

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ  
НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДНИК  
КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІINVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A COMPONENT  
OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

УДК 658/330.46:005

<https://doi.org/10.32843/bses.66-5>**Базилук А.В.**д.е.н., професор,  
завідувачка кафедри фінансів,  
обліку і аудиту  
Національний транспортний університет**Хоменко В.С.**аспірант  
Національний транспортний університет**Bazilyuk Antonina**

National Transport University

**Khomenko Viktoriia**

National Transport University

У статті розглянуто інвестування в людський капітал як складник корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ). Виокремлено поняття корпоративної соціальної відповідальності щодо інвестування в людський капітал. Розглянуто суть інвестицій у людський капітал та їхні особливості. Названо вигоди від інвестування в людський капітал для держави, підприємства та працівника. Проаналізовано дослідження, яке проводив центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». Досліджено тенденції впровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України. Розкрито суть таких понять, як «корпоративна соціальна відповідальність» та «людський капітал». Окреслено сучасні проблеми розвитку соціально відповідального інвестування в Україні. Визначено переваги впровадження корпоративної соціальної відповідальності для економічного зростання підприємства та економіки у цілому.

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, інвестиції, людський капітал, нематеріальні активи, соціальні інвестиції.

Рассмотрено инвестирование в человеческий капитал как составляющая корпоративной социальной ответственности (далее – КСО). Выделено понятие корпоративной социальной ответственности по инвестированию в человеческий капитал. Рассмотрены сущность инвестиций в человеческий капитал и их особенности. Названы выгоды от инвестирования в человеческий капитал для государства, предприятия и работника. Проанализированы исследования, которые проводил центр «Развитие корпоративной социальной ответственности». Исследованы тенденции внедрения корпоративной социальной ответственности на предприятиях Украины. Раскрыта суть таких понятий, как «корпоративная социальная ответственность» и «человеческий капитал». Определены современные проблемы развития социально ответственного инвестирования в Украину. Определены преимущества внедрения корпоративной социальной ответственности для экономического роста предприятия и экономики в целом.

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, инвестиции, человеческий капитал, нематериальные активы, социальные инвестиции.

*The article considers investing in human capital as a component of corporate social responsibility (hereinafter CSR). It is studied that human capital is the main strategic resource of any enterprise, and an extremely important component of intangible assets. The concept of corporate social responsibility for investing in human capital is highlighted. The essence of investments in human capital and their features are considered. The benefits of investing in human capital for the state, enterprise and employee. The research carried out by the center "Development of corporate social responsibility" is analyzed. The tendencies of introduction of corporate social responsibility at the enterprises of Ukraine are investigated. The essence of such concepts as "corporate social responsibility" and "human capital" is revealed. Modern problems of socially responsible investment development in Ukraine are outlined. The advantages of introduction of corporate social responsibility for economic growth of the enterprise and economy as a whole are defined. The analysis of scientific works and research shows that the problems of investing in human capital are studied by many domestic and foreign economists. It has been proven that investing in human capital is one of the key components of corporate social responsibility. Ways to increase the effective use of human capital in the business entity to obtain high results and motivate productivity, they can be: taking online courses, which will help improve skills without leaving the production; increase work motivation; investment by the company in human capital. With the help of these tools, the company will be provided with highly qualified personnel and will increase its competitiveness in market conditions. It is established that it is necessary to stimulate enterprises to introduce corporate social responsibility, because this is a concept that does not immediately, but over time provides additional financial benefits. Corporate social responsibility minimizes the non-financial risks that an enterprise may incur. It directly affects financial performance and competitiveness, but in the long run.*

**Key words:** corporate social responsibility, investments, human capital, intangible assets, social investments.

**Постановка проблеми.** Із розвитком сучасної економіки формуються нові механізми відносин між суспільством, бізнесом та державою. Сьогодні країни з найбільш розвинутою економікою застосовують концепцію корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Світова практика завіряє, що принципи КСВ потрібно розглядати в контексті стратегії взаємовідношень корпоративного та державного розвитку. Головним складником КСВ є соціальна відповідальність, яка містить концепції взаємовідносин, побудованих на засадах

вмотивованості підприємців урахувати інтереси суспільства, дотримуватися соціальних стандартів та якості роботи з персоналом. Економіка сьогодення вимагає від підприємств та держави більш ефективно та раціонально використовувати свої ресурси і головний їх компонент – людський капітал. Разом із тим в Україні за значних обсягів інвестування в людський капітал ефективність його перебуває на низькому рівні. А отже, проблема збільшення людського капіталу внаслідок підвищення ефективності інвестування та зрос-

тання ефективності роботи суспільних інститутів, які є відповідальними за його формування та розвиток і є головною умовою забезпечення гідної праці, набуває великого значення [1]. У зв'язку із цим є доцільним розглянути особливості інвестування в людський капітал у контексті корпоративної соціальної відповідальності.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проведений аналіз наукових праць свідчить, що проблеми інвестування у людський капітал вивчається багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими-економістами. Основні аспекти розвитку та формування людського капіталу висвітлено у працях О.А. Грішньої, Д.П. Богині, М.М. Критського, В.Л. Осецького, О.П. Губенко, А.В. Коровського, Н.В. Ушенко, В.С. Гойло, В.І. Марцинкевича.

У наукових працях вітчизняних науковців процеси соціального інвестування досить міцно пов'язані з інвестуванням у людський капітал. Проблеми соціальних інвестицій та людського капіталу вивчали А.В. Василик, В.М. Геєць, В.І. Куценко, Ж.В. Поплавська.

Дослідженням проблематики у рамках корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та розробленням класифікацій соціальних інвестицій займалися С.М. Хоняєв, Г.М. Захарчин, А.В. Бондаренко.

Різноманітні питання теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності розглядали Л. Петрашко, В. Воробей, М.І. Карлін та ін.

Вагомий внесок у вивчення розвитку соціальної відповідальності бізнесу зробили М. Портер, О. Сушко, Г. Боуен, О. Пасхавер, Р. Фрімен, О. Дергачова.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є визначення головних економічних вигід інвестування у людський капітал, визначення перспектив та проблем розвитку людського капіталу в Україні в умовах сьогодення, оцінка майбутніх вигід від інвестування у людський капітал, його розвиток та відтворення.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Сучасна економіка бурхливо розвивається, упроваджуються інноваційні методи та технології виробництва, автоматизуються процеси виробництва, удосконалюються методи управління капіталом. Тенденції сьогодення економіки вимагають креативних рішень у реалізації завдань економічного розвитку, особливо це стосується активізації інноваційно-інвестиційного потенціалу. У цьому аспекті інвестиції у людський капітал є найбільш ефективним способом вкладання вільних коштів підприємства, що зумовлено, насамперед, впливом людського капіталу на майбутні результати економічної діяльності. Досвід країн із розвинутою економікою показує, що навіть за незначних обсягів інвестування у людський капітал це дає можливість отримати значно більшу фінансову вигоду у майбутніх періодах, аніж більш

серйозні вкладення грошових коштів у технічних розвиток будь-якого суб'єкта господарювання. Людський капітал є основним стратегічним ресурсом будь-якого підприємства та надзвичайно важливим складником нематеріальних активів. Затрати, пов'язані з інвестиціями у його розвиток, мають багаторівневий ефект. На макрорівні вони поліпшують соціально-економічні параметри розвитку і зростання державних доходів, на рівні підприємств сприяють поліпшенню професійних навичок та інтелектуального росту працівників, що сприяє підвищенню продуктивності праці, на рівні особистості – забезпечують покращення умов життєдіяльності, що справляє потужний вплив на купівельну спроможність населення й є запорукою розвитку внутрішнього ринку, посилення ділової активності у цілому. Такою багатогранністю прояву вдосконалення людського капіталу пояснюється те, що протягом останніх років в Україні спостерігається зростаюча тенденція обсягів інвестування в його розвиток як на пряму досягнення поставлених соціально-економічних цілей у всіх сферах економічної діяльності.

Поняття «людський капітал» має специфічні ознаки на різних рівнях ієрархії управління:

1) на макрорівні – уособлює національний людський капітал, структурними складниками якого є людський капітал усіх мешканців держави та підприємств, що характеризується здоров'ям нації, рівнем її освіченості, фізичними і духовними цінностями;

2) на мікрорівні (рівні підприємств та організацій) – це сформовані і розвинені фахові здібності працівників, а також унікальні форми організації роботи, які дають змогу повніше використовувати набуті професійні навички, ділові й особистісні якості в роботі підприємства;

3) на особистісному рівні людським вважають капітал, набутий у процесі навчання, а також отриманий у результаті підтримання здорового способу життя рівень фізичної витривалості, душевної самоорганізації і оптимістичного настрою, які використовуються людиною для отримання фінансових вигід.

Зауважимо, що на рівень розвитку людського капіталу вагомий вплив має держава з її бажанням збільшити фінансування з державного бюджету на охорону здоров'я, освіту, фізичний та духовний розвиток громадян. У багатьох країнах світу держава покладає на себе більшу частину витрат, пов'язаних із людським розвитком. Дані інвестиції мають дуже велике стратегічне значення, адже вони мають позитивний вплив на інноваційний та соціальний розвиток [2].

Коли держава не в змозі надати належний соціальний захист населенню, виникає невідкладна потреба у пошуку нового механізму надання допомоги. Як показує практика, ефективним механіз-

мом вирішення даної проблеми є передача державних функцій соціального захисту приватним підприємствам шляхом упровадження корпоративної соціальної відповідальності.

Існують різні програми в межах корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Одна з них – соціальні інвестиції підприємства у покращення можливості для навчання та працевлаштування.

Соціальні інвестиції розглядають з погляду двох основних концепцій:

1. Інвестиції в людський капітал, які мають позитивний вплив на професійну діяльність та стимулюють до підвищення продуктивності праці людини [4].

2. Соціальні інвестиції в орієнтації корпоративної соціальної відповідальності, під якою безпосередньо розглядають соціальну діяльність підприємства, яка спрямована на створення сприятливого зовнішнього середовища з метою надання соціальних благ усім працівникам підприємства.

Ці дві концепції взаємопов'язані. Соціальні інвестиції потрібно розглядати відразу в двох контекстах. Соціальні інвестиції в контексті корпоративної соціальної відповідальності є складником інвестицій у людський капітал, а інвестиції у людський капітал, своєю чергою, є складовою частиною соціальних інвестицій. Головною причиною підвищення корпоративної відповідальності є потреба залучати та затримувати досвідчених працівників, які володіють високим рівнем розвитку людського капіталу.

Серед форм інвестування у людський капітал найбільш вагомими за значимістю є вкладання в освіту. Вони є найбільш ефективними з позицій отримання додаткової вигоди. Як показали дослідження, 40% ефективності забезпечують хист та природні здібності людини, її соціальне походження, її поведінка. Саме інвестиції сприяють формуванню кваліфікованих працівників та завдяки їх використанню забезпечується високий темп економічного зростання країни [5].

Є багато підходів до визначення сутності поняття людського капіталу. В основі формування

людського капіталу знаходяться талант, обдарування, вродженні здібності, які можна розвивати за допомогою подальших інвестицій. На рис. 1 зображено складники людського капіталу.

Треба визнати, що мотивація інвестування у людський капітал зумовлюється системою розподілу між інвесторами економічної вигоди від його використання. У створенні такої системи ключова роль належить державі. Вона має сформулювати загальні для всіх інституційні норми з урахуванням досягнення необхідного консенсусу між усіма учасниками трудових відносин. При цьому треба розуміти, що інвестиція в людський капітал для підприємства є витратою, і, вкладаючи кошти у соціальне забезпечення чи професійний розвиток, роботодавець має бути впевнений, що ці витрати будуть відшкодовані за умови, що працівники гарантовано отримають більш високу зарплату. Підприємство може гарантувати такі виплати працівнику лише у разі, коли колективний рівень праці та якості продукції буде максимально продуктивним і забезпечить більшу норму прибутку на вкладений капітал. Тобто якісне оновлення людського капіталу забезпечить підвищення продуктивності праці.

Негативним боком цього процесу може стати можливе скорочення працівників унаслідок підвищення продуктивності праці. Тому існує велика спокуса у підприємців економити на оплаті праці, формуючи, таким чином, потенціал відшкодування надмірних витрат на утримання «зайвої» робочої сили. У цьому разі держава має виступити гарантом забезпечення гідної праці і здійснення необхідної, відповідно до якості людського капіталу, реструктуризації виробництва. Тільки свідома правова позиція держави у сфері визначення соціальних гарантій, що відповідають стандартам життєдіяльності, може забезпечити довгоочікувані прогресивні зрушення в економіці.

Сьогодні досить поширена практика економії на оплаті праці та інших соціальних виплатах носить досить ризиковий та невиправданий характер, різко знижується конкурентоздатність підприємства. І навпаки, витрати на навчання персоналу, підвищення професійного розвитку, підготовку висококваліфікованих працівників, створення соціального клімату та згуртування колективу, тобто на інвестиції у людський капітал, є найбільш рентабельними [6].

Збільшення кількості висококваліфікованих та добре оплачуваних найманих працівників, повага людської гідності незалежно від того, яку посаду займає працівник в ієрархічній структурі підприємства, політика керівництва підприємства, орієнтована на мінімізацію соціальних ризиків, – за допомогою цих інструментів є можливість формувати

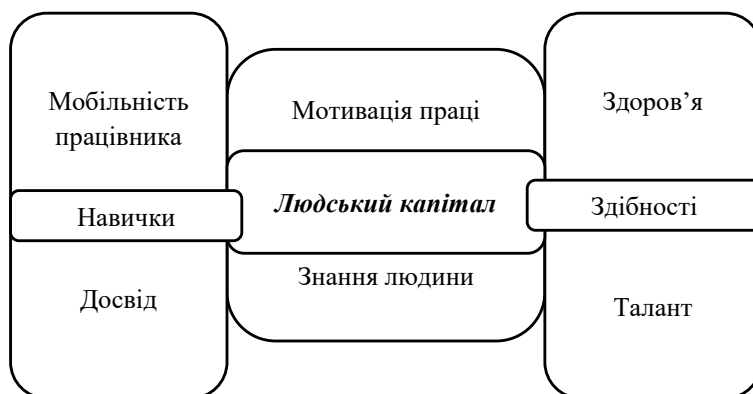


Рис. 1. Складники людського капіталу

Джерело: авторська розробка

сприятливий та здоровий соціальний клімат на підприємстві. В умовах корпоративної соціальної відповідальності відкриваються реальні можливості для створення загальних цілей та зацікавленості всіх працівників у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Саме конкурентоздатність підприємства дає змогу об'єднати інтереси всіх соціальних груп, тоді як орієнтація на максимізацію прибутку розділяє колектив на найманих працівників та власників. Якщо наймані працівники будуть сприймати себе на одному рівні з приватним власником, маючи на меті досягнення поставлених корпоративних цілей, то так і проявиться корпоративна соціальна відповідальність за спільну справу.

Якщо наймані працівники будуть зацікавлені в ефективному функціонуванні підприємства та досягненні поставлених цілей, застосовуючи при цьому корпоративну соціальну відповідальність, то результатами роботи будуть задоволені всі: власники отримують прибуток, кредитори – відсотки, працівники матимуть робоче місце та гідну оплату праці, а держава – більші доходи для виконання покладених на неї функцій.

На жаль, про корпоративну соціальну відповідальність в Україні знають та навіть чують мало. Поясненням цього є різниця між розвитком українського бізнесу та західного. Тож і розвиток КСВ у нас відрізняється. На Заході власники підприємств збагнули, що їхній розвиток може бути органічним, якщо у світу не лише брати, а й віддавати. Результати проведених досліджень указують на те, що більшість керівників підприємств України вважає, що вирішенням соціальних проблем мають займатися органи місцевої та державної влади, а обов'язком підприємства є отримання прибутку. Дуже мала частка підприємств розуміє, що корпоративна соціальна відповідальність забезпечить конкурентоспроможність підприємства [3]. Створений у 2018 р. в Україні центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» систематично проводить дослідження для вивчення процесів розвитку КСВ в Україні. За результатами опитувань, у якому брали участь 400 юридичних осіб та організацій, виявилось, що 55% опитуваних запровадили КСВ із моральних міркувань, 33% не мають такої можливості через брак фінансів, а 14% чекають підтримки з боку держави. Корпоративна соціальна відповідальність формує цінності компанії та наголошує, що вони в неї є.

Стримуючими чинниками розвитку КСВ є недостатній розвиток соціально відповідального інвестування з таких причин: труднощі визначення економічного ефекту від соціально відповідальної діяльності, брак фінансових ресурсів, недосконале законодавство у сфері КСВ, відсутність механізму державного регулювання.

**Висновки з проведеного дослідження.** Корпоративна соціальна відповідальність набуває все

більшого значення, оскільки вона є невід'ємною частиною сучасної системи управління бізнесом. Інвестування у людський капітал є одним із ключових складників КСВ. Саме людський капітал завжди виступає одним із головних чинників успіху, адже є головним ресурсом. Досить часто КСВ плутають із благодійністю, вважаючи, що підприємство має витратити кошти, які не повертаються. Благодійність відноситься до меценатства та спонсорства, а КСВ – до відповідальності за наслідки впливу в межах своєї діяльності. Людський капітал може приносити набагато більшу віддачу у разі правильного інвестування та мотивації. Корпоративна соціальна відповідальність мінімізує нефінансові ризики, які може понести підприємство. Вона прямо впливає на фінансові показники та конкурентоздатність, але в довгостроковій перспективі.

Шляхами підвищення ефективного використання людського капіталу на суб'єкті господарювання для отримання високих результатів та мотивації продуктивності праці можуть бути: проходження онлайн-курсів, що допоможе підвищити професійні навички без відриву від виробництва; підвищення мотивації праці; інвестування з боку підприємства в людський капітал. За допомогою цих інструментів підприємство буде забезпечене висококваліфікованими кадрами та підвищить свою конкурентоспроможність у ринкових умовах.

Необхідно стимулювати підприємства до впровадження корпоративної соціальної відповідальності, адже це концепція, яка не відразу, але з часом надає додаткові фінансові привілеї. Відповідальність підприємства має бути органічною. До КСВ необхідно прийти не як до раптового усвідомлення, що потрібно щось змінювати. Штучність завжди програє. Це про довготривалі партнерські відносини на паритетній взаємовигідній основі.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О.А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / за наук. ред. О.А. Грішнкової. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.
2. Тимошенко К.В. Аналіз методик оцінки людського капіталу на підприємстві. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 44. С. 192.
3. Коваленко Є.В. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 136.
4. Єсіна О.Г., Лінгур Л.М. Формування соціальних стандартів бізнесу в контексті реструктуризації корпоративних інформаційних систем. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 40. С. 107–111.
5. Зінченко А., Саприкіна М. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Київ : Юстон, 2017. 52 с.
6. Яневич Н.Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація. URL: <http://www.vuzlib.su> (дата звернення: 12.06.2021).

**REFERENCES:**

1. Hrishnova O.A. (2015) Investuvannia v liudskiy kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi [Investing in human capital in the system of factors ensuring decent work]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
2. Timoshenko K.V. (2013) Analiz metodyk otsinky liudskoho kapitalu na pidpriemstvi [Analysis methods of evaluation of human capital in the enterprise]. *Visnik ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 44, p. 192.
3. Kovalenko Ye.V. (2016) Rozvytok korporativnoi sotsial'noi vidpovidal'nosti v Ukraini [Development of corporate social responsibility in Ukraine]. *Global and national issues of economics*, no. 9, p. 136.
4. Yesina O.H., Linhur L.M. (2019) Formuvannya sotsial'nykh standartiv biznesu v konteksti restrukturyzatsiyi korporativnykh informatsiynykh system [Formation of social standards of business in the context of corporate information systems restructuring]. *Black Sea Economic Studies*, no. 40, pp. 107–111.
5. Zinchenko A., Saprykina M. (2017) Rozvytok KSV v Ukraini: 2010–2018 [CSR Development in Ukraine: 2010–2018]. Kyiv: Yuston. (in Ukrainian)
6. Yanevych N.Ya. (2010) Sotsial'ni investytsii: sutnist' i klasyfikatsiia [Social investments: the nature and classification]. Available at: <http://www.vuzlib.su> (accessed 12 June 2021).