

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

ЗАХАРОВА Оксана Володимирівна

УДК 331.108:330.322.5

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ОЦІНКИ
ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Донецьк – 2011

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано у ДВНЗ „Донецький національний технічний університет” Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (м. Донецьк).

Науковий консультант – доктор економічних наук, професор
Швець Ірина Борисівна,
ДВНЗ „Донецький національний технічний університет” Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці (м. Донецьк).

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Перерва Петро Григорович,
Національний технічний університет
„Харківський політехнічний інститут”
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України,
завідувач кафедри організації
виробництва та управління персоналом (м. Харків);

доктор економічних наук, професор
Ведерніков Михайло Данилович,
Хмельницький національний університет
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України,
завідувач кафедри управління персоналом і
економіки праці (м. Хмельницький);

доктор економічних наук, доцент
Єськов Олексій Леонтійович,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України,
завідувач кафедри економіки підприємства
(м. Краматорськ, Донецька область).

Захист відбудеться **„30” вересня 2011 р. об 11 годині** на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.170.01 в Інституті економіко-правових досліджень НАН України за адресою: вул. Університетська, 77, м. Донецьк, 83048.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту економіко-правових досліджень НАН України за адресою: вул. Університетська, 77, м. Донецьк, 83048.

Автореферат розісланий **„29” серпня 2011 р.**

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



М.Г. Слоква

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Спрямування курсу економічної політики України на поступове досягнення інноваційних рис економіки знань у сучасних умовах може бути практично здійснено завдяки постійному у часі й інтенсивному за характером нагромадженню людського капіталу, прискорена реалізації якого можлива через інвестування. Визначальне місце серед інвесторів у процесі інвестування у людський капітал належить державі, яка за рахунок коштів державного бюджету здійснює інвестиції в освіту, наукову діяльність і дослідження, охорону здоров'я населення, має законодавчо спонукати суб'єктів господарювання до активізації інвестування й, таким чином, формувати підґрунтя й основні тенденції нагромадження людського капіталу країни. Проте, аналіз тенденцій державного фінансування цього процесу протягом останніх років дозволяє зробити висновок не лише про його недостатність, але про незадовільний рівень ефективності використання бюджетних коштів, що спрямовуються на цілі інвестування у людський капітал. За цих умов відбувається процес перерозподілу пріоритетності джерел інвестування у людський капітал і роль провідного інвестора поступово переходить до суб'єктів господарювання. Узгодженість інтересів держави, працедавців та найманих працівників у безперервному інвестуванні у людський капітал має стати домінантою відносин у сфері розширеного відтворення трудових ресурсів.

Якісне виконання функцій із професійного розвитку та охорони здоров'я працівників повинне вчасно забезпечуватися певними обсягами інвестиційних витрат, обґрунтування доцільності та результативності яких має здійснюватися на засадах як економічної, так і соціальної ефективності. При цьому процедура такої оцінки має бути безперервною та складатися із послідовності взаємопов'язаних етапів, у кожного з яких своя специфіка здійснення. Водночас в умовах відсутності у підприємств досконалих інструментів та відповідних дієвих методик визначення оцінки інвестування у людський капітал, а також недостатнього рівня інформаційного забезпечення така процедура є досить трудомісткою та складною, а отримані результати мають низький рівень інформативності, що значно знижує економічну зацікавленість працедавця у здійсненні на постійній основі професійного розвитку та охорони здоров'я працівників, та, як наслідок, призводить до поступового скорочення обсягів інвестування підприємства у людський капітал. За таких умов розробка рекомендацій, спрямованих на забезпечення підприємства методологічним апаратом управління інвестуванням у людський капітал, набуває особливого значення.

Дослідженню проблем нагромадження людського капіталу приділяється постійна увага з боку як зарубіжних, так і вітчизняних науковців та практиків. Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу внесли Г. Беккер, Дж. Мінцер, Т. Шульц, В. Антонюк, М. Ведерніков, О. Грішнова, О. Єськов, Т. Кір'ян, А. Колот, П. Перерва, І. Петрова, М. Семикіна, І. Швець. Разом із тим існуючі підходи до відтворення людського капіталу не дозволяють здійснити якісну та вичерпну оцінку інвестування у людський капітал на різних рівнях управління. Усе це обумовило потребу в подальших дослідженнях питань визначення оцінки інвестування у людський капітал.

Актуальність і особлива значущість для економіки України розв'язання проблеми підвищення зацікавленості працедавців у безперервному інвестуванні у людський

капітал, відсутність дієвих законодавчих важелів спонукання та системних розробок щодо теоретичних, методологічних і практичних аспектів визначення оцінки інвестування у людський капітал обумовили вибір теми, мету, завдання та зміст дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до планів наукових досліджень ДВНЗ „Донецький національний технічний університет” Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України за 2004-2011 рр., а саме, у межах тем: „Розробка наукових основ формування інноваційної моделі розвитку підприємств паливно-енергетичного комплексу” (№ ДР 0104U005204), де здобувачем досліджено сутність економічної категорії „інноваційний розвиток підприємств” та запропоновано інтеграцію стратегічного та інноваційного управління для ефективного впровадження інновацій; „Наукові методи управління персоналом підприємств промисловості” (№ ДР 0105U002148), у межах якої здобувачем запропоновано методи комплексної оцінки трудового потенціалу на макроекономічному рівні та на рівні промислового підприємства; „Розвиток методології і створення практичних методів управління персоналом на підприємствах” (№ ДР 0106U013192), у рамках якої автором запропоновано механізм моделювання поведінки працівників щодо інвестиційних вкладень та економічних результатів інвестування у людський капітал; “Розрахунок нормативної чисельності працівників” (№ ДР 0108U001366), у межах якої здобувачем обґрунтовано нормативну чисельність працівників; „Науково-методичні основи комплексної оцінки ефективності витрат у персонал” (№ ДР 0107U012198), де дисертантом визначено наукові принципи, сучасні тенденції та основи планування процесів інвестування у людський капітал, систематизовано показники оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал; „Науково-методичні основи оцінки та регулювання неформального сектора ринку праці та соціально-економічних наслідків його функціонування” (№ ДР 0111U001423), у межах якої здобувачем систематизовано чинники формування ринку неформальної зайнятості населення України; „Відтворення людського капіталу (на різних рівнях управління економікою)” (№ ДР 0110U006206), під час виконання якої автором визначено передумови формування безперервної освіти та здійснено аналіз сучасного стану інвестування у людський капітал із метою його перспективного та продуктивного розвитку.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є підвищення зацікавленості держави та суб'єктів господарювання в активізації інвестування для нагромадження людського капіталу на основі розробки теоретичних, методологічних і методичних положень та практичних рекомендацій щодо визначення оцінки інвестування у людський капітал. Необхідність досягнення поставленої мети зумовила постановку і реалізацію таких завдань:

виконано теоретичне обґрунтування сутності економічної категорії „інвестиції у людський капітал” із визначенням їх основних характеристик;

визначено стадії життєвого циклу працівника на підприємстві із урахуванням його ставлення до власного професійного розвитку;

обґрунтовано систему наукових принципів інвестування у людський капітал;

систематизовано показники оцінки інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал на підприємстві;

обґрунтовано види та взаємозв'язок складових ефективності інвестування у людський капітал;

визначено вимоги до інформаційного забезпечення оцінки інвестування у людський капітал;

проаналізовано історичні віхи та сучасний стан системи вищої освіти України;

запропоновано регіональний підхід до аналізу інтенсивності підвищення кваліфікації робочої сили;

оцінено умови досягнення результативності інвестування у людський капітал як основної складової забезпечення інноваційного розвитку економіки;

визначено сутність та особливості впровадження інноваційної моделі фахової підготовки кваліфікованої робочої сили;

обґрунтовано систему бюджетування інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства;

запропоновано системний підхід до оцінки впливу інвестицій у людський капітал на загальні результати діяльності підприємства;

удосконалено відтворювальний підхід до оцінки інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівнях;

запропоновано галузевий підхід до вибору стратегії реагування підприємства на ризики інвестування у людський капітал;

структуровано процедуру планування інвестування у людський капітал.

Об'єктом дослідження виступає процес інвестування у людський капітал.

Предметом дослідження є теоретичні положення, принципи, методи та прийоми визначення оцінки інвестування у людський капітал.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали положення класичної та сучасної економічної теорії, теорії людського капіталу, відтворення і використання людського потенціалу, фундаментальні засади визначення оцінки інвестування у людський капітал, що містяться у роботах зарубіжних та вітчизняних учених: Й. Бен-Порета, М. Блауга, Х. Боуена, П. Бурдьє, Е. Денісона, Дж. Кендріка, Д. Кіркпатріка, Л. Туроу, Д. Філіпса, І. Фішера, Дж. Хекмана, Р. Капелюшнікова, М. Критського, В. Марцинкевича, А. Акмаєва, Д. Богині, Н. Борецької, Н. Брюховецької, В. Василенка, С. Вовканича, І. Заблодської, С. Злупка, А. Криклія, Л. Лутай, І. Новак, В. Савченка, Л. Семів, А. Чухна.

Для досягнення мети дослідження й реалізації поставлених завдань у роботі використано комплекс методів теоретичного дослідження, економіко-статистичних методів та методів аналізу емпіричних даних. Серед методів теоретичного дослідження застосовано: системний підхід – при визначенні сутності категорії „інвестиції у людський капітал”, обґрунтуванні класифікації видів інвестицій, виокремленні складових ефективності, систематизації й доповненні показників оцінки та при формулюванні вимог до інформаційного забезпечення оцінки інвестування у людський капітал; метод логічного узагальнення – при визначенні наукових принципів, обґрунтуванні етапів планування та оцінці умов досягнення результативності інвестування у людський капітал; метод експертних оцінок – при обґрунтуванні доцільності доповнення форм офіційної статистичної звітності показниками інвестування у людський капітал та визначенні особливостей інноваційної моделі

фахової підготовки робочої сили. Серед економіко-статистичних методів аналізу емпіричних даних було використано методи: абсолютних, відносних і середніх величин, аналізу рядів динаміки та структурних зрушень – при здійсненні аналізу інтенсивності регіональних процесів підвищення кваліфікації працівників; множинного регресійного аналізу – при визначенні факторів інвестування у людський капітал, що впливають на результуючі показники діяльності підприємства, та здійснення оцінки ступеня цього впливу; матричний – при побудові бюджету професійного розвитку та обґрунтуванні вибору стратегії реагування підприємства на ризики інвестування; індексний – при обґрунтуванні умов ефективності діяльності підприємства із урахуванням чинників інвестування; графічний – при визначенні стадій життєвого циклу працівника та історичних віх розвитку системи вищої освіти України.

Нормативно-правову базу дисертації склали законодавчі та нормативно-правові акти Верховної Ради України і Кабінету Міністрів України, органів державної влади та місцевого самоврядування, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

Фактологічну базу дисертаційної роботи було сформовано в результаті обробки статистичних даних Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Донецькій області, звітних даних статистичного та управлінського обліку промислових підприємств України, особистих спостережень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних положень та формуванні методичних рекомендацій щодо визначення оцінки інвестування у людський капітал, спрямованих на зростання зацікавленості держави та суб'єктів господарювання в активізації інвестування для його нагромадження. Результати дисертації, що визначають її наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

обґрунтовано систему бюджетування інвестицій у професійний розвиток працівників, яка базується на засадах нормативно-правового регулювання процедур інвестування підприємством у людський капітал та дотримання принципів бюджетного планування на кожному етапі його здійснення, що дозволяє забезпечити якість прогнозування професійного розвитку робочої сили;

запропоновано відтворювальний підхід до обґрунтування моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал на основі виявлення та кількісної оцінки впливу чинників інвестиційного процесу на показники його ефективності, що дозволяє здійснити прогнозування результативності інвестування на макро- та мікрорівнях;

визначено процедуру планування інвестування у людський капітал шляхом конкретизації змісту та послідовності етапів професійного розвитку працівників, що сприяє досягненню стратегічних та оперативних цілей інвестування;

удосконалено:

систему показників оцінки інвестування у людський капітал на основі систематизації критеріїв оцінки позитивного впливу інвестування на кінцеві результати діяльності підприємства, що забезпечує можливість усебічної кількісної оцінки інтенсивності та ефективності здійснення інвестицій у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників;

регіональний підхід до обґрунтування необхідних обсягів професійного розвитку працівників на основі групування областей за рівнем підвищення кваліфікації робочої сили та порівняння емпіричного розподілу із нормальним, що дозволяє нівелювати територіальні особливості інвестування у людський капітал та підвищити середній рівень періодичності професійного розвитку;

підхід до визначення умов досягнення інноваційного розвитку економіки на основі підвищення інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал, що дозволяє забезпечити стійке нагромадження людського потенціалу країни;

інноваційну модель фахової підготовки кваліфікованої робочої сили, яка побудована для умов професіоналізації всіх етапів навчального процесу, що сприяє формуванню індивіда як висококваліфікованого та компетентного професіонала;

системний підхід до визначення критеріїв соціально-економічної ефективності здійснення інвестиційних витрат при інвестуванні у людський капітал на основі співвідношення індексів динаміки показників витрат ресурсів і фінансових результатів, що дозволяє здійснити оцінку ступеня впливу інвестування на кінцеві результати діяльності підприємства;

галузевий підхід до кількісної оцінки ризиків інвестування у людський капітал на основі ранжування найбільш загрозливих ризиків та обґрунтування вибору стратегії реагування підприємства на ризики, що сприяє попередженню негативних наслідків безповоротної повної або часткової втрати інвестицій;

дістало подальшого розвитку:

сутність соціально-економічної категорії „інвестиції у людський капітал”, яка розглядається як частина загальних витрат підприємства на робочу силу, що здійснюються з метою професійного розвитку та охорони здоров'я працівників і сприяють формуванню високоякісного трудового потенціалу та отриманню довгострокового соціально-економічного ефекту;

виокремлення стадій життєвого циклу працівника на підприємстві залежно від його ставлення до власного професійного розвитку та досягнутого рівня професійної майстерності, що дозволяє оптимізувати інвестиційні витрати із урахуванням мотиваційних настанов і очікувань працівника та фінансових можливостей підприємства;

комплексна система наукових принципів інвестування у людський капітал, які є синтезом загальних принципів інвестування та принципів управління людським капіталом, використання яких у процесі прийняття та виконання управлінських рішень сприяє підвищенню обґрунтованості визначення оцінки інвестиційних витрат;

концептуальні засади формування загальної ефективності інвестування у людський капітал, які полягають у поєднанні фінансової, економічної та соціальної складових ефективності, що дозволяє більш точно визначати вплив інвестиційних витрат на кінцеві результати діяльності підприємства;

інформаційне забезпечення оцінки інвестування у людський капітал шляхом розширення складу показників загальнообов'язкової статистичної та внутрішньої звітності за рахунок показників інтенсивності та ефективності інвестування, що сприяє підвищенню ступеня об'єктивності оцінки ефективності інвестиційних витрат на рівні підприємства, регіону та галузі;

етапізація соціально-економічного розвитку системи вищої освіти України на

основі узагальнення тенденцій її становлення протягом тривалого часу, що дозволяє здійснити оцінку впливу інтенсивності процесів інвестування на формування людського капіталу країни.

Практичне значення одержаних результатів. Основні теоретичні положення, обґрунтовані автором у дисертації, доведені до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій щодо процедур визначення оцінки інвестування у людський капітал як на рівні окремого підприємства, так і на регіональному та державному рівнях. Особливу практичну значущість для суб'єктів господарювання мають:

методичні рекомендації щодо обґрунтування складових ризику, якісного та кількісного визначення найбільш загрозливих ризиків інвестування у людський капітал і вибору стратегії реагування на ризики, що сприяє отриманню підприємством очікуваної результативності від інвестованих коштів;

методичні рекомендації щодо визначення ступеня впливу інвестицій у людський капітал на кінцеві результати діяльності підприємства, що підвищує результативність управлінських рішень відносно доцільності здійснення певного виду інвестицій;

комплексна система показників оцінки інвестування у людський капітал, яка заснована на всебічному кількісному аналізі ступеня впливу інвестицій на техніко-економічні показники діяльності підприємства, що дозволяє визначити рівень інтенсивності та ефективності здійснення різних видів інвестиційних витрат.

Особливу практичну значущість для органів місцевого самоврядування становить метод визначення доцільних рівнів підвищення кваліфікації працівників суб'єктів господарювання регіону, що дозволяє наблизити періодичність професійного розвитку робочої сили регіону до нормативних вимог та світового досвіду.

Впровадження результатів наукових досліджень підтверджено довідками: Донецької обласної ради про використання моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал та визначення необхідних обсягів професійного розвитку працівників шляхом підвищення рівня їх кваліфікації у процесі підготовки регіональної „Програми економічного і соціального розвитку Донецької області на 2010 р.” (довідка № 794-31 від 28.12.2010 р.); Управління освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації про використання пропозицій щодо структури Регіональної стратегії навчання протягом всього життя, формування її пріоритетних напрямів та заходів при формуванні Угоди між Міністерством освіти і науки України та Донецькою обласною державною адміністрацією щодо реалізації Регіональної стратегії навчання протягом всього життя на 2011-2015 рр. (довідка № 01/05-0370 від 25.11.2010 р.).

Методичні рекомендації щодо оцінки ефективності професійного розвитку робочої сили на підставі моделі життєвого циклу працівника впроваджено у діяльність ВАТ „Алчевський металургійний комбінат” як основу діючої системи професійного розвитку працівників підприємства (довідка № 01-689 від 22.12.2009 р.). Економіко-математичну модель оцінки впливу інвестицій у людський капітал на динаміку кінцевих показників діяльності підприємства використано у ВАТ „Концерн Стирол” у процесі планування та аналізу результативності інвестування (довідка № 25/08к від 17.01.2011 р.).

Систему показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестиційних витрат, спрямованих підприємством на розвиток робочої сили, впроваджено у

ВАТ „Донецькгірмаш”, що підвищило ступінь обґрунтованості управлінських рішень щодо вибору доцільного виду інвестування у людський капітал (довідка № 1134/68 від 18.06.2010 р.). Концептуальні положення щодо встановлення збалансованих співвідношень між показниками результативності використання виробничих ресурсів застосовуються у ТОВ „Комбінат Каргілл” у процесі оцінки витрат на розвиток працівників та при бюджетному плануванні (довідка № 02/0610 від 06.10.2009 р.). Рекомендації щодо управління ризиком інвестування у людський капітал впроваджено Колективним підприємством „Донецьке підприємство охоронно-пожежної сигналізації та протипожежної автоматики „Защита” у загальну систему управління робочою силою (довідка № 299 від 26.10.2010 р.).

Результати дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі ДВНЗ „Донецький національний технічний університет” Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України при викладанні дисциплін „Статистика праці”, „Аналіз трудових показників” та „Соціологія праці” (довідка № 30-12/33 від 01.02.2011 р.), а також у навчальному процесі Інституту післядипломної освіти ДВНЗ „Донецький національний технічний університет” Міністерства освіти і науки України при викладанні дисциплін „Зарубіжні моделі оплати праці”, „Соціологія праці”, „Статистика праці” та „Аналіз трудових показників” (довідка № 41-173 від 26.10.2010 р.).

Особистий внесок здобувача полягає в обґрунтуванні наукових положень, висновків та рекомендацій щодо формування методологічних основ визначення оцінки інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівнях. Усі результати, які винесено на захист, отримано автором самостійно. Із наукових праць, які опубліковані у співавторстві, у дисертації використано тільки ті ідеї, положення та розрахунки, що належать особисто автору. Участь дисертанта у колективних роботах конкретизовано у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертаційної роботи доповідалися автором на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науково-практичній конференції „Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці” (м. Тернопіль, 2004 р.); VII Міжнародній науково-практичній конференції „Наука і освіта'2004” (м. Дніпропетровськ, 2004 р.); Міжнародних науково-практичних конференціях „Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство” (м. Донецьк, 2004, 2006, 2009 рр.); Міжнародній науково-практичній конференції „Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації” (м. Харків, 2006 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції „Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики” (м. Київ, 2007 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Регіональні проблеми людського та соціального розвитку” (м. Донецьк, 2008 р.); IX Міжнародній конференції студентів та молодих учених „Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємство, стале економічне зростання” (м. Донецьк, 2008 р.); Міжнародній конференції „Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах міжнародної інтеграції” (м. Одеса, 2008 р.); II Всеросійській науково-практичній конференції із міжнародною участю „Актуальні проблеми соціально-трудових відносин” (м. Махачкала, Російська Федерація, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку

підприємств” (м. Харків, 2009 р.); III Всеукраїнській науково-практичній конференції „Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації” (м. Полтава, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу” (м. Луганськ-Євпаторія, 2009 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції „Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів” (м. Тернопіль, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки України” (м. Дніпропетровськ, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Тенденції розвитку сучасного суспільства: шляхи подолання економічної кризи” (м. Саратов, Російська Федерація, 2009 р.); XIV Міжнародній науково-практичній конференції „Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика” (м. Луцьк, 2009 р.); V Міжнародній конференції „Стратегія якості у промисловості і освіті” (м. Варна, Болгарія, 2009 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції „Інновації – основа комплексного розвитку вугільної галузі в регіонах Росії та країнах СНД” (м. Прокоп'євськ, Російська Федерація, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем” (м. Харків, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Проблеми економічного і соціального розвитку в умовах світової кризи” (м. Донецьк, 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми та шляхи їх розв'язання у науці, транспорті, виробництві та освіті '2009” (м. Одеса, 2009 р.); IV-V Міжнародних науково-практичних конференціях „Сучасні проблеми управління виробництвом” (м. Донецьк, 2009-2010 рр.); VI-VII Міжнародних науково-теоретичних конференціях молодих вчених і студентів „Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери” (м. Донецьк, 2009-2010 рр.); Міжнародній науково-практичній конференції „Актуальні проблеми соціально-трудова відносин” (м. Махачкала, Російська Федерація, 2010 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції „Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку України в XXI столітті” (м. Кам'янець-Подільський, 2010 р.); II Міжнародній науковій заочній конференції „Актуальні питання сучасної економічної науки” (м. Липецьк, Російська Федерація, 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та студентів „Актуальні проблеми науки та освіти молоді: теорія, практика, сучасні рішення '2010” (м. Харків, 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Соціально-трудова відносини: теорія та практика” (м. Київ, 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика” (м. Харків, 2010 р.); Науково-методичній конференції „Сучасні проблеми вищої освіти України в контексті інтеграції до Європейського освітнього простору” (м. Суми, 2010 р.); V Міжвузівській науково-практичній конференції „Актуальні проблеми сучасності” (м. Донецьк, 2010 р.); II Міжнародному Нобелівському економічному форумі „Світова економіка XXI століття: цикли та кризи” (м. Дніпропетровськ, 2010 р.).

Публікації. Основні ідеї, положення та результати дисертаційної роботи опубліковано у 58 наукових працях, зокрема, у 5 монографіях, з яких одна – особиста, 29 статтях у фахових наукових виданнях, 4 в інших виданнях та 19 матеріалах науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 42,96 друк. арк., з яких

особисто автору належать 37,99 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Дисертація загальним обсягом 383 сторінки комп'ютерного тексту містить 32 таблиці та 45 рисунків, 6 додатків на 26 сторінках, список використаних джерел із 460 найменувань на 44 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та завдання дослідження, наукову новизну, практичне значення, апробацію результатів, повноту викладу наукових і прикладних результатів дисертації в опублікованих працях.

Розділ 1. Теоретичні основи дослідження інвестування у людський капітал. У розділі виконано теоретичне обґрунтування сутності економічної категорії „інвестиції у людський капітал” із визначенням їх основних характеристик, визначено стадії життєвого циклу працівника на підприємстві із врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку та обґрунтовано систему наукових принципів інвестування у людський капітал.

На підставі дослідження теорії людського капіталу та узагальнення наукових поглядів щодо сутності процесу інвестування у людський капітал виявлено недосконалість загальновизнаного тлумачення поняття „інвестиції у людський капітал”. Водночас виявлено відсутність такого тлумачення у нормативних та законодавчих актах України, міжнародних нормативних документах зі статистики праці. У процесі дослідження обґрунтовано доцільність урахування при визначенні сутності економічної категорії „інвестиції у людський капітал” на мікрорівні таких аспектів, як напрями витрат, періодичність та результативність здійснення, тривалість окупності та об'єкт спрямування, що має надати категорії практичну спрямованість. Узагальнюючи еволюцію теорії людського капіталу та сучасні наукові підходи щодо різних аспектів інвестування підприємством, пропонується розглядати інвестиції у людський капітал як частину загальних витрат працедавця на робочу силу, які здійснюються з метою її продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного трудового потенціалу та забезпечують отримання довгострокового ефекту.

У дисертації запропоновано схему впливу інвестицій у людський капітал на кінцеві результати діяльності підприємства (рис. 1). Доведено, що результативність здійснення певного виду інвестицій у людський капітал на мікрорівні значною мірою залежить від стадії життєвого циклу працівника на підприємстві, на якій він знаходиться у момент інвестування. Пропонується весь життєвий цикл працівника на підприємстві розглядати у вигляді п'яти послідовних стадій, кожна з яких характеризується певними його очікуваннями та ставленням до власного професійного розвитку. Тому від правильності вибору стадії, протягом якої доцільно здійснювати певний вид інвестицій у людський капітал, залежать загальна ефективність цього процесу та ймовірність виникнення для підприємства ризиків.

Доведено, що обґрунтування управлінських рішень відносно здійснення певних видів інвестицій у людський капітал має базуватися на цілісній системі наукових принципів, дотримання яких дозволить забезпечити одержання соціально-економічного

ефекту від інвестицій у людський капітал. У зв'язку з тим, що інвестування у людський капітал складається з двох різних за економічним змістом процесів, а саме, безпосередньо інвестування та управління людським капіталом, обґрунтування наукових принципів його здійснення має відбуватися із використанням системного підходу. Визначено сукупність принципів, які мають регулювати процеси оцінки інвестування у людський капітал, а саме: результативність, інтегрованість із загальною системою управління підприємством, комплексний характер формування управлінських рішень, динамізм, урахування фактора часу, економічне стимулювання, соціально-економічна ефективність та багатокритеріальність оцінки. Дотримання кожного із вказаних принципів на певних етапах інвестування у людський капітал та їх своєчасне врахування в поточній діяльності сприятиме стабільному розвитку підприємства за рахунок кількісного та якісного збільшення людського капіталу.

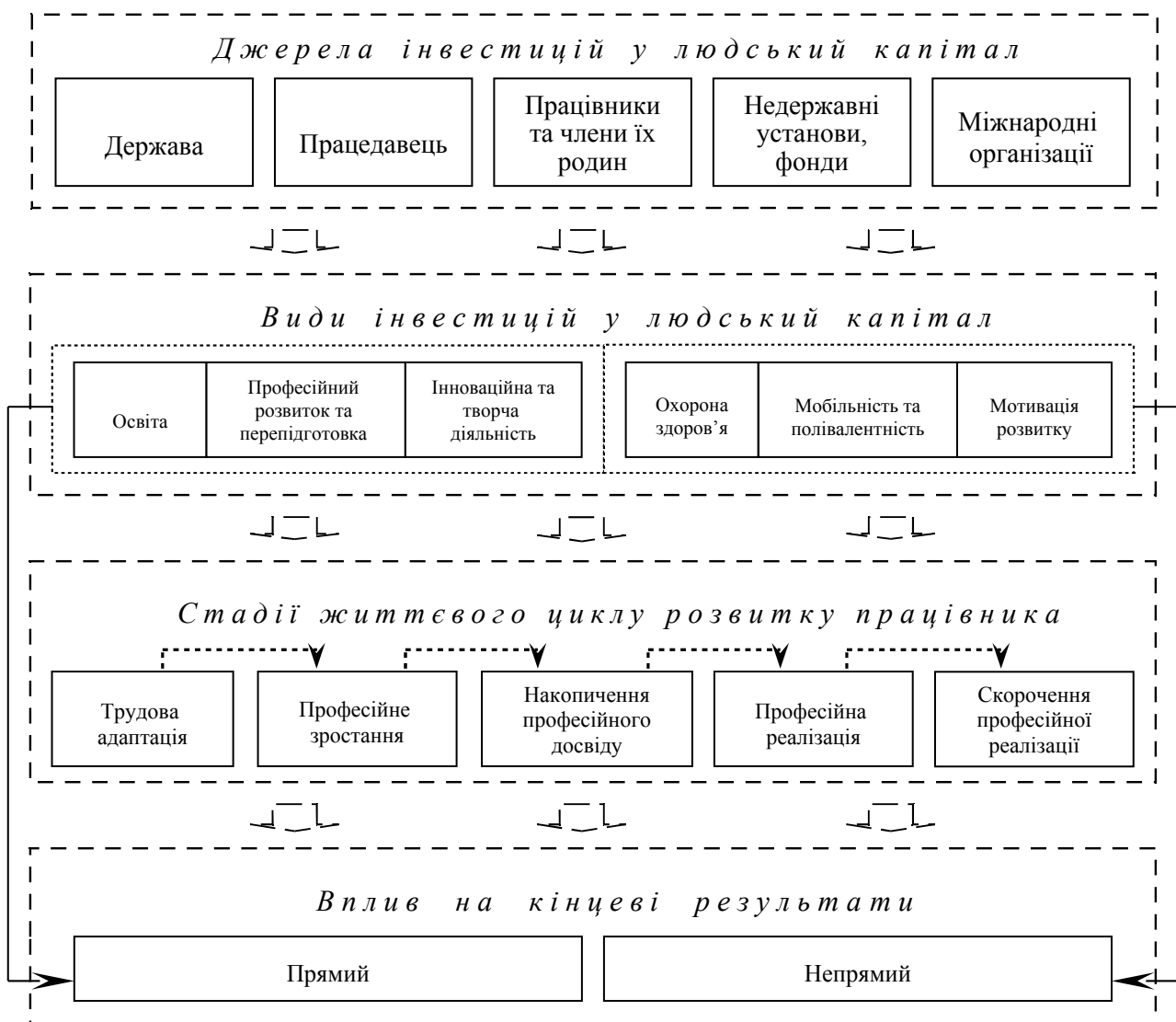


Рис. 1. Схема впливу інвестицій у людський капітал на кінцеві результати діяльності підприємства

Розділ 2. Методологічна база визначення оцінки інвестування у людський капітал. У розділі систематизовано показники оцінки інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал, обґрунтовано види і взаємозв'язок складових

ефективності цього виду інвестування та розкрито вимоги до інформаційного забезпечення оцінки інвестування у людський капітал на підприємстві.

Обґрунтовано, що оцінка інвестування у людський капітал має здійснюватися комплексно на основі системи відповідних показників. Запропоновано групування показників оцінки інвестування у людський капітал за двома напрямками: оцінка інтенсивності та ефективності інвестування. Групу показників оцінки ефективності інвестування доповнено новими, а саме, рентабельністю інвестування у людський капітал та коефіцієнтами: плинності перспективних працівників, інтенсивності вибуття перспективних працівників, пріоритетності інвестування, скорочення непродуктивного використання робочого часу за рахунок інвестування у людський капітал та зростання середньої заробітної плати за рахунок інвестування у людський капітал (табл. 1). Використання запропонованих показників забезпечує повноту, комплексність і достовірність результатів визначення оцінки інвестування у людський капітал.

Із метою конкретизації та диференціації фінансових вигід, які може отримати підприємство в результаті інвестування, у роботі обґрунтовано доцільність виокремлення трьох основних складових ефективності інвестування у людський капітал: фінансової, економічної та соціальної. Кожна з них має розраховуватися за загальним підходом шляхом співвідношення корисного результату певного виду, що було отримано внаслідок інвестування у людський капітал, та обсягу ресурсів, які було інвестовано підприємством у людський капітал. Оцінка корисного результату інвестування у людський капітал в аспекті фінансової ефективності характеризується позитивною динамікою кінцевих абсолютних фінансових показників діяльності підприємства (виручка від реалізації продукції або чистий прибуток). Оцінка економічної ефективності полягає в отриманні корисного результату інвестування у людський капітал, який визначається зміною абсолютних техніко-економічних показників діяльності підприємства (обсяг виробництва продукції, чисельність працівників підприємства та фактичний фонд робочого часу). Соціальна ефективність полягає у корисному результаті інвестування у людський капітал, який може бути визначено зміною середнього рівня захворюваності, середнього рівня виробничого травматизму та середньою заробітною платою працівників підприємства.

Обґрунтовано виникнення синергетичного ефекту в результаті одночасного виникнення фінансової, економічної та соціальної складових ефективності інвестування у людський капітал. Таке поєднання різних за економічною природою складових ефективності викликає багаторазове посилення дії кожної з них, створюючи мультиплікативну ефективність – множинну результуючу продуктивну дію, спрямовану не лише на відчутне зростання фінансово-економічних результатів діяльності підприємства, а також на посилення соціальної забезпеченості та захищеності людини.

У роботі визначено, що інформаційне забезпечення оцінки інвестування у людський капітал комплексно характеризує різні аспекти інвестування та своєчасно і повністю забезпечує інформаційні потреби керівників підприємства. В умовах обмеженості існуючої інформаційної бази інвестування, що формується на підставі форм

Таблиця 1

Показники оцінки інвестування у людський капітал на рівні підприємства

Показник	Формула розрахунку	Умовне позначення
Рентабельність інвестування у людський капітал (R_I)	$R_I = \frac{ЧП_I}{I_{лк}}$	$ЧП_I$ – чистий прибуток підприємства, який було отримано в результаті інвестування у людський капітал, грн.; $I_{лк}$ – обсяг коштів, які було інвестовано у людський капітал, грн.
Коефіцієнт плинності перспективних працівників ($K_{пл.п}$)	$K_{пл.п} = \frac{Ч_{пл}}{Ч_{со}}$	$Ч_{пл}$ – чисельність перспективних* працівників, звільнених із причин плинності, осіб; $Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб * працівники, у професійний та особистісний розвиток яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти
Коефіцієнт інтенсивності вибуття перспективних працівників ($K_{е.п}$)	$K_{е.п} = \frac{Ч_е}{Ч_п}$	$Ч_е$ – чисельність звільнених перспективних працівників, осіб; $Ч_п$ – загальна чисельність перспективних працівників, осіб
Коефіцієнт пріоритетності інвестування ($K_{пр}$)	$K_{пр} = \frac{I_{ЛЛК}}{I_{ЮЗ}}$	$I_{ЛЛК}$ – індекс зростання обсягів інвестицій у людський капітал, грн.; $I_{ЮЗ}$ – індекс зростання обсягів інвестицій в основні засоби, грн.
Коефіцієнт скорочення непродуктивного використання робочого часу за рахунок інвестування у людський капітал ($K_{рч}$)	$K_{рч} = \frac{НВ_0 - НВ_1}{I_{лк}}$	$НВ_0, НВ_1$ – обсяг непродуктивних витрат та втрат робочого часу до та після інвестування у людський капітал, люд.-год.
Коефіцієнт зростання середньої заробітної плати за рахунок інвестування у людський капітал ($K_{зн}$)	$K_{зн} = \frac{\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0}{I_{лк}}$	$\overline{ЗП}_0, \overline{ЗП}_1$ – середня заробітна плата працівників до та після здійснення інвестування у людський капітал, грн.

офіційної статистичної звітності, необхідними є уніфікація та розширення складу показників внутрішньої звітності підприємств щодо здійснення інвестиційних витрат у професійний розвиток і охорону здоров'я працівників, а також розробка єдиної методології оцінки інвестування у людський капітал. Внесення показників оцінки інвестування у людський капітал до складу показників загальнообов'язкової статистичної та внутрішньої звітності буде сприяти формуванню іміджу соціально відповідального підприємства.

Розділ 3. Практика інвестування у людський капітал. У розділі проаналізовано історичні віхи та сучасний стан системи вищої освіти України, запропоновано регіональний підхід до аналізу інтенсивності підвищення кваліфікації робочої сили та оцінено умови досягнення результативності інвестування у людський капітал як основної складової забезпечення інноваційного розвитку економіки.

Визначено, що становлення та розвиток системи вищої освіти України у різні періоди здійснювалося під впливом системи чинників. Домінування окремих з них було обумовлено історичними, культурними та політичними процесами в країні. Як такі

виступали технологічні, економічні, демографічні, ринкові, інноваційні та інші чинники. При цьому, дія одних сприяла формуванню позитивних тенденцій розвитку системи вищої освіти, інших – призводила до погіршення її кількісних та якісних показників. Одночасно спостерігався щільний зв'язок між тенденціями розвитку системи освіти України та рівнем економічного розвитку країни.

Дослідження історичного процесу становлення системи вищої освіти в Україні та відповідної зміни кількості вищих навчальних закладів і чисельності студентів протягом 1914/15-2009/10 навчальних років дозволило встановити наявність п'яти етапів розвитку системи вищої освіти України. Ці етапи характеризуються стійкими динамічними процесами, рамки кожного з яких було визначено за принципом подібності тенденцій зміни досліджуваних показників у межах етапу.

У ході дослідження встановлено, що у результаті змін, які сталися у системі вищої освіти та вплинули на галузеву структуру підготовки фахівців, протягом двох останніх етапів на ринку праці відбулося заміщення пропозиції фахівців за інженерними та технічними спеціальностями на переважну пропозицію представників економічного та підприємницького профілю. Саме внаслідок таких змін на первинному ринку праці склалася диспропорція між попитом і пропозицією фахівців із вищою та професійно-технічною освітою, що створює надлишок представників однієї та дефіцит представників іншої професійної групи (рис. 2). У результаті кошти, які було інвестовано державою або родиною в освіту, мають низький рівень економічної окупності.

Із метою визначення територіальних особливостей процесів підвищення кваліфікації працівників підприємств здійснено групування регіонів України за чисельністю осіб, які підвищували рівень кваліфікації. Встановлено, що при збільшенні інтенсивності підвищення кваліфікації загальна середньорічна чисельність найманих працівників скорочується, тобто більшість регіонів України зосереджено у групі з рівнем 60-80 осіб, які підвищили кваліфікацію, у розрахунку на 1000 найманих працівників (рис. 3). Виявлено щільну пряму залежність між рівнем промислового розвитку областей та активністю підприємств щодо підвищення кваліфікації працівників.

Розподіл областей України за діапазонами інтенсивності підвищення кваліфікації працівників дозволив установити невідповідність емпіричного розподілу стандартному нормальному, що характеризує досліджувану сукупність як статистично неоднорідну. Такий розподіл областей України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників свідчить про незмінно низький середній рівень підвищення кваліфікації працівників в Україні протягом останніх років, а саме: у 2002 р. значення показника дорівнювало 80 особам у розрахунку на 1000 найманих працівників (8,0%), у 2009 р. – 84 особам (8,4%). Водночас середній рівень даного показника для країн-учасниць ЄС становить біля 20%, для Японії – понад 80%.

Для визначення необхідних обсягів підвищення кваліфікації працівників у регіональному розрізі було побудовано нормальний розподіл регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації. При дотриманні обсягів підвищення кваліфікації працівників у пропонованих межах має покращитися регіональна професійно-

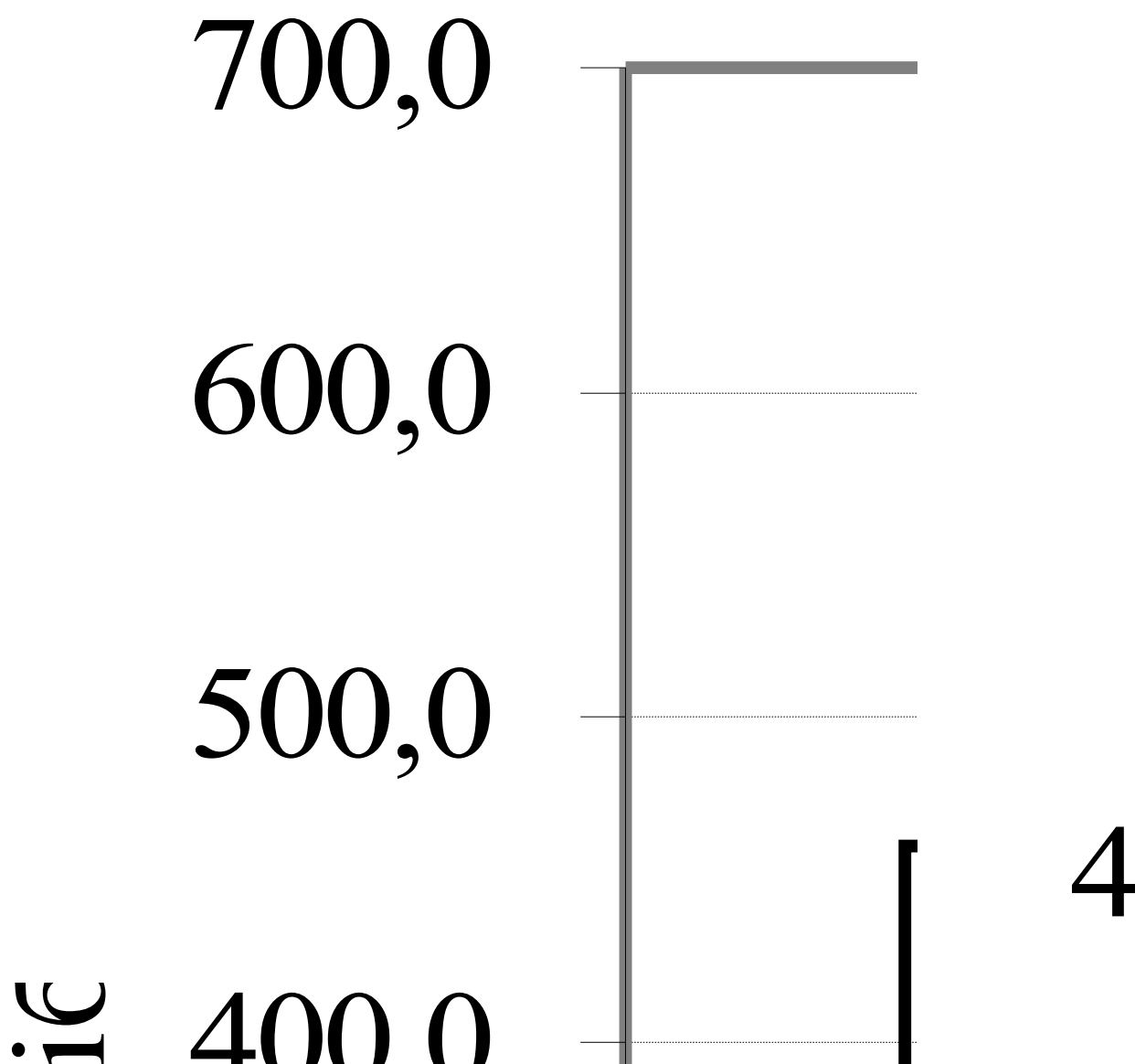


Рис. 2. Попит і пропозиція робочої сили за рівнем освіти на ринку праці

кваліфікаційна структура робочої сили, що приведе до збільшення інтенсивності підвищення кваліфікації працівників і наближення емпіричного розподілу до нормального із вершиною розподілу 100-120 осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників. Установлено, що для досягнення необхідної інтенсивності підвищення кваліфікації на підприємствах необхідно здійснювати заходи щодо стимулювання до постійного професійного розвитку. Це потребує на регіональному рівні створення та впровадження програм, метою яких є підвищення відповідальності працедавців до забезпечення високого рівня компетентності працівників шляхом інвестування.

У роботі обґрунтовано, що досягнення стійкого інноваційного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежить від спрямованості та взаємоузгодженості державної освітньої та промислової політики у напрямі створення умов для забезпечення достатнього рівня інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал.

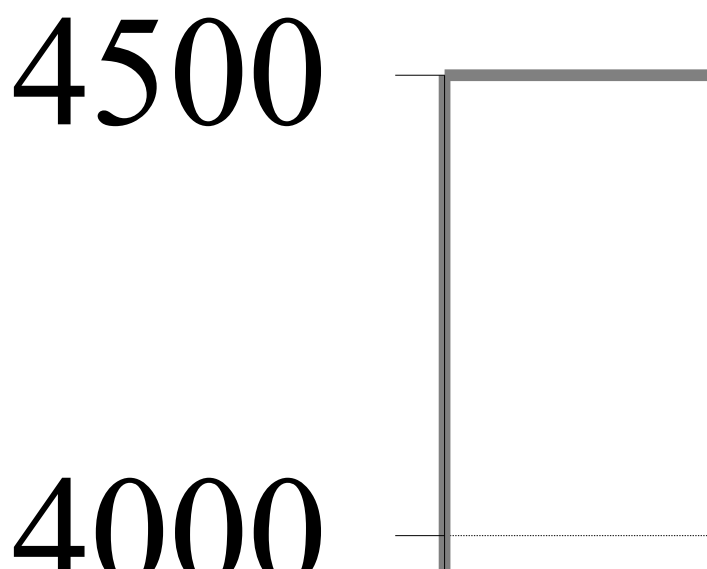


Рис. 3. Емпіричний та нормальний розподіл регіонів України за діапазонами інтенсивності підвищення кваліфікації працівників у 2009 р.

Це потребує обґрунтування періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку й охорони здоров'я населення та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб'єктів господарювання до інвестування у людський капітал шляхом застосування стимулів правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру.

Розділ 4. Визначення умов формування інвестиційних складових людського капіталу. У розділі визначено сутність та особливості впровадження інноваційної моделі фахової підготовки кваліфікованої робочої сили, обґрунтовано систему бюджетування інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства та запропоновано системний підхід до оцінки впливу інвестицій у людський капітал на загальні результати діяльності підприємства.

Забезпечення високого рівня професійної компетентності робочої сили потребує впровадження інноваційної моделі фахової підготовки фахівців, яка має розроблятися та впроваджуватися у навчальний процес відповідно до сучасних вимог ринку праці України та новітніх результатів наукових досліджень у певній сфері діяльності. Інноваційний характер моделі фахової підготовки ґрунтується на принципі всебічної професіоналізації процесу навчання, який слід розглядати як тривалий, динамічний, багаторівневий та цілісний процес професійного становлення особистості й набуття нею соціальної зрілості із метою формування індивіда як висококваліфікованого професіонала.

Практичне значення інноваційної моделі полягає в активізації й стимулюванні молоді людини до навчання та науково-дослідної діяльності, у формуванні сучасних знань, вмінь та навичок шляхом консолідації навчального закладу та підприємства, що має сприяти підвищенню окупності коштів, інвестованих в отримання певного освітнього рівня державою, підприємством та родиною.

Визначено необхідність здійснення раціонального бюджетного планування інвестицій у людський капітал, яке являє собою системний та комплексний процес, що консолідує правові, економічні та соціальні складові планування інвестицій у професійний розвиток працівників певних структурних підрозділів підприємства. Системність бюджетного планування інвестицій у людський капітал забезпечується тим, що рівень його результативності залежить від багатьох чинників впливу, а результати використання безпосередньо впливають на загальний рівень ефективності діяльності підприємства. Дотримання принципів бюджетного планування інвестування у людський капітал забезпечує його комплексність (рис. 4).

Із метою скорочення часу, необхідного на здійснення бюджетування інвестицій у людський капітал та забезпечення наочності бюджету професійного розвитку працівників, у роботі запропоновано матрицю інвестування у людський капітал. Форма матриці становить сукупність чотирьох взаємопов'язаних блоків (цілі, бюджетне планування, планування та відповідальність, стан використання), кожен із яких надає спеціальну консолідовану інформацію про поточний стан інвестування у професійний розвиток працівників та розв'язує певні завдання. Використання матриці інвестування у людський капітал при формуванні бюджету професійного розвитку працівників підприємства надає можливість моніторингу та контролю процесу професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників як в цілому на підприємстві, так і в окремих структурних підрозділах.

Обґрунтовано, що основним критерієм соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал суб'єктом господарювання є покращення кінцевих показників діяльності, яке супроводжується поліпшенням умов праці та якості життя працівників. Для оцінки впливу інвестування у людський капітал на результативність праці та кінцеві показники діяльності підприємства у роботі використано індексний метод оцінки, на основі якого запропоновано співвідношення індексів динаміки показників, що кількісно характеризують робочу силу, витрати на її утримання й професійний розвиток, за якими в подальшому здійснено співставлення динаміки цих витрат із сукупними витратами підприємства та кінцевими результатами його діяльності.

Пропоноване співвідношення розглянуто для простого та розширеного відтворення. У разі, коли за певних обставин стратегія підприємства спрямована на здійснення виключно простого відтворення, співвідношення показників має вигляд:

$$I_{\Pi} \geq I_B \geq I_C \geq I_{\text{фоп}} \geq I_{\text{ч}} \geq 1,0, \quad (1)$$

де I_{Π} – індекс зростання прибутку; I_B – індекс зростання обсягу виробництва; I_C – індекс зростання собівартості; $I_{\text{фоп}}$ – індекс зростання фонду оплати праці; $I_{\text{ч}}$ – індекс зростання чисельності працівників.



Рис. 4. Система бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства

у цьому випадку зростання кінцевих результатів діяльності підприємства досягається виключно через постійне збільшення чисельності працівників, а не завдяки інвестуванню у професійний розвиток працівників та оновлення основних засобів. Розширене відтворення передбачає динамічне зростання кінцевих техніко-економічних показників при незмінній чисельності працівників або при її скороченні:

$$I_{\Pi} \geq I_B \geq I_{\text{ІЛК}} \geq I_{\text{ІОЗ}} \geq I_C \geq I_{\text{ФОП}} \geq I_{\text{ВІ}} \geq 1,0 \geq I_{\text{Ч}}, \quad (2)$$

де $I_{\text{ІЛК}}$ – індекс зростання обсягів інвестування у людський капітал; $I_{\text{ІОЗ}}$ – індекс зростання обсягів інвестування в основні засоби; $I_{\text{ВІ}}$ – індекс зростання загальних витрат на робочу силу.

Для об'єктивної оцінки результативності інвестування у людський капітал та його впливу на кінцеві показники діяльності підприємства у роботі здійснено оцінку інвестування у людський капітал із використанням співвідношення індексів показників:

$$I_{\text{РІ}} \geq I_{\text{ІПІ}} \geq I_{\text{ЗІ}} \geq 1,0, \quad (3)$$

де $I_{\text{РІ}}$ – індекс зростання рентабельності інвестування у людський капітал; $I_{\text{ІПІ}}$ – індекс зростання продуктивності праці одного працівника; $I_{\text{ЗІ}}$ – індекс зростання середньомісячної заробітної плати одного працівника.

Дотримання підприємством пропонованого співвідношення показників свідчить про наявність розширеного відтворення, отримання високих кінцевих результатів діяльності та досягнення очікуваного рівня ефективності інвестування у людський капітал.

Використання у практичних умовах запропонованих співвідношень обмежується необхідністю визначення розміру ефекту, який отримало підприємство за рахунок інвестування у людський капітал. У роботі пропонується процедура поступового виокремлення доходу, який підприємство отримало виключно завдяки інвестуванню у людський капітал, шляхом поетапного „очищення” показника доходу підприємства від впливу всіх інших чинників, що протягом звітного періоду сприяли досягненню його фактичного значення. У результаті узагальнена математична модель виокремлення доходу, який підприємство отримало за рахунок інвестування у людський капітал, комплексно визначає вплив трьох чинників впливу: обсяг виробництва, витрати на виробництво та ціна продукції. Формалізована модель має вигляд:

$$D_I = D \cdot (V \cdot d_{V_{\text{ІЛК}}} + C \cdot d_{C_{\text{ІЛК}}} + P \cdot d_{P_{\text{ІЛК}}}), \quad (4)$$

де D_I – доход, який було отримано за рахунок інвестування у людський капітал, грн.; D – доход підприємства, грн.; V, C, P – питома вага доходу, отриманого відповідно під впливом чинників: обсягу виробництва, витрат на виробництво та ціни продукції; $d_{V_{\text{ІЛК}}}, d_{C_{\text{ІЛК}}}, d_{P_{\text{ІЛК}}}$ – питома вага доходу, отриманого у результаті інвестування у людський капітал відповідно завдяки обсягу виробництва, витрат на виробництво та ціни продукції.

Основною перевагою використання пропонованих співвідношень для оцінки впливу інвестування у людський капітал на кінцеві результати діяльності підприємства є можливість оперативного визначення відхилень від встановлених показників із метою вчасного реагування та запобігання можливих негативних наслідків. Для умов ВАТ „Донецькгірмаш” було виконано оцінку впливу інвестування у людський капітал на ефективність діяльності підприємства (табл. 2).

Оцінка впливу інвестування у людський капітал на ефективність діяльності ВАТ „Донецькгірмаш”

Рівень зіставлення	Співвідношення індексів (за першою умовою)																
	I_{Γ}	\geq	I_B	\geq	$I_{ЛК}$	\geq	$I_{ЮЗ}$	\geq	I_C	\geq	$I_{ФСТ}$	\geq	$I_{ВЛ}$	\geq	1,0	\geq	I_{Ψ}
2009 р. порівняно із 2008 р.	5,467*	\geq	0,333	\leq	0,993	\leq	18,161	\geq	0,489	\leq	0,755	\geq	0,755	\leq	1,0	\geq	0,943
2008 р. порівняно із 2007 р.	0,122	\leq	1,591	\geq	0,968	\geq	0,075	\leq	0,694	\leq	1,310	\geq	1,310	\geq	1,0	\geq	0,964
2007 р. порівняно із 2006 р.	2,049	\geq	1,153	\geq	0,656	\leq	2,479	\geq	1,550	\geq	1,211	\geq	1,210	\geq	1,0	\geq	0,858

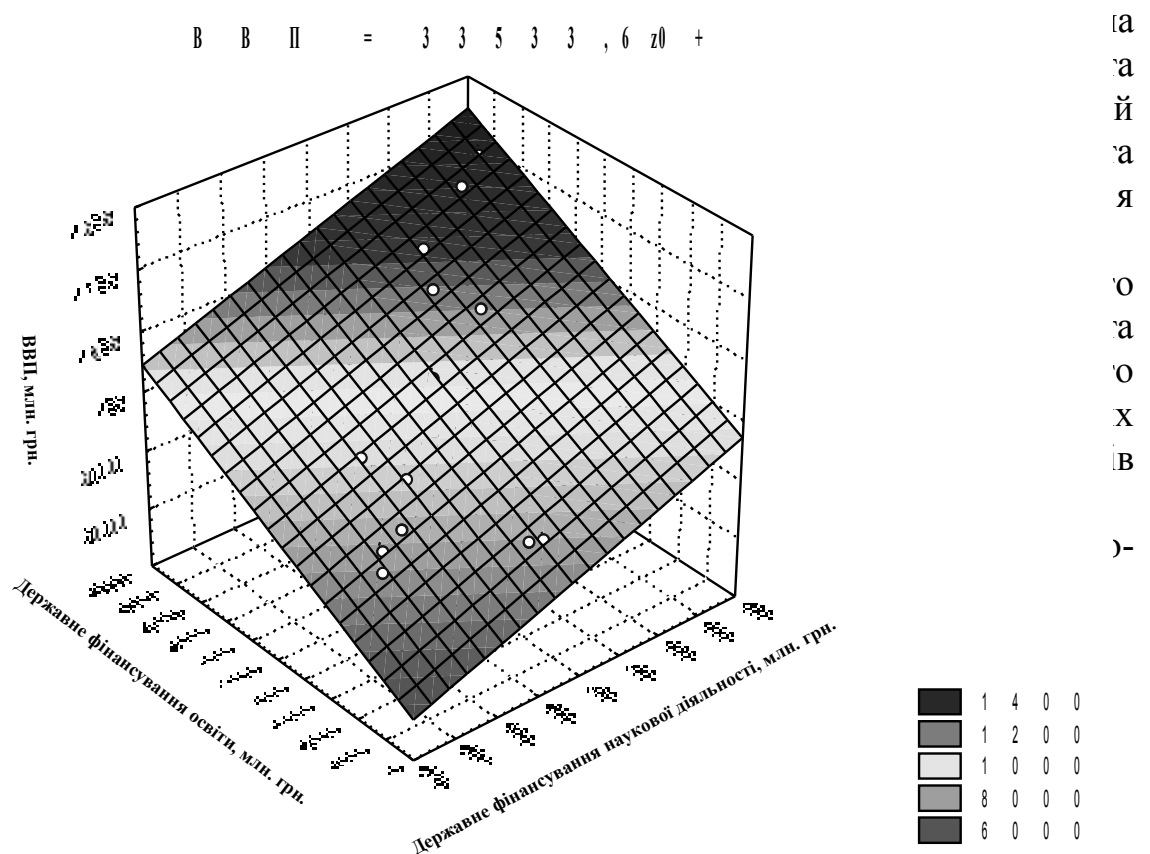
Рівень зіставлення	Співвідношення індексів (за третьою умовою)						
	I_{Γ}	\geq	$I_{\Gamma\Gamma}$	\geq	$I_{\Sigma\Gamma}$	\geq	1,0
2009 р. порівняно із 2008 р.	5,467	\geq	0,353	\leq	0,800	\leq	1,0
2008 р. порівняно із 2007 р.	0,122	\leq	1,650	\geq	1,359	\geq	1,0
2007 р. порівняно із 2006 р.	2,049	\geq	1,344	\leq	1,412	\geq	1,0

* Значення показника, що не відповідає вимогам ефективності

Емпірична перевірка запропонованих співвідношень для умов ВАТ „Донецькгірмаш” показала, що протягом досліджуваного періоду вимоги ефективності не виконуються, тому вкрай необхідним є прийняття управлінських рішень, які стосуються окремих структурних підрозділів та бізнес-процесів підприємства. Найгірша ситуація спостерігалася у 2009 р., де порівняно з 2008 р. практично за всіма показниками вимоги ефективності не виконано, що вкрай негативно характеризує як результативність інвестування у людський капітал, так і загальну ефективність діяльності підприємства.

Розділ 5. Науково-методичне забезпечення визначення оцінки інвестування у людський капітал. У розділі удосконалено відтворювальний підхід до оцінки інвестування у людський капітал на макро- та макrorівнях, запропоновано галузевий підхід до вибору стратегії реагування підприємства на ризики інвестування у людський капітал та структуровано процедуру планування інвестування у людський капітал.

Соціальн
макрорівні пол
якість людськ
приріст обсягу
обсягами держ
використано м
За резуль
та ступеневог
наближений д
фінансування
розрахунках д
використано м
Пропоно
ваним для визн



ВВП, млн. грн.

Рис. 5. 3D-графік поверхні для лінійного типу залежності обсягу ВВП від обсягів державного фінансування освіти та наукової діяльності

Побудову економіко-математичної моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал необхідно здійснювати для кожного підприємства окремо, для якого вибір результуючої та факторних ознак має бути індивідуальним.

Встановлено, що здійснення інвестування у людський капітал супроводжується ризиками, тобто сполученням ймовірності загрози безповоротної повної або часткової втрати коштів, інвестованих підприємством у людський капітал, та ймовірності неотримання підприємством економічної віддачі від інвестування у людський капітал як під час інвестування, так і у майбутньому. Такі ризики постійно супроводжують процеси прийняття управлінських рішень щодо соціально-економічної доцільності здійснення певного виду інвестицій на різних етапах інвестування у людський капітал, що потребує розробки відповідної системи управління ризиками. Кінцевим результатом успішного впровадження системи управління ризиком є досягнення підприємством ризикостійкості інвестування у людський капітал, тобто такої результативності управління ризиками інвестування, коли забезпечується отримання закладеного при бюджетуванні ефекту.

Обґрунтування складових ризиків інвестування у людський капітал для підприємства здійснено на підставі результатів статистичного аналізу результативності інвестування підприємствами коштів у людський капітал, де основними параметрами результативності виступають показники продуктивності праці, рентабельності коштів, інвестованих підприємством у людський капітал, та загальні й часткові коефіцієнти плинності кадрів.

На результативність інвестування у людський капітал суттєво впливає ймовірність прояву певних ризиків, негативну дію яких можна охарактеризувати появою для

підприємства трьох видів економічних наслідків і втрат: часткової або повної втрати можливості отримання у майбутньому планованої соціально-економічної віддачі від інвестованих підприємством коштів у людський капітал; часткової або повної втрати коштів, які підприємство інвестувало у професійний розвиток або охорону здоров'я працівника; необхідності повторного інвестування коштів для забезпечення потрібної професійно-кваліфікаційної структури штату, що може супроводжуватися збільшенням обсягів інвестиційних витрат підприємства. У конкретних умовах діяльності суб'єктів господарювання кожен з перелічених видів економічних наслідків та втрат є результатом прояву певних ризиків інвестування у людський капітал (табл. 3).

Таблиця 3

Ризики за видами інвестицій у людський капітал для умов ВАТ „Донецькгірмаш”

Ризик інвестування у людський капітал	Вид інвестицій у людський капітал					
	(о)освіта	(п)передготовка розвитку та професійний	(і)творча діяльністінновацийна та	(з)здоров'яохорона	(м)долівалентністьмобільність та	(р)розвиткумотивація
Звільнення працівника до моменту повної окупності інвестиційних витрат (Z)	Z _o	Z _n	Z _i	Z _z	Z _m	Z _p
Відсутність мотивації у працівника до отримання нових знань та набуття професійних навичок (Y)	Y _o	Y _n	Y _i	–	Y _m	Y _p
Низький рівень засвоєння нових знань та набуття професійних навичок (X)	X _o	X _n	X _i	–	X _m	X _p
Захворювання, травмування або загибель працівника (U)	U _o	U _n	–	U _z	–	–
Відсутність можливості закріплення нових знань та навичок на практиці (S)	S _o	S _n	S _i	–	S _m	S _p
Відсутність у працівника можливості кар'єрного зростання (G)	–	G _n	G _i	–	G _m	G _p
Невідповідність вимог керівництва до якості праці та рівня її оплати (W)	–	W _n	W _i	–	W _m	W _p

Обґрунтовано, що процедура розробки та впровадження стратегії управління ризиками має бути динамічною та складатися з прийняття декількох варіантів управлінських рішень щодо реагування на найбільш ймовірні та загрозливі ризики інвестування у людський капітал залежно від економічної успішності підприємства та можливого впливу на нього кожного з ризиків. Так, залежно від ймовірності певного ризику інвестування у людський капітал та поточної мети ризик-менеджменту керівництвом підприємства може бути обрано одну із п'яти стратегій реагування на ризик (табл. 4).

Таблиця 4

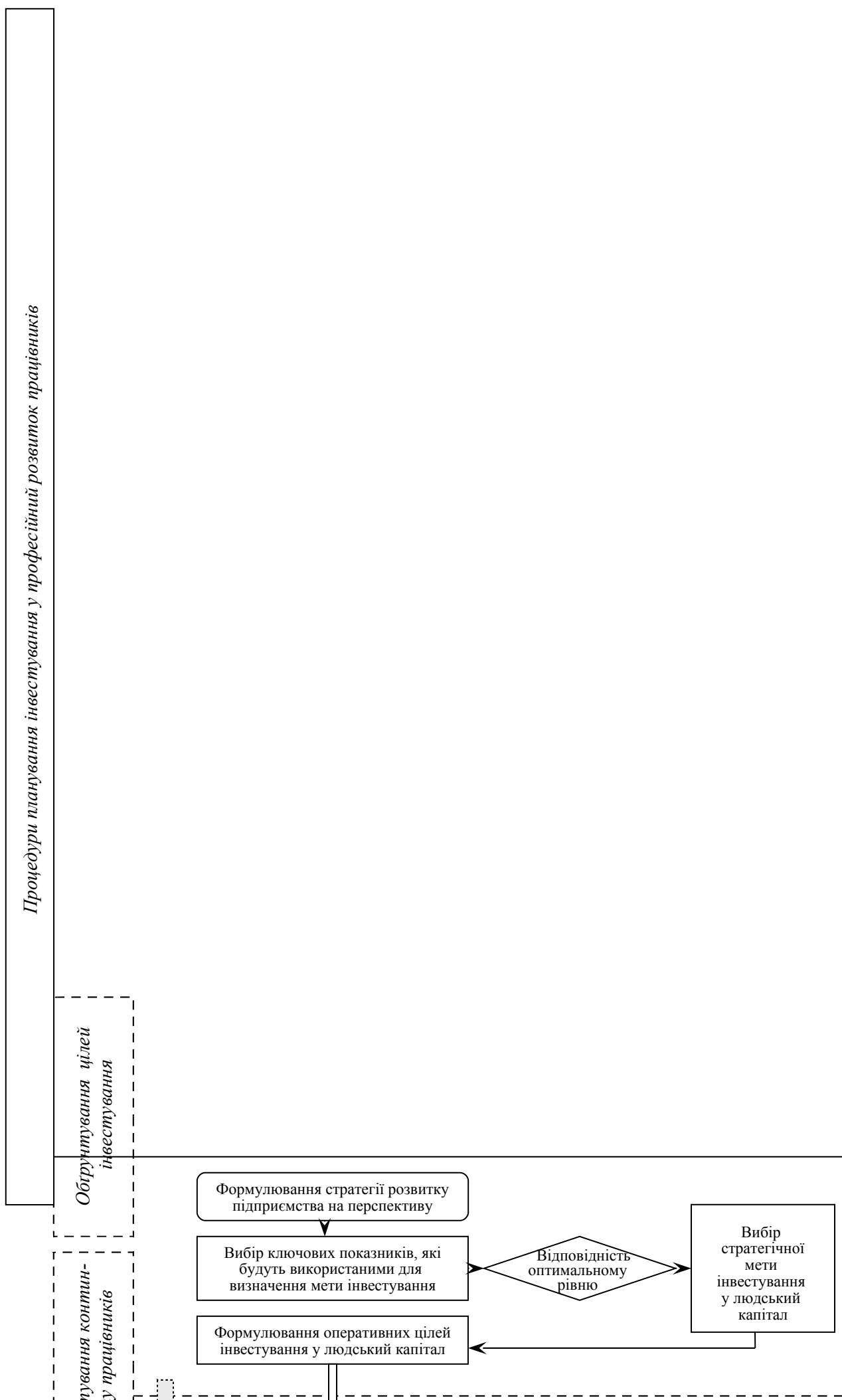
Матриця вибору стратегії реагування підприємства на ризики інвестування у людський капітал

Ризик інвестування у людський капітал	Стратегія реагування на ризики інвестування у людський капітал				
	прогнозування та попередження ризиків	відхилення від ризиків	прийняття або непротивлення ризикам	зниження ризиків	передача відповідальності за ризиками
Z_n, Y_n, X_n					
X_m					
S_i, S_n					
G_i, G_p					
Y_p, Y_i, U_z, U_n					
Z_o, W_m, W_p					
Умовні позначення:		– рекомендована стратегія реагування на ризики			
		– альтернативна стратегія реагування на ризики			

Можливі стратегії реагування на різні ризики інвестування у людський капітал класифіковані на активні та пасивні залежно від заходів, інструментів та методик, які передбачається застосовувати для їх практичної реалізації. Вибір підприємством однієї з активних стратегій реагування (прогнозування й попередження ризику та його зниження) вимагає здійснення певних організаційних заходів та витрат, необхідних для їх реалізації, що в результаті підвищує ймовірність отримання додаткового соціально-економічного ефекту від інвестування у людський капітал. Вибір підприємством однієї з пасивних стратегій реагування на ризики (відхилення від ризиків, прийняття або непротивлення ризикам та передача відповідальності за ними) припускає або повне запобігання ситуації, яка призводить до небажаних для підприємства ризиків, або обґрунтовує можливість прийняття таких з них, які будуть супроводжуватися відповідними втратами. Прийняття остаточного рішення щодо вибору тієї або іншої стратегії реагування на ризик має здійснюватися на підставі комплексного співставлення витрат усіх видів ресурсів, необхідних для її реалізації, та очікуваного економічного ефекту від впровадження обраної стратегії реагування на ризик за кожним видом інвестицій у людський капітал.

У роботі обґрунтовано, що процес планування інвестиційних витрат у професійний розвиток працівників повинен складатися з п'яти основних процедур, а саме:

обґрунтування цілей інвестування, обґрунтування контингенту працівників, вибору програм розвитку та їх постачальників, обґрунтування обсягу інвестицій та оцінки результативності інвестиційних витрат (рис. 6). Цей процес має відбуватися безперервно та систематично для своєчасного прийняття управлінських рішень щодо коригування окремих етапів планування та їх оперативної практичної реалізації.



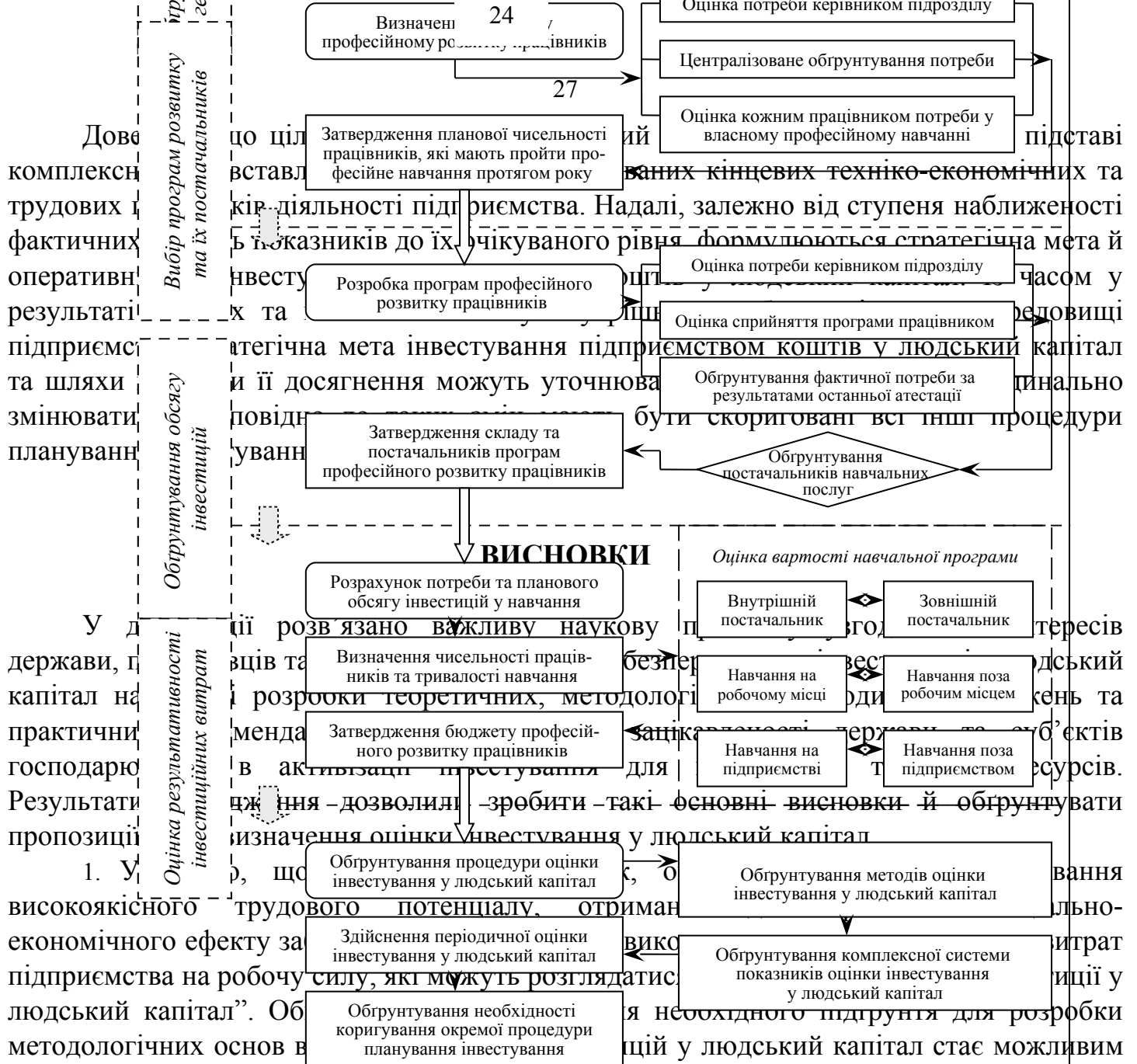


Рис. 6. Блок-схема процесу планування інвестиційних витрат у професійний розвиток працівників підприємства

2. З'ясовано, що оптимізація інвестиційних витрат залежно від мотиваційних настанов і очікувань працівника та фінансових можливостей підприємства має здійснюватися з урахуванням ставлення до власного професійного розвитку й досягнутого рівня професійної майстерності, для чого необхідним є виокремлення стадій життєвого циклу працівника. Доведено, що своєчасне визначення стадії життєвого циклу (трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та її скорочення), на якій у певний момент знаходиться працівник, дозволяє значно зменшити ймовірність настання ризику втрати підприємством інвестованих коштів у його професійний розвиток або перепідготовку та буде сприяти отриманню окупності інвестицій.

3. Встановлено, що для забезпечення обґрунтованості визначення оцінки інвестиційних витрат у процесі прийняття та виконання управлінських рішень на основі

синтезу загальних принципів інвестування та принципів управління людським капіталом може бути використано комплексну систему наукових принципів інвестування у людський капітал. Дотримання кожного із визначених принципів на певних етапах інвестування у людський капітал та їх своєчасне врахування в поточній діяльності сприяє стабільному розвитку підприємства за рахунок кількісного та якісного збільшення людського капіталу.

4. Доведено, що забезпечення можливостей всебічної кількісної оцінки інтенсивності та ефективності здійснення інвестицій у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників на основі систематизації критеріїв оцінки позитивного впливу інвестування на кінцеві результати діяльності підприємства стає можливим через впровадження системи показників оцінки інвестування у людський капітал.

5. Встановлено, що визначення впливу інвестиційних витрат на кінцеві результати діяльності підприємства за рахунок поєднання трьох складових ефективності – фінансової, економічної та соціальної – стає можливим через уточнення концептуальних засад формування загальної ефективності інвестування у людський капітал. Обґрунтовано, що поєднання трьох складових ефективності сприяє виникненню мультиплікативного ефекту, який може бути охарактеризовано як множинну результуючу продуктивну дію, спрямовану на зростання фінансово-економічних результатів діяльності підприємства при одночасному посиленні рівня соціальної забезпеченості та захищеності його працівників.

6. З'ясовано, що для забезпечення об'єктивності оцінки здійснення інвестиційних витрат на рівні підприємства, регіону та галузі шляхом розширення складу показників загальнообов'язкової статистичної та внутрішньої звітності за рахунок показників інтенсивності та ефективності інвестування має бути удосконалено інформаційне забезпечення оцінки інвестування у людський капітал.

7. Доведено, що здійснення оцінки впливу інтенсивності процесів інвестування на формування людського капіталу країни через узагальнення тенденцій її становлення протягом тривалого часу дає змогу зробити етапізацію соціально-економічного розвитку системи вищої освіти України.

8. Обґрунтовано необхідність нівелювання територіальних особливостей здійснення інвестування у людський капітал та підвищення середнього рівня періодичності професійного розвитку на основі групування регіонів за рівнем підвищення кваліфікації робочої сили та порівняння отриманого розподілу із нормальним, що можна здійснити завдяки використанню регіонального підходу до обґрунтування необхідних обсягів професійного розвитку робочої сили. Доведено, що дотримання на регіональному рівні рекомендованих обсягів підвищення кваліфікації дозволить наблизити періодичність підвищення кваліфікації робочої сили в Україні до законодавчих вимог та світового досвіду.

9. Встановлено, що забезпечення стійкого нарощування людського потенціалу країни на основі підвищення інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал може бути реалізоване завдяки створенню умов досягнення інноваційного розвитку суб'єктами господарювання та економіки України.

10. Уточнено, що формуванню індивіда як висококваліфікованого та компетентного професіонала на всіх етапах навчального процесу за умов його професіоналізації покликана сприяти інноваційна модель фахової підготовки кваліфікованої робочої сили. Обґрунтовано, що інноваційна модель фахової підготовки має базуватися на тісному взаємозв'язку, узгодженості та консолідації політики навчального закладу і підприємства у сфері фахової підготовки робочої сили та бути спрямованою на комплексну активізацію потенціалу молодого людини.

11. Виявлено, що забезпечення якості прогнозування професійного розвитку робочої сили на засадах нормативно-правового регулювання процедур інвестування підприємством у людський капітал та дотримання принципів бюджетного планування на кожному етапі його здійснення може бути реалізоване шляхом розробки системи бюджетування інвестицій у професійний розвиток працівників. Визначено принципи бюджетування професійного розвитку працівників: пріоритетність економічних можливостей у порівнянні із нормативно-регламентуючою базою; зв'язок та єдність бюджетування інвестицій у людський капітал із загальним бюджетним плануванням підприємства; планування за календарними періодами та циклами професійного навчання; постійність здійснення та безперервний характер бюджетування; обов'язковість виконання бюджету; комплексність охоплення та економічна доцільність бюджетування.

12. Обґрунтовано, що здійснення оцінки впливу інвестування на кінцеві результати діяльності підприємства можливо шляхом співставлення індексів динаміки показників витрат ресурсів і фінансових результатів на підставі використання системного підходу до визначення критеріїв соціально-економічної ефективності інвестиційних витрат при інвестуванні у людський капітал.

13. Доведено, що прогнозування результативності інвестування на макро- та мікрорівнях можливе на основі виявлення та кількісної оцінки впливу чинників інвестиційного процесу на показники його ефективності з використанням відтворювального підходу до обґрунтування моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал.

14. Встановлено, що для попередження негативних наслідків безповоротної повної або часткової втрати інвестицій необхідним є ранжування найбільш загрозливих ризиків та обґрунтування вибору стратегії реагування підприємства на ризики шляхом використання структурного підходу до кількісної оцінки ризиків інвестування у людський капітал.

15. З'ясовано, що досягнення стратегічних та оперативних цілей інвестування у людський капітал потребує конкретизації змісту та послідовності етапів професійного розвитку працівників та своєчасного впровадження на підприємстві процедури планування інвестування. Визначено таку послідовність етапів планування: обґрунтування цілі інвестування та контингенту працівників, вибір програми професійного розвитку, обґрунтування обсягу інвестицій, оцінка результативності інвестиційних витрат.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

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

2. Захарова О.В. Застосування матрично-процесного підходу при бюджетному плануванні інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства / О.В. Захарова // Управління розвитком трудового потенціалу України: монографія; за заг. ред. Г.Г. Савіної. – Херсон: ХНТУ МОН України, 2010. – С. 232-240.

3. Захарова О.В. Вдосконалення роботи кадрової служби як чинник ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Актуальні проблеми сучасності: монографія; Європейський ун-т, Донецька філія. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2010. – С. 86-92.

4. Захарова О.В. Особливості організації професійного навчання персоналу підприємства в умовах економічної кризи / О.В. Захарова, Д.Е. Горovenko // Механізми управління розвитком соціально-економічних систем: монографія; под общ. ред. Е.В. Мартяковой. – Донецьк: ГВУЗ „ДонНТУ”, 2010. – С. 385-390. (*Особистий внесок здобувача: визначено основні передумови достатнього рівня ефективності інвестування у професійний розвиток працівників підприємства*).

5. Захарова О.В. Современные тенденции изменения производительности труда в Украине и мире / О.В. Захарова, Я.И. Филатов // Управление социально-экономическими системами: проблемы и решения: монографія; под общ. ред. Е.В. Мартяковой. – Донецьк: ГВУЗ „ДонНТУ”, 2009. – С. 432-440. (*Особистий внесок здобувача: визначено основні тенденції зміни рівня продуктивності праці в Україні та світі*).

Наукові фахові видання

6. Захарова О.В. Система бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства / О.В. Захарова // Економіка промисловості. – 2010. – № 3 (51). – С. 142-149.

7. Захарова О.В. Розвиток класифікації показників оцінки ефективності інвестицій у людський капітал / О.В. Захарова // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – Дніпропетровськ: ДУЕП, 2010. – № 1 (3), т. 2. – С. 123-131.

8. Захарова О.В. Інвестиційна складова ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія: економічні науки. – Полтава: ПУСКУ, 2010. – № 4 (43), ч. III. – С. 154-157.

9. Захарова О.В. Забезпечення соціально-економічної ефективності інвестицій у людський капітал / О.В. Захарова // Економіка та право. – 2010. – № 1 (26). – С. 121-125.

10. Захарова О.В. Вдосконалення підходів до оцінки результативності інвестування у людський капітал на макрорівні / О.В. Захарова // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Серія: економіка. – Донецьк: ДонДУУ, 2010. – Т. XI, вип. 149. – С. 126-135.

* Рецензію на монографію надруковано: // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №4. – С. 314-315.

11. Захарова О.В. Інформаційне забезпечення оцінки ефективності інвестування у людський капітал / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Управління розвитком: зб. наук. праць. – Харків: ХНЕУ, 2010. – № 18 (94). – С. 41-46. *(Особистий внесок здобувача: проаналізовано достатність інформаційної бази, необхідної для здійснення моніторингу показників ефективності інвестування у людський капітал підприємства на підставі аналізу існуючих форм статистичної та бухгалтерської звітності).*

12. Захарова О.В. Обґрунтування вибору моделі оцінки ефективності інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, Ю.О. Калошина // Экономика Крыма. – 2010. – № 1 (30). – С. 52-57. *(Особистий внесок здобувача: проаналізовано сутність та можливості практичного застосування основних методів оцінки інвестування у людський капітал).*

13. Захарова О.В. Вплив інвестицій у людський капітал на стадії життєвого циклу працівника / О.В. Захарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2009. – Вип. 14. – С. 52-56.

14. Захарова О.В. Розвиток освіти в Україні як головної складової інвестування у людський капітал / О.В. Захарова // Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право. – Донецьк: ДонНУ, 2009. – Спецвип., т. 1. – С. 88-93.

15. Захарова О.В. Інституційні аспекти формування процесу інвестування у людський капітал / О.В. Захарова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2009. – Вип. 37-3 (156). – С. 165-172.

16. Захарова О.В. Наукові принципи інвестування у розвиток людського капіталу / О.В. Захарова // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – Вип. 4. – С. 13-20.

17. Захарова О.В. Применение новых моделей в управлении персоналом / И.Б. Швец, О.В. Захарова, Е.С. Шелест // Бизнес Информ. – 2009. – № 2 (2). – С. 41-44. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано доцільність та особливості складання матриці-розгортки для організації динамічного управління і контролю менеджменту персоналу).*

18. Захарова О.В. Розвиток теорії інвестування у персонал / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. – Краматорськ: ДДМА, 2009. – № 3 (17). – С. 294-299. *(Особистий внесок здобувача: визначено сутність категорії „інвестицій у персонал” та досліджено основні її відмінності від категорії „витрати на персонал”).*

19. Захарова О.В. Напрями вдосконалення політики зайнятості та соціального захисту населення України в умовах глобальної економічної кризи / О.В. Захарова, К.В. Гармашова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2009. – Вип. 36-1. – С. 191-199. *(Особистий внесок здобувача: здійснено оцінку масштабів зростання чисельності безробітних у результаті дії кризових явищ та проаналізовано зміни в законодавчій базі України щодо соціального захисту безробітних).*

20. Захарова О.В. Обґрунтування ефективності витрат на професійне навчання з метою забезпечення розвитку персоналу / О.В. Захарова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С. 132-138.

21. Захарова О.В. Обґрунтування витрат на професійне навчання та розвиток

персоналу в умовах промислового підприємства / І.Б. Швець, О.В. Захарова, Т.С. Шульгіна // Вісник Донбаської Державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. – Краматорськ: ДДМА, 2008. – № 2 (12). – С. 290-295. *(Особистий внесок здобувача: запропоновано методичний підхід до обґрунтування доцільного рівня інвестиційних витрат на підвищення кваліфікації та навчання робітників).*

22. Захарова О.В. Економічні нормативи співвідношення основних техніко-економічних показників діяльності промислового підприємства / О.В. Захарова // Економічні науки. Серія: економіка та менеджмент: зб. наук. праць. – Луцьк: ЛДТУ, 2006. – Вип. 3 (10), ч. 1. – С. 146-153.

23. Захарова О.В. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економіка: зб. наук. праць. – Рівне: НУВГП, 2006. – Вип. 4 (36), ч. 1. – С. 379-385. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано умови ефективності використання трудових ресурсів у промисловості України на підставі індексного аналізу).*

24. Захарова О.В. Методи комплексної оцінки трудового потенціалу на макроекономічному рівні / О.В. Захарова, А.О. Островська // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2006. – Т. 1. – С. 153-160. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано основні чинники регулювання рівня трудового потенціалу країни).*

25. Захарова О.В. Комплексна оцінка трудового потенціалу промислового підприємства / О.В. Захарова, А.О. Островська // Управління розвитком: зб. наук. праць. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 86-89. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано вимоги до комплексної оцінки трудового потенціалу).*

26. Захарова О.В. Комплексна оцінка використання трудових ресурсів України / О.В. Захарова // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2005. – Т. 2. – С. 45-48.

27. Захарова О.В. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства / О.В. Захарова, А.О. Островська // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2005. – Вип. 100-1. – С. 37-45. *(Особистий внесок здобувача: визначено та згруповано показники оцінки трудового потенціалу промислового підприємства за критерієм ієрархії).*

28. Захарова О.В. Взаимосвязь производительности и стимулирования труда в условиях рыночной экономики / О.В. Захарова // Збірник наукових праць Українського державного морського технічного університету ім. адмірала Макарова МОН України. – Миколаїв: УДМТУ, 2004. – № 1 (394). – С. 222-233.

29. Захарова О.В. Особливості функціонування ринку праці жінок в Україні / О.В. Захарова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2004. – Т. 1. – С. 291-299.

30. Захарова О.В. Особенности существующих мотивационных теорий / О.В. Захарова, В.В. Коновальчик // Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. Економіка: зб. наук. праць. – Рівне:

УДУВГП, 2004. – Вип. 2 (26), ч. II. – С. 44-48. *(Особистий внесок здобувача: здійснено аналіз основних мотиваційних теорій із метою виявлення можливостей їх практичного застосування підприємствами України).*

31. Захарова О.В. Стимулирование труда как фактор роста эффективности производства / Н.В. Оленцевич, О.В. Захарова // Труды Одесского политехнического университета: сб. по техническим и естественным наукам. – Одесса: ОНПУ, 2004. – Спецвып., т. 1. – С. 77-80. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано сутнісну різницю між категоріями „мотивація” та „стимулювання”, розроблено класифікацію стимулів до праці).*

32. Захарова О.В. Трансформаційні перетворення на ринку праці: вплив на механізми регулювання соціально-трудова відносин / О.В. Захарова, Н.В. Оленцевич // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 105-108. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано основні науково-методичні засади регулювання соціально-трудова відносин за сучасних умов розвитку країни).*

33. Захарова О.В. Управління трудовими і капітальними ресурсами на вугледобувному підприємстві / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2003. – Вип. 59. – С. 113-121. *(Особистий внесок здобувача: визначено сучасні особливості управління трудовими ресурсами на вугледобувному підприємстві).*

34. Захарова О.В. Совершенствование качества подготовки и переподготовки кадров / О.В. Захарова, И.А. Бондарева // Соціально-економічні дослідження в перехідний період: зб. наук. праць / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 2003. – Вип. 6 (XLIV): Інноваційний розвиток економіки, ч. 4. – С. 164-175. *(Особистий внесок здобувача: визначено чинники, що обумовлюють якість надання послуг у сфері вищої професійної освіти).*

Інші видання

35. Захарова О.В. Критерії ефективності формування компетентності працівника на рівні підприємства / С.В. Позднякова, О.В. Захарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2010. – Спецвип.: Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – Т. 2. – С. 251-259. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано соціально-економічну доцільність професійного навчання з метою розвитку людського капіталу).*

36. Захарова О.В. Бюджетне планування інвестицій у людський капітал / О.В. Захарова // Механізм регулювання економіки. Економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. – 2010. – № 3 (48), т. 3. – С. 24-30.

37. Захарова О.В. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу / О.В. Захарова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2009. – С. 170-175.

38. Захарова О.В. Обґрунтування умов ефективності використання персоналу промислових підприємств / О.В. Захарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2007. – Спецвип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1, ч. I. – С. 286-295.

Матеріали конференцій

39. Захарова О.В. Риски предприятия при инвестировании в человеческий капитал / О.В. Захарова // Вопросы структуризации экономики: сб. научн. тр. по материалам Междунар. научно-практ. конф.: „Актуальные проблемы социально-трудовых отношений” (Российская Федерация, г. Махачкала, 30-31 марта 2010 г.). – Махачкала: Ин-т социально-экономических исследований ДНЦ РАН, 2010. – № 2. – С. 206-209.

40. Захарова О.В. Обґрунтування вибору доцільного виду інвестицій у людський капітал / О.В. Захарова // Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку України в ХХІ столітті. Економічні науки: за матеріалами ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кам'янець-Подільський, 15-16 квіт. 2010 р.). – Кам'янець-Подільський: ІІІ „Медоборони-2006”, 2010. – С. 470-473.

41. Захарова О.В. Інформаційні потоки при здійсненні оцінки ефективності інвестування у людський капітал / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Актуальні проблеми науки та освіти молоді: теорія, практика, сучасні рішення-2010: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Харків, 15-16 лист. 2010 р.) [Електронний ресурс]. – Х.: ХНЕУ, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). *(Особистий внесок здобувача: визначено сутність інформаційного забезпечення оцінки ефективності інвестування у людський капітал та обґрунтовано схему інформаційних потоків інвестування).*

42. Захарова О.В. Стан фінансування освіти як індикатор ефективності інвестування у людський капітал / О.В. Захарова // Сучасні проблеми вищої освіти України в контексті інтеграції до Європейського освітнього простору: матеріали наук.-метод. конф. (м. Суми, 6-7 жовт. 2010 р.). – Суми: Сумський держ. ун-т, 2010. – С. 94-97.

43. Захарова О.В. Використання моделі Дональда Кіркпатріка для оцінки ефективності інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, М.В. Яковенко // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: матеріали VII Міжнар. наук.-теор. конф. молодих вчених і студентів (м. Донецьк, 20-21 трав. 2010 р.). – Донецьк: ДВНЗ „ДонНТУ”, 2010. – Т.2. – С. 357-359. *(Особистий внесок здобувача: розкрито процедуру оцінки результативності інвестування у людський капітал із використанням моделі Дональда Кіркпатріка).*

44. Захарова О.В. Теоретичні аспекти інвестицій у розвиток персоналу як складових загальних витрат роботодавця на робочу силу / О.В. Захарова // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: матеріали VI Міжнар. наук.-теор. конф. молодих вчених і студентів (м. Донецьк, 21-22 трав. 2009 р.). – Донецьк: ДВНЗ „ДонНТУ”, 2009. – Т.1. – С. 219-221.

45. Захарова О.В. Обоснование сущности и необходимости инвестирования в персонал предприятия / О.В. Захарова // Вопросы структуризации экономики: сб. науч. тр. по материалам II Всерос. научно-практ. конф. „Актуальные проблемы социально-трудовых отношений” (Российская Федерация, г. Махачкала, 19-20 марта 2009 г.). – Махачкала: Ин-т социально-экономических исследований ДНЦ РАН, 2009. – № 2. – С. 101-106.

46. Захарова О.В. Інноваційна складова людського капіталу / О.В. Захарова // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и

образовании 2009: сб. науч. трудов по материалам Междунар. научно-практ. конф. (г. Одесса, 21-28 дек. 2009 г.). – Одесса: Черноморье, 2009. – Т. 6: Экономика. – С. 10-12.

47. Захарова О.В. Социальные и экономические эффекты инвестирования в человеческий капитал / О.В. Захарова // Актуальные вопросы современной экономической науки: сб. докладов II Междунар. науч. заоч. конф. (Российская Федерация, г. Липецк, 10 июля 2010 г.). – Липецк: Типография „Липецк”, 2010. – С. 122-124.

48. Захарова О.В. Вплив інвестування у персонал на розвиток інтелектуального потенціалу України / О.В. Захарова // Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луганськ-Євпаторія, 4-6 трав. 2009 р.). – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2009. – С. 76-79.

49. Захарова О.В. Професійне навчання як один з напрямків інвестування у персонал / О.В. Захарова // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 15 трав. 2009 р.). – Полтава: Скайтек, 2009. – С. 105-107.

50. Захарова О.В. Модели оценки экономической эффективности инвестиций в персонал / О.В. Захарова // Тенденции развития современного общества: пути преодоления экономического кризиса: материалы Междунар. научно-практ. конф. (Российская Федерация, г. Саратов, 27 апр. 2009 г.). – Саратов: Науч. книга, 2009. – Ч. 1. – С. 105-106.

51. Захарова О.В. Вплив західної соціологічної школи на становлення теорії інвестування у людський капітал / О.В. Захарова // Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 26-27 трав. 2009 р.). – Луцьк: РВВ „Вежа” Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2009. – С. 33-35.

52. Захарова О.В. Стратегія продуктивного розвитку персоналу в умовах економічної кризи / О.В. Захарова // Стратегія качества в промышленности и образовании: материалы V Междунар. конф. (Болгарія, м. Варна, 6-13 черв. 2009 р.). – Дніпропетровськ-Варна: ПБП „Економіка”, 2009. – Т. II. – С. 143-145.

53. Захарова О.В. Инвестиции в развитие персонала как основа перспективного развития предприятия / О.В. Захарова // Инновации – основа комплексного развития угольной отрасли в регионах России и странах СНГ: материалы II Междунар. научно-практ. конф. (Российская Федерация, г. Прокопьевск, 17 апр. 2009 г.). – Прокопьевск: Филиал ГУ КузГТУ в г. Прокопьевске, 2009. – С. 300-302.

54. Захарова О.В. Джерела фінансування інвестицій у персонал / О.В. Захарова // Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 4-5 бер. 2009 р.). – Х.: ХДТУБА, 2009. – Ч. 2. – С. 5-6.

55. Захарова О.В. Чинники забезпечення та підвищення окупності інвестицій у персонал як фактора інноваційного розвитку підприємства / О.В. Захарова // Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки України: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 28-30 трав. 2009 р.). – Дніпропетровськ: Національний гірничий ун-т, 2009. – С. 24-25.

56. Захарова О.В. Економічно-організаційні аспекти перспективного управління персоналом промислового підприємства / О.В. Захарова // Управління розвитком

соціально-економічних систем: глобалізація, підприємство, стале економічне зростання: праці ІХ Міжнар. наук. конф. студентів та молодих учених (м. Донецьк, 9-11 груд. 2008 р.). – Донецьк: ДонНУ, 2008. – Ч. 2. – С. 72-75.

57. Захарова О.В. Автоматизація процесу управління персоналом на залізничному підприємстві / О.В. Захарова, К.В. Гармашова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повід. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.). – Донецьк: ІЕП НАН України, 2008. – Т. 1. – С. 287-291. *(Особистий внесок здобувача: визначено напрями та складові автоматизації процесу управління робочою силою на підприємстві).*

58. Захарова О.В. Особливості японської системи управління персоналом / О.В. Захарова, Н. Добровольська // Наука і освіта'2004: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 10-25 лют. 2004 р.). – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – Т. 13. Управління трудовими ресурсами. – С. 37-38. *(Особистий внесок здобувача: визначено характерні ознаки японського стилю управління робочою силою).*

АНОТАЦІЯ

Захарова О.В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіко-правових досліджень НАН України, Донецьк, 2011.

Дисертацію присвячено формуванню методологічних основ визначення оцінки інвестування у людський капітал із метою підвищення зацікавленості держави та суб'єктів господарювання в активізації інвестування задля нагромадження людського капіталу. Уточнено сутність соціально-економічної категорії „інвестиції у людський капітал”. Запропоновано виокремлення стадій життєвого циклу працівника на підприємстві із врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку та досягнутого рівня професійної майстерності. Обґрунтовано комплексну систему наукових принципів інвестування у людський капітал. Запропоновано систему показників оцінки інвестування у людський капітал. Визначено концептуальні засади формування загальної ефективності інвестування у людський капітал. Удосконалено інформаційне забезпечення оцінки інвестування у людський капітал шляхом розширення складу показників загальнообов'язкової статистичної та внутрішньої звітності за рахунок показників інтенсивності та ефективності інвестування. Здійснено етапізацію соціально-економічного розвитку системи вищої освіти України на основі узагальнення тенденцій її становлення протягом тривалого часу. Уточнено регіональний підхід до обґрунтування необхідних обсягів професійного розвитку працівників. Обґрунтовано підхід до визначення умов досягнення інноваційного розвитку економіки на основі підвищення інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал. Розроблено інноваційну модель фахової підготовки кваліфікованої робочої сили, яка має бути побудованою за умов професіоналізації всіх етапів навчального процесу. Обґрунтовано систему бюджетування інвестицій у професійний розвиток працівників. Удосконалено системний

підхід до визначення критеріїв соціально-економічної ефективності здійснення інвестиційних витрат при інвестуванні у людський капітал. Сформовано відтворювальний підхід до обґрунтування моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал на основі виявлення та кількісної оцінки впливу чинників інвестиційного процесу на показники його ефективності. Обґрунтовано галузевий підхід до кількісної оцінки ризиків інвестування у людський капітал. Запропоновано процедуру планування інвестування у людський капітал шляхом конкретизації змісту та послідовності етапів професійного розвитку працівників.

Ключові слова: методологічні основи, визначення оцінки, інвестування у людський капітал, життєвий цикл працівника, ефективність, бюджетне планування, ризик.

АННОТАЦІЯ

Захарова О.В. Методологические основы определения оценки инвестирования в человеческий капитал. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт экономико-правовых исследований НАН Украины, Донецк, 2011.

Диссертация посвящена созданию методологических основ определения оценки инвестирования в человеческий капитал с целью повышения заинтересованности государства и субъектов хозяйствования в активизации инвестирования для накопления человеческого капитала.

В первом разделе обоснована сущность социально-экономической категории „инвестиции в человеческий капитал”, которая рассматривается как часть общих затрат предприятия на рабочую силу, осуществляемых с целью профессионального развития и охраны здоровья работников, способствующих формированию высококачественного трудового потенциала и получению долгосрочного социально-экономического эффекта. Предложено выделение стадий жизненного цикла работника на предприятии в зависимости от его отношения к собственному профессиональному развитию и достигнутого уровня профессионального мастерства, что позволяет оптимизировать инвестиционные затраты с учетом мотивационных установок и ожиданий работника, а также финансовых возможностей предприятия. Получила развитие комплексная система научных принципов инвестирования в человеческий капитал, что является синтезом общих принципов инвестирования и принципов управления человеческим капиталом, использование которых в процессе принятия и исполнения управленческих решений будет способствовать повышению обоснованности определения оценки инвестиций.

Во втором разделе уточнена система показателей оценки инвестирования в человеческий капитал на основе систематизации критериев оценки позитивного влияния инвестирования на конечные результаты деятельности предприятия, что обеспечит возможность всесторонней количественной оценки эффективности и интенсивности осуществления инвестиций в профессиональное развитие и охрану здоровья работников. Обоснована концептуальная база формирования общей эффективности инвестирования в человеческий капитал, которая заключается в объединении финансовой, экономической

и социальной составляющих эффективности, что позволяет более точно определять влияние инвестиционных затрат на конечные результаты деятельности предприятия. Определены направления совершенствования информационного обеспечения оценки инвестирования в человеческий капитал путем расширения состава показателей общеобязательной статистической и внутренней отчетности за счет показателей интенсивности и результативности инвестирования, что способствует повышению объективности оценки эффективности инвестиционных затрат на уровне предприятия, региона и отрасли.

В третьем разделе осуществлена этапизация социально-экономического развития системы высшего образования Украины на основе обобщения тенденций ее становления на протяжении длительного периода времени, что позволяет осуществить оценку влияния интенсивности процессов инвестирования на формирование человеческого капитала страны. Уточнен региональный подход к обоснованию необходимых объемов профессионального развития рабочей силы на основе группирования областей по уровню повышения квалификации рабочей силы и сравнения эмпирического распределения с нормальным, что позволяет повысить средний уровень периодичности профессионального развития. Обоснованы подходы к определению условий достижения инновационного развития экономики на основе повышения интенсивности и результативности инвестирования в человеческий капитал, что позволяет обеспечить стабильное развитие человеческого потенциала страны.

В четвертом разделе уточнена инновационная модель профессиональной подготовки квалифицированной рабочей силы, которая должна быть построена на основе профессионализации всех этапов учебного процесса, что способствует формированию индивида как высококвалифицированного и компетентного профессионала. Разработана система бюджетирования инвестиций в профессиональное развитие работников, которая базируется на основах нормативно-правового регулирования процедур инвестирования предприятия в человеческий капитал и выполнения принципов бюджетного планирования на каждом этапе его осуществления, что позволяет обеспечить качество прогнозирования профессионального развития рабочей силы. Уточнен системный подход к определению критериев социально-экономической эффективности осуществления инвестиционных затрат при инвестировании в человеческий капитал на основе соотношения индексов динамики показателей затрат ресурсов и финансовых результатов для осуществления оценки степени влияния инвестирования на конечные результаты деятельности предприятия.

В пятом разделе предложен воспроизводственный подход к обоснованию модели оценки результативности инвестирования в человеческий капитал на основе определения и количественной оценки влияния факторов инвестиционного процесса на показатели его эффективности, что позволяет осуществить прогнозирование результативности инвестирования на макро- и микроуровнях. Обоснован отраслевой подход к количественной оценке рисков инвестирования в человеческий капитал на основе ранжирования наиболее опасных рисков и обоснования выбора стратегии реагирования предприятия на риск, что способствует предупреждению негативных последствий безвозвратной полной или частичной потери инвестиций. Предложена процедура планирования инвестирования в человеческий капитал путем конкретизации состава и

последовательности этапов профессионального развития работников, что способствует достижению стратегических и оперативных целей инвестирования.

Ключевые слова: методологические основы, определение оценки, инвестирование в человеческий капитал, жизненный цикл работника, эффективность, бюджетное планирование, риск.

SUMMARY

Zakharova O.V. Methodological bases for evaluation of investments in human capital. – Manuscript.

Thesis for the doctor of economic sciences in speciality 08.00.07 – Demography, Labour Economics, Social Economy and Policy. – The Institute of Economic and Legal Research of NAS of Ukraine, Donetsk, 2011.

The thesis deals with elaboration of the methodological bases for evaluation of investments in human capital with the purpose of raising the state's and managing subjects' interests in activization of the investment flows to accumulate the human capital. The essence of the social and economic category „investments in human capital” is specified. The study offers to distinguish the stages of a worker's life cycle at the enterprise depending on his attitude to his own professional development and professional skills. A complex system of scientific principles of investing human capital is well-grounded. To evaluate the investments in human capital, the system of indicators is offered. A conceptual framework for forming a general effectiveness of investments in human capital is defined. The information support to evaluation of investments in human capital was improved by adding the indicators of investment intensity and effectiveness to the obligatory statistical and internal reporting indicators. The social and economic development of the higher educational system of Ukraine was divided into the stages on the basis of generalization of the tendencies of its formation throughout the long period of time. A regional approach to substantiation of a sufficient level of labour professional development was specified. The approach to determining the conditions which provide innovation-based development of economy on the basis of raising intensity and effectiveness of investments in human capital has been well-grounded. The study describes the innovation model of vocational training of the qualified labour force which can be built if all stages of the educational process are professional. The system of budgeting of investments in professional development of workers is substantiated. A system approach to definition of the criteria of the social and economic efficiency of realization of investments when investing in human capital was improved. A reproduction approach to substantiation of the model of assessment of efficiency of investments in human capital on the basis of determination and a quantitative assessment of the influence of the investment process factors on its efficiency indicators has been worked out. A branch approach to a quantitative assessment of the general risk components in the human capital investment is proved. The procedure of planning investments in human capital by concretization of content and sequence of workers' professional development stages is offered.

Keywords: methodological bases, evaluation, investments in human capital, worker's life cycle, efficiency, budgetary planning, risk.

Підписано до друку 23.08.2011.
Формат 60 x 84/16. Папір офсетний.
Обл.-вид. арк. 1,9. Тираж 100 прим.
Замовлення № 423.

Надруковано у ТОВ “Вега-Принт”.
83114, м. Донецьк, вул. Університетська, 78.
Тел. (062) 311-62-51.