

period (G. Bloom, & V. Reenen, 1999). In Canada and the Netherlands, it is proportional to the increase in the total cost of R&D. In our opinion, this approach stimulates innovation to a greater extent.

References

1. Shvayka, L., 2006. Derzhavne rehulyuvannya ekonomiky: Navchal'nyy posibnyk, K.: Znannya, 435 s. [in Ukrainian].

2. On the taxation of corporate profits (1994) Law of Ukraine of 28.12.1994 № 334/94-vr; website [Pro opodatkovannya prybutku pidpryyemstv (1994) Zakon Ukrayiny vid 28.12.1994 r. № 334/94-vr], Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=334%2F94-%E2%F0>. [in Ukrainian].

3. Bloom, G. & Reenen, V., 1999. Do R&D tax credits work? Evidence from an international panel of countries 1979 1994. IFS, Working paper 99/8.

УДК 330.322

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Адаменко М. В.

к.е.н., доцент

Криворізький національний університет

JEL classification: G39; M59; O22

Сучасні тенденції розвитку вимагають від підприємств впровадження нових технологій, автоматизації та роботизації, вдосконаленої організації виробництва. Все це багатократно посилює потребу підприємств в працівниках, здатних професійно виконувати роботу, швидко адаптуватися до нових сучасних умов та активно продукувати і впроваджувати інновації. Згідно звіту Всесвітнього економічного форуму до 2025 року близько 50% всіх працівників потребуватимуть набуття нових компетенцій та перепідготовки. Внаслідок дії Четвертої промислової революції, прискорення темпів впровадження технологій та впливу COVID-19 все більша чисельність працівників освоюють нові навички. До 2025 року очікується, що кількість нових професій збільшиться на 5,7%, при цьому час, що витратиться на виконання виробничих завдань людьми та машинами, буде майже однаковим. Аналітики прогнозують, що близько 85 млн. робочих місць по всьому світові можуть бути витіснені машинами, у той час як 97 млн. робіт, адаптованих до нових умов розвитку можуть з'явитися на ринку праці [1]. Все сказане підтверджує необхідність

розвитку інноваційного потенціалу персоналу українських підприємств відповідно до сучасних трендів та запитів ринку праці.

Для будь-якого розвитку, у тому числі і для розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства, потрібні інвестиції. До них можна віднести одноразові вкладення підприємства у розвиток інноваційних здібностей та можливостей працівників, формування матеріально-технічної та інформаційної бази, отримання нових знань, доступу до інтелектуальних ресурсів, що стануть у нагоді при продукуванні та впровадженні інновацій.

Проаналізувати ефективність інвестицій у розширення та поглиблення інноваційних здібностей та можливостей працівників, бажання персоналу здійснювати інноваційну діяльність можна за допомогою відносних показників та критеріїв їх оцінювання.

Автором запропоновано методику оцінювання ефективності інвестицій у розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства, у якій виділено відповідні загальні та часткові показники ефективності, що характеризують ступені достатності, своєчасності, вартісності, прибутковості інвестицій, а також досягнення інвестиційних цілей (табл. 1).

Таблиця 1

Система показників та критеріїв оцінювання ефективності інвестицій у розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства (ІППП)

Критеріальний показник	Формула розрахунку	Критерій оцінювання
Коефіцієнт достатності інвестицій у розвиток ІППП	$K_d = \frac{I_{\phi}}{I_{\text{необх}}}$	$K_d \rightarrow 1; K_d = 1$
Коефіцієнт своєчасності інвестування у розвиток ІППП	$K_c = \frac{\sum(I_{\text{пл.т}} - I_{\text{невик.т}})}{\sum I_{\text{пл.т}}}$	$K_c \rightarrow 1;$ $K_c = 1$
Вартість інвестицій у розвиток ІППП	$V_{\text{фр}} = \frac{\sum(I_i * r_i)}{\sum I_i}$	$V_{\text{фр}} \rightarrow \min$ $V_{\text{фр}} \leq V_{\text{фр.гранич.}}$
Вартість інвестицій у розвиток інноваційних здібностей працівників	$V_{\text{фз}} = \frac{\sum(I_j * r_j)}{\sum I_j}$	$V_{\text{фз}} \rightarrow \min$ $V_{\text{фз}} \leq V_{\text{фз.гранич.}}$
Вартість інвестицій у розвиток інноваційних можливостей працівників	$V_{\text{фм}} = \frac{\sum(I_k * r_k)}{\sum I_k}$	$V_{\text{фм}} \rightarrow \min$ $V_{\text{фм}} \leq V_{\text{фм.гранич.}}$
Коефіцієнт прибутковості інвестицій у розвиток ІППП	$K_{\text{п}} = \frac{\text{ЧП}}{I}$	$K_{\text{п}} \rightarrow \max;$ $K_{\text{п}} \geq K_{\text{п.норм}}$

Коефіцієнт прибутковості інвестицій у розвиток інноваційних здібностей працівників	$K_{e.iz} = \frac{\Pi_{iD}}{\sum I_{iz}}$	$K_{e.iz} \rightarrow \max;$ $K_{e.iz} \geq K_{e.iz.норм}$
Коефіцієнт прибутковості інвестицій у розвиток інноваційних можливостей працівників	$K_{e.im} = \frac{\Pi_{iD}}{\sum I_{im}}$	$K_{e.im} \rightarrow \max;$ $K_{e.im} \geq K_{e.im.норм}$
Коефіцієнт ефективності інвестицій у навчання персоналу	$K_{e.n} = \frac{\Pi_{iD}}{I_n}$	$K_{e.n} \rightarrow \max;$ $K_{e.n} \geq K_{e.n.норм}$
Коефіцієнт досягнення цілей інвестування у розвиток ІППП	$K_{вц} = \frac{\sum (Ц_{ф.s} * a_s)}{\sum (Ц_{пост.s} * a_s)}$	$K_{вц} \rightarrow 1; K_{вц} = 1$

Крім наведених у таблиці показників та критеріїв для оцінювання ефективності інвестицій у розвиток інноваційного потенціалу персоналу можуть використовуватися й інші, які доцільно деталізувати за джерелами інвестування, напрямками розвитку тощо. Таким чином утворюються часткові показники та критерії ефективності.

Забезпечити прийняття рішення про доцільність інвестування у розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства пропонується за допомогою матриць 2x2, побудованих на основі одночасного порівняння двох критеріальних показників з їхніми критеріями ефективності. Доцільно будувати матриці «прибутковість-витратність», «досягнення цілей-достатність інвестицій» та інші.

Таким чином, удосконалено методичний підхід до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства, який включає формування системи показників (достатності, прибутковості, вартості, своєчасності, досягнення цілей у процесі залучення інвестицій), критеріїв (відповідності граничному значенню, оптимізації), а також матриць оцінювання ефективності, побудованих на основі порівняння нерівностей. Це дозволяє поглибити теоретико-методологічні підходи до управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства в аспекті формування програм розвитку працівників та дозволяє визначити механізм прийняття рішення щодо відповідного інвестування.

Література

1. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. Geneva. 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.