М. Класифікація форм і видів інвестицій та їх особливості. / Є. М. Плаксина // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2013. – № 2. – С. 210–214.

169. Поліщук Н. В. Генезис авторських підходів до розв'язання проблеми оцінювання дієвості функціонування складних систем за допомогою складових результативності / Н. В. Поліщук, В. О Ярмоленко // Економіка ХХІ сторіччя: проблеми та шляхи їх вирішення : монографія / За заг. ред. Г. О. Дорошенко, М. С. Пашкевич – Д. : НГУ, 2014. – 394 с. – С. 359–369.

170. Поліщук Н. В. Функціонування економічних систем: моделі складових результативності : монографія / Н. В. Поліщук. – Вінниця : ВНАУ, 2010. – 396 с.

171. Поліщук Н. В. Математичні методи економічного аналізу: теорія і практика : навчальний посібник / Н. В. Поліщук, Ю. Ю. Буреніков. – Вінниця : ФОП Барановська Т. П., 2013. – 292 с.

172. Пономаренко Т. М. Ефект, ефективність і результативність діяльності підприємства / Т. М. Пономаренко // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2014. – № 3, Т. 20. – С. 115–122.

173. Поплавська О. В. Роль стейкхолдерів у діяльності підприємства / О. В. Поплавська // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2017. – Т. 22, вип. 12 (65). – С. 114–118.

174. Промисловий потенціал України: проблеми та перспективи структурно-інноваційних трансформацій / Відп. ред. Ю. В. Кіндзерський. – К. : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2007. – 408 с.

175. Ремешевська І. В. Ідентифікація стейкхолдерів проектів впровадження системи екологічного менеджменту у муніципальних утвореннях / І. В. Ремешевська, Н. В. Гурець // Вісник Національного

технічного університету «ХПІ». Сер. : Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – Харків : НТУ «ХПІ», 2019. – № 1 (1326). – С. 63–70.

176. Рзаєва Т. Г. Аналіз результативності діяльності підприємства: кількісні та якісні аспекти / Т. Г. Рзаєва, Ю. А. Демчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 2 (1). – С. 52–57.

177. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо ; пер. с англ. Ключкин П. Н. – М. : ЭКСМО, 2007. – 960 с.

178. Руденко М. В. Управління підприємствами з урахуванням позицій зацікавлених сторін / М. В. Руденко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2016. – Вип. 29. – С. 103–109.

179. Савіна Г. Г. Визначення основних перешкод залучення інвестицій в економіку України у контексті світового досвіду / Г. Г. Савіна, Ю. Г. Гришаєва. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – С. 386–392.

180. Секторальна експортна стратегія машинобудування: аналітична довідка. – Київ, 2018. – 86 с.

181. Семенов А. Г. Оцінка ефективності від впровадження інвестиційного проекту / А. Г. Семенов, С. А. Король // Вісник економічної науки України. – 2013. – № 1. – С. 155–159.

182. Сириченко Н. С. Економічна сутність і класифікація інвестицій в умовах глобальних трансформацій / Н. С. Сириченко // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка». – Мукачево : Карпатська вежа, 2015. – Вип. 2 (4), ч. 1. – С. 263–269.

183. Смачило В. В. Процедура аналізу стейкхолдерів підприємства / В. В. Смачило, О. М. Колмакова, Ю. В. Коломієць // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 12. – С. 348–353.

184. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.

185. Сорока Л. М. Економічна сутність інвестицій та теоретичні основи інвестування [Електронний ресурс] / Л. М. Сорока // Ефективна економіка. – 2014. – № 2. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_2_78.

186. Стадник В. В. Менеджмент : підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – 2-ге вид. випр. і доп. – К. : Академвидав, 2007. – 472 с.

187. Стадник В. В. Стан і чинники економічної динаміки підприємств машинобудування України / В. В. Стадник, О. В. Головчук, Ю. О. Головчук // Проблеми економіки. – 2017. – № 2. – С. 140–148.

188. Стратегія збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2020 року (нова редакція) [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.vin.gov.ua/invest/rehionalni-prohramy-rozvytku/624-stratehiia-zbalansovanoho-rehionalnoho-rozvytku-vinnytskoi-oblasti-na-period-do-2020-roku-nova-redaktsiia>.

189. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. Стюарт ; пер. с англ. В. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368 с.

190. Тесленок І. М. Сучасні підходи до визначення результативності управління підприємством / І. М. Тесленок, О. В. Михайлова, О. П. Богаченко // Економічний вісник Донбасу. – 2012. – № 1 (27). – С. 208–212.

191. Типовая методика определения экономической эффективности капитальных вложений, 1969 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.niec.ru/Met/met009.htm>.

192. Ткаченко В. В. Аналіз методик оцінки податкового навантаження підприємств / В. В. Ткаченко // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 215–220.

193. Туріяньська М. М. Інвестиційні джерела : монографія / М. М. Туріяньська. – Донецьк : Юго Восток, 2004. – 317 с.

194. Файоль А. Общее и промышленное управление [Електронний ресурс] / А. Файоль ; пер. Б. В. Бабина-Кореня. – М. : Центральный институт труда, 1923. – 122 с. – Режим доступу : <https://dlib.rsl.ru/viewer/01007987755#?page=1>.

195. Федонін О. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.

196. Филлипс Дж. Оценка эффективности программ обучения персонала / Дж. Филлипс, П. Филлипс, Т. Ходжес. – М. : Эксмо, 2005. – 14 с.

197. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.

198. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Генри Форд ; пер. с англ. Е. А. Кочерина. – М. : Э, 2016. – 224 с.

199. Харрингтон Дж. Совершенство управления процессами / Дж. Харрингтон. – М. : Стандарты и качество, 2007. – 192 с.
200. Хачатрян В. В. Реалізація підприємницького потенціалу підприємств на зовнішньому ринку за сучасних умов глобалізації та інтеграції / В. В. Хачатрян // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2017. – № 4. – С. 146–151.
201. Хлобистов Є. В. Фінансові механізми екологічної політики / Є. В. Хлобистов // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право). – К. : НАНУ, 2004. – С. 744–752.
202. Хованов Н. В. «Аристотелевская» модель производства / Н. В. Хованов // Экономическая наука и С.-Петербургский государственный университет: история и современность : тезисы докладов и выступлений Всерос. науч. конф. – СПб. : СПбГУ, 1999.
203. Хоменко Л. М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства / Л. М. Хоменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – Т. 2, № 3. – С. 102–109.
204. Хорошильцева Н. Исследование структуры мотивации специалистов при построении системы оплаты труда [Электронный ресурс] / Н. Хорошильцева. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/management/people/horosh.shtml>.
205. Хрущ Н. А. Інвестиційна діяльність: сучасні стратегії і технології : монографія / Н. А. Хрущ. – Хмельницький : ХНУ, 2004. – 309 с.
206. Царёв В. В. Оценка экономической эффективности инвестиций / В. В. Царёв. – СПб. : Питер, 2004. – 464 с.
207. Чайка Ю. Механізми структурного розвитку національної економіки / Ю. Чайка // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2011. – № 3. – С. 30–41.
208. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова. – М. : Машиностроение-1, Орел : ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
209. Черваньов Д. М. Менеджмент інвестиційної діяльності підприємств / Д. М. Черваньов. – К. : Знання-Прес, 2003. – 622 с.
210. Череп А. В. Врахування інтересів стейкхолдерів при управлінні ефективністю діяльності підприємства / А. В. Череп, С. В. Северина // Міжнародна економічна політика. – 2012. – Ч. 1. – С. 596–602.

211. Череп А. В. Ефективність як економічна категорія [Електронний ресурс] / А. В. Череп, Є. М. Стрілець // Ефективна економіка. – 2013. – № 1. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_1_26.
212. Череп А. В. Інвестознавство : навчальний посібник / А. В. Череп. – К. : Кондор, 2006. – 398 с.
213. Чорна Л. О. Стратегічне управління конкурентоспроможністю підприємства – система взаємозв'язку якісних та кількісних показників розвитку / Л. О. Чорна, Н. Ю. Чорна // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 3. – С. 15–18.
214. Чуприна О. О. Управління ризиками при здійсненні інвестицій в інтелектуальний капітал підприємств / О. О. Чуприна // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2014. – № 3 (18) – С. 100–112.
215. Шарапов О. Д. Економічна кібернетика : навч. посібник / О. Д. Шарапов, В. Д. Дербенцев, Д. Є. Семьонов. – К. : КНЕУ, 2004. – 231 с.
216. Шарп Уильям Ф. Инвестиции / Уильям Ф. Шарп, Г. Александер, Дж. Бейли. – М. : Инфра-М, 1998. – 1028 с.
217. Шатун В. Т. Основи менеджменту : навчальний посібник / В. Т. Шатун. – Миколаїв : МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.
218. Шевченко С. Ю. Економічна сутність інвестицій та інвестиційної діяльності / С. Ю. Шевченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 1. – С. 7–10.
219. Шихвердиев А. П. Управление человеческим капиталом как фактор обеспечения корпоративной безопасности предприятия / А. П. Шихвердиев. – Сыктывкар : СыктГУ, 2012. – 136 с.
220. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 454 с.
221. Щукін Б. М. Інвестування : курс лекцій / Б. М. Щукін. – Київ : МАУП, 2004. – 216 с.
222. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М. : Бизнес-информ, 1997. – 198 с.
223. Яременко О. В. Економічна сутність інвестицій та основні поняття інвестиційної діяльності / О. В. Яременко // Економіка промисловості. – 2012. – № 1–2. – С. 79–85.

224. Ярмоленко В. А. Измерение результативности труда на основе стоимостных показателей / В. А. Ярмоленко, Н. В. Полищук // Хранение и переработка сельхозсырья. – 1996. – № 2. – С. 10–12.

225. Ярмоленко В. О. Вимірювання ефективності процесу функціонування системи з одночасним урахуванням його ефективності у класичному розумінні й коефіцієнта корисної дії: енергетичний аспект / В. О. Ярмоленко, Н. В. Буреннікова // Проблеми економіки. – 2019. – № 3. – С. 178–185.

226. Ярмоленко В. О. Моделювання взаємозв'язку складових частин чистого продукту / В. О. Ярмоленко, Н. В. Поліщук // Придніпровський науковий вісник. Економіка. – 1998. – № 99 (166). – С. 96–104.

227. Ярмоленко В. О. Вимірювання ефективності процесів функціонування компонент системи на основі моделей складових результативності: енергетичний аспект / В. О. Ярмоленко, Н. В. Буреннікова // Бізнес Інформ. – 2019. – № 12. – С. 102–110.

228. Ярмоленко В. О. Складові результативності функціонування складних систем як об'єкти моделювання / В. О. Ярмоленко, Н. В. Поліщук // Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 33 (246). – С. 86–93.

229. Ярмоленко В. О. Теоретико-прикладні аспекти управління ефективністю інвестицій промислових підприємств з позицій стейкхолдерської теорії: сутність, показники / В. О. Ярмоленко, Н. В. Буреннікова, В. В. Кавецький // Бізнес Інформ. – 2020. – № 1. – С. 218–229.

230. A Guide to the Project Management Body of Knowledge: PMBOK (®) Guide. 6th edition. Project Management Institute, 2017. – 725 p.

231. AccountAbility Releases Global Standard in Stakeholder Engagement [Електронний ресурс] AccountAbility New York, November 16, 2015. – Режим доступу : https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES_2015.pdf.

232. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings / Y. Ben-Porath // The Journal of Political Economy. – 1967. – August.

233. Bowen H. R. Investment in Human Capital and Economic Growth / H. R. Bowen // Perspectives on Economic Growth. – N.-Y., 1968.

234. Carroll A. Business & society: Ethics and stakeholder management / A. Carroll. – Cincinnati, OH: South-Western Publishing, 1989.

235. Castro-Casal, C. Human resources retention and knowledge transfer in mergers and acquisitions / C. Castro-Casal, E. Neira-Fontela, M. Alvarez-Perez // Journal of Management & Organization. – 2013. – № 19 (2). – P. 188–209.

236. Clarkson M. B. E. A stakeholder framework of analyzing and evaluating corporate social performance / M. B. E. Clarkson // Academy of Management Review. – 1995. – №20 (1). – P. 92–117.

237. Donaldson T. The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications / T. Donaldson, L. Preston // Academy of Management Review. – 1997. – № 1. – P. 65–66.

238. EPIC: Embankment Project for Inclusive Capitalism report [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.epic-value.com/#report>.

239. Fontaine C. The stakeholder theory [Электронный ресурс] / C. Fontaine, A. Haarman, S. Schmid. Research Paper. Bordeaux, France: Edalys Développement Durable et Responsabilité d'Enterprise, 2006. – Режим доступа : <https://pdfs.semanticscholar.org/>.

240. Freeman R. Edward. Strategic Management: A stakeholder approach / R. Edward Freeman. – Boston : Pitman, 1984. – 276 p.

241. Freeman R. E. The politics of stakeholder theory: Some future directions / R. E. Freeman // Business Ethics Quarterly. – 1994. – № 4 (4). – P. 409 – 421.

242. Friedman A. Developing Stakeholder Theory [Электронный ресурс] / A. Friedman, S. Miles // Journal of Management Studies. – 2002. – № 39. – P. 1–21. – Режим доступа : <https://www.researchgate.net/publication/227375374>.

243. Gianaris N. V. Contemporary Economic Systems: A Regional and Country Approach / N. V. Gianaris. – Westport; London : Praeger, 1993. – 196 p.

244. Gregory P. R. Comparative Economic Systems / P. R. Gregory, R. C. Stuart. – 2nd ed. – Boston etc. : Houghton Mifflin, 1985. – 575 p.

245. Kavetskiy V. Investment efficiency management of machine-building enterprises: the impact of a agreed purpose / V. Kavetskiy. Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy: collective monograph [Editors Lyubomira Popova, Mariana

Petrova]. – Veliko Tarnovo, Bulgaria : Publishing House ACCESS PRESS, 2020. – P. 292–302.

246. Kavetskiy V. V. Industrial enterprises investment: some aspects of stakeholder theory in the context of intellectual capital / V. V. Kavetskiy // Modern engineering and innovative technologies. – 2019. – № 10. – P. 2. – P. 40–44.

247. Laplume André O. Stakeholder Theory: Reviewing a Theory That Moves Us / Laplume André O., Sonpar Karan, Litz Reginald // Journal of management : JOM. – Thousand Oaks, Calif : Sage Publ. – 2008. – № 6. – Vol. 34. – P. 1152–1189.

248. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital / F. Machlup. – Princeton, 1984. – 666 p.

249. Maheshwari G. C. The Stakeholder Model for Water Resource Projects / G. Maheshwari, B. R. K. Pillai // Vikalpa. – 2004. – № 29(1). – P. 63–82.

250. Manual for Evaluation of Industrial Project. UNIDO: Vienna, 1986. – 139 p.

251. Mill J. Principles of political Economy [Электронный ресурс] / J. Mill. – L., 1920. – Режим доступа : <https://oll.libertyfund.org/titles/mill-principles-of-political-economy-ashley-ed>.

252. Mitchel R. K. Towards a theory of stakeholders identification and salience: defining the principle of who and what really counts / R. K. Mitchel, J. D. Wood, B. R. Agle // Academy of Management Review. – 1997. – № 4. – V. 22. – P. 853 – 887.

253. Newbould G. Successful Business Politics / G. Newbould and G. Luffman. – Gower, London, 1989. – 78 p.

254. Nilsson P. Managing stakeholder requirements in a product modelling system / Patrik Nilsson & Björn Fagerström // Computers in Industry. – 2006. – № 57. – P. 167–177.

255. Park H. S. Exploring a Process Model for Stakeholder Management [Электронный ресурс] / H. S. Park and Y. H. Lee // Public Relations Journal. – 2016. – № 9 (4). – Режим доступа : <http://prjournal.instituteforpr.org/wpcontent/uploads/2016v09n04PatkLee.pdf>.

256. Phillips R. Strategy, stakeholders and managerial discretion / R. Phillips, S. Berman, H. Elms, M. Johnson-Cramer // Strategic Organization. – 2010. – № 2. – V. 8. – P. 176–183.

257. Savage G. Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders / Grant Savage, Timothy Nix, Carlton Whitehead & John Blair // *Academy of Management Perspectives*. – 1991. – № 5. – P. 61–75.
258. Schultz T. Capital Formation by Education / T. W. Schultz // *Journal of Political Economy*. – 1960. – V. 68. – P. 571–583.
259. Simon H. A. On the Concept of Organizational Goal / H. A. Simon // *Administrative Science Quarterly*. – 1964. – № 1. – P. 1–22.
260. Stakeholder Capitalism for Long-Term Value Creation [Электронный ресурс] / Steve Klemash, Jamie C. Smith and Rani Doyle, EY Center for Board Matters, on Thursday, June 13, 2019. – Режим доступа : <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/06/13/stakeholder-capitalism-for-long-term-value-creation/>.
261. *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*, R. Kanigel, Viking, New York, 1997. – 656 p.
262. Thurov L. *Investment in Learning* / L. Thurov. – San Fransisco, 1978. – 362 p.
263. Voynarenko M. Optimization of the sources structure of financing the implementation of strategic guidelines for ensuring the economic security of investment activities of an industrial enterprise / O. Zlotenko, Y. Rudnichenko, O. Illiashenko, M. Voynarenko, N. Havlovska // *TEM JOURNAL – Technology, Education, Management, Informatics*. – 2019. – V. 8, № 2. – P. 498–506.
264. Walras L. *Elements of Pure Economics* / L. Walras. – Homewood, 1954. – 620 p.
265. Wang C. Ownership, resources, and business-group effects on affiliate performance: Evidence from Taiwan / Wang, C. // *Journal of Management & Organization*. – 2013. – № 19 (3). – P. 255–278.
266. Younkins Edward W. Milton Friedman’s pragmatic and incremental libertarianism [Электронный ресурс] / Edward W. Younkins // *Le québécois libre*. – 2006. – Режим доступа : <http://www.quebecoislibre.org/06/060423-5.htm>.

ДОДАТОК А

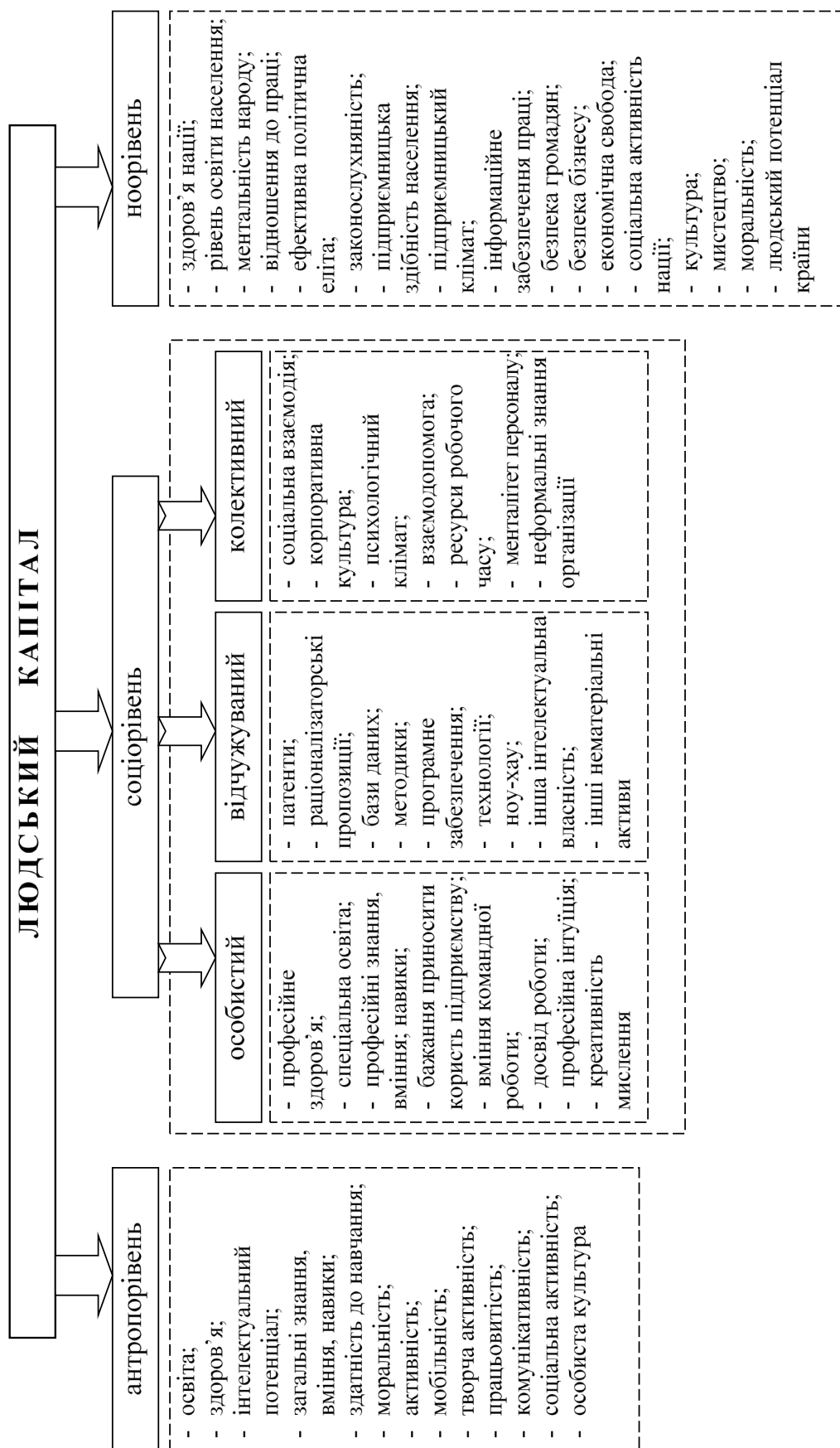


Рисунок А.1 – Розподіл компонентів людського капіталу за різними інституційними рівнями

ДОДАТОК Б

Складові групи стейкхолдерів підприємства

Складові групи зовнішніх стейкхолдерів підприємства

Класичні акціонери – власники частки в акціонерному капіталі підприємства, яким надано право одержання дивідендів і право голосу при прийнятті рішень, що впливають на діяльність підприємства.

Постачальники – забезпечують підприємство необхідними матеріально-технічними, трудовими та інформаційними ресурсами.

Посередники – організації, підприємства або окремі фізичні особи (підприємці), які допомагають промислового підприємству реалізувати продукцію.

Споживачі – клієнти промислових підприємств, які використовують, споживають продукцію, послуги.

Конкуренти – організації, підприємства та фізичні особи (підприємці), які займаються аналогічною діяльністю.

Контактні аудиторії (державні органи управління, місцеві адміністративні органи, громадські організації, фінансово-кредитні установи, засоби масової інформації, місцеве населення тощо) – стейкхолдери, які мають регулюючий характер впливу й можуть як перешкоджати, так і підтримувати діяльність підприємства.

Міноритарні акціонери – фізичні або юридичні особи, розміри пакету акцій яких не дозволяє їм безпосередньо брати участь в управлінні підприємством.

Громадськість загалом – сукупність населення країни, регіону з узагальненими віковими, національними, кваліфікаційними ознаками, споживацькими перевагами тощо.

Майбутні покоління – майбутня громадськість, населення, трудові ресурси з врахуванням потенційних змін розвитку.

Несоціальні стейкхолдери – всі зацікавлені сторони непов'язані з людьми (флора, фауна, екологічне середовище тощо).

Складові групи внутрішніх стейкхолдерів підприємства

Внутрішні акціонери – працівники підприємства, які володіють акціями підприємства, яким надано право одержання дивідендів і право голосу при прийнятті рішень, що впливають на діяльність підприємства.

Внутрішні співвласники – працівники підприємства, які володіють часткою майна підприємства та зацікавлені в розвитку підприємства.

Управлінський персонал підприємства – це особи або групи осіб, які безпосередньо виконують функції управління або роботи з технічного забезпечення процесу управління. Для ідентифікації цієї підгрупи стейкхолдерів застосуємо розподіл управлінського персоналу на керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.

Промислово-виробничий персонал – працівники, які зайняті у виробництві або його обслуговуванні: в основних і допоміжних підрозділах підприємства, в заводських лабораторіях і дослідних установах, працівники охорони та інші [17, с. 133]. До промислово-виробничого персоналу відносять: інженерно-технічних працівників; робітників; службовців; молодший обслуговуючий персонал; учнів; охорону.

Непромисловий персонал – працівники, які безпосередньо не пов'язані з процесом виробництва, а працюють у підрозділах невиробничої сфери підприємства (закладах культури, охорони здоров'я, житлово-комунальному господарстві тощо).

ДОДАТОК В

Таблиця В.1 – Структурована взаємопов'язана система моделей для обчислення показників складових ефективності процесів функціонування основних груп стейкхолдерів

Показник	Позначення	Формула для обчислення
1. Вхідні показники		
1. Загальної продукції процесу	V_i	
2. Витратності економічного процесу	Z_i	
3. Дохідності економічного процесу	G_i	$G_i = V_i - Z_i$
2. Показники результативності		
1. Результативності процесу	R_i	$R_i = K_i \times E_i$
2. Індекс результативності процесу	J_{R_i}	$J_{R_i} = R_i / R_{i-1}$
3. Показники ефективності (якісної складової результативності)		
1. Ефективності економічного процесу	E_i	$E_i = V_i / Z_i$
2. Кількісної складової ефективності процесу	E_{I_i}	$E_{I_i} = E_i - 1$
3. Індекс ефективності процесу	J_{E_i}	$J_{E_i} = E_i / E_{i-1}$
4. Якості економічного процесу	E_{2i}	$E_{2i} = V_i / G_i$
5. Індекс якості економічного процесу	$J_{E_{2i}}$	$J_{E_{2i}} = E_{2i} / E_{2(i-1)}$
6. Індекс кількісної складової ефективності економічного процесу	$J_{E_{I_i}}$	$J_{E_{I_i}} = J_{E_i} / J_{E_{2i}}$
4. Деякі показники для оцінювання компонент ефективності		
1. Частки витратності у загальній продукції	DZ_i	$DZ_i = 1 / E_i$
2. Частки дохідності у загальній продукції	DG_i	$DG_i = 1 - DZ_i$
3. Величини стимулювання результативності процесу	S_i	$S_i = S_{i-1} \times J_{R_i}$

ДОДАТОК Г

Анкета визначення проблем та перспектив удосконалення управління ефективністю інвестицій промислових підприємств у контексті стейкхолдерської теорії.

Ми запрошуємо Вас взяти участь у анкетуванні. Дослідження проводиться з метою об'єктивного аналізу розподілу інвестицій, пов'язаних із внутрішніми стейкхолдерами машинобудівних підприємств Вінницької області.

Результати дослідження будуть використані для розробки обґрунтованих рекомендацій, інструментарію, методичного та методологічного забезпечення управління ефективністю інвестицій. Висновки та пропозиції будуть передані відповідним державним структурам і керівництву машинобудівних підприємств Вінницької області. У результаті це сприятиме покращенню управління ефективністю інвестицій промислових підприємств як на регіональному рівні, так і на рівні підприємства. Всі відповіді є конфіденційними.

Ваша посада: _____

1. На якому етапі знаходиться Ваше підприємство:

- реорганізації;
- реструктуризації;
- оновлення виробництва;
- стабільного функціонування;
- розвитку;
- спаду.

2. Яким є фінансовий стан на Вашому підприємстві протягом останніх п'яти років:

- стабільним;
- збитковим;
- прибутковим;
- погіршився;
- значно погіршився;
- покращився.

3. Чи вистачає Вашому підприємству власних коштів для здійснення інвестиційної діяльності:

- так;
- ні.

4. Чи застосовуються на Вашому підприємстві методики аналізу ефективності інвестицій

- так;
- ні.

5. Чи задовольняють у повній мірі Ваше підприємство методики аналізу ефективності інвестицій, які використовуються:

- так;
- ні.

6. Чи потребує Ваше підприємство удосконалення управління ефективністю інвестицій:

- так;
- ні.

7. Чи вважає Ваше підприємство за доцільне вкладати кошти у розвиток знань, умінь, покращення здоров'я працівників підприємства:

- так;
- ні.

8. Чи зацікавлені працівники Вашого підприємства у підвищенні свого рівня кваліфікації, чи бажають вони навчатися тощо:

- так;
- ні.
- частково.

9. Чи відмічались на Вашому підприємстві зміни якості робіт, продуктивності праці, відповідальності за виконану роботу при незадоволеності працівника політикою підприємства:

- так;
- ні.

10. Пронумеруйте в порядку вагомості такі компоненти інвестицій в людський капітал підприємства:

- матеріально-грошовий;
- колективна взаємодія;
- інформаційна відкритість;
- моралізація;
- мобільність;
- інше (вказіть)_____.

Щиро дякуємо за Вашу увагу та об'єктивні відповіді!

Наукове видання

**Кавецький Вячеслав Валерійович
Бурєннікова Наталія Вікторівна**

**УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНВЕСТИЦІЙ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ:
СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ
ВРАХУВАННЯ ПОТРЕБ СТЕЙКХОЛДЕРІВ**

Монографія

Редактор С. Сідак

Дизайн обкладинки та оригінал-макет підготовлено В. Кавецьким

Підписано до друку 03.02.2022
Формат 29,7×42¼. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman.
Друк різнографічний. Ум. др. арк. 12,24
Наклад 95 прим. Зам № В2022-02

Вінницький національний технічний університет,
ІРВЦ ВНТУ,
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95,
ВНТУ, ГНК, к. 114.
Тел. (0432) 59-85-32.
press.vntu.edu.ua; email: kivc.vntu@gmail.com.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 3516 від 01.07.2009 р.

Віддруковано ФОП Барановська Т. П.
21021, м. Вінниця, вул. Порика, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 4377 від 31.07.2012 р.