

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

О.В. Захарова

**УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИВАННЯМ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ:
МЕТОДОЛОГІЯ, ОЦІНКА, ПЛАНУВАННЯ**

Монографія

*До 90-річчя
Донецького національного
технічного університету*

Донецьк
ДВНЗ «ДонНТУ»
2010

УДК 331.108:330.322.5

ББК У268:У9

3 38

Рекомендовано до друку вченою радою ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (протокол №7 від 22 жовтня 2010)

Науковий редактор:

Швец І.Б. - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного технічного університету.

Рецензенти:

Петенко І.В. - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького державного університету управління;

Хоменко Я.В. - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри зовнішньоекономічної діяльності підприємств Донецького національного технічного університету.

Захарова О.В.

3 38 Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.

ISBN 978-966-377-103-8

Розглянуто теоретичні та методологічні засади управління інвестуванням у людський капітал. Удосконалено визначення сутності соціально-економічної категорії «інвестиції у людський капітал» та класифікацію видів інвестицій. Обґрунтовано 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. Визначено концептуальні засади формування загальної ефективності інвестування у людський капітал. Запропоновано спеціальні показники оцінки ефективності та інтенсивності процесів інвестування у людський капітал на рівні підприємства. Обґрунтовано систему бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників. Удосконалено науково-методичний підхід до формування моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівні.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів економічних напрямків навчання вищих навчальних закладів, керівників та фахівців з управління персоналом суб'єктів господарювання.

УДК 331.108:330.322.5

ББК У268:У9

ISBN 978-966-377-103-8

© Захарова О.В., 2010

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Глава 1. СУТНІСТЬ, СКЛАД ТА ПРИНЦИПИ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	7
1.1. Теоретичні засади інвестування у людський капітал.....	7
1.2. Види інвестицій у людський капітал та джерела їх здійснення.....	28
1.3. Наукові принципи інвестування у людський капітал.....	47
Глава 2. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	68
2.1. Особливості інвестування у людський капітал на макрорівні.....	68
2.2. Сучасний стан інвестування у людський капітал на рівні регіону та підприємства.....	94
2.3. Удосконалення підходів до оцінки результативності інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівні.....	120
Глава 3. ПЛАНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ПРОЦЕСІВ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	140
3.1. Розробка системи бюджетного планування інвестицій у людський капітал на підприємстві.....	140
3.2. Врахування підприємством фактора ризику при інвестуванні у людський капітал.....	162
3.3. Етапи та процедури планування процесу інвестування у людський капітал.....	187
Глава 4. МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	205
4.1. Методичні підходи до оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал.....	205
4.2. Система показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.....	226
4.3. Організаційно-інформаційне забезпечення оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал.....	246
Глава 5. ПЕРСПЕКТИВИ АКТИВІЗАЦІЇ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	272
5.1. Оцінка впливу інвестицій у людський капітал на загальні результати діяльності підприємства.....	272
5.2. Покращення якості освіти як визначальний напрям підвищення результативності інвестування у людський капітал.....	290
5.3. Роль інвестування у людський капітал у досягненні сталого інноваційного розвитку економіки України.....	306
ВИСНОВКИ	317
ЛІТЕРАТУРА	320
ДОДАТКИ	363

ВСТУП

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 прояву нагромадження людського капіталу, прискорення реалізації якого можливо через інвестування. Визначальне місце серед інвесторів у процесі інвестування у людський капітал належить державі, яка за рахунок коштів держаного бюджету здійснює інвестиції у розвиток освіти, наукову діяльність і дослідження та охорону здоров'я населення, законодавчо спонукає суб'єктів господарювання до активізації інвестування й таким чином формує підґрунтя і основні тенденції нагромадження людського капіталу країни.

Аналіз тенденцій зміни державного фінансування напрямів нагромадження людського капіталу протягом останніх років дозволив зробити висновок не лише про його недостатність, а також і про незадовільний рівень ефективності використання бюджетних коштів, що спрямовуються на цілі інвестування у людський капітал. Так, при щорічно зростаючому рівні фінансування освітньої діяльності на ринку праці спостерігається дисбаланс між робітниками із професійною освітою і фахівцями з вищою освітою та попитом на кожну із цих категорій працівників. Недостатній рівень державного фінансування наукової діяльності призвів до низького інноваційного спрямування розвитку промисловості України. Незважаючи на зростання обсягів фінансування охорони здоров'я населення України, його рівень не відповідає світовим вимогам, внаслідок чого спостерігається щорічне падіння якості життя, скорочення середньої очікуваної його тривалості та зростання захворюваності і смертності населення.

В умовах дефіциту та обмеженості бюджетного фінансування означених напрямів, який спостерігається в Україні протягом останніх років, відбувається

природній процес перерозподілу пріоритетності джерел інвестування у людський капітал в економіці країни. У результаті роль провідного інвестора переходить безпосередньо до суб'єктів господарювання. Якісне виконання ними функцій із професійного розвитку та охорони здоров'я працівників треба вчасно забезпечувати 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. За умов відсутності досконалих та практично придатних методик, інформаційного забезпечення і дієвих інструментів оцінки результативності здійснення кожного етапу інвестування у людський капітал цей процес повністю стає прерогативою фахівців з управління персоналом підприємства як в організаційному, так і у фінансовому аспектах. У результаті кожне підприємство із різним ступенем успішності намагається створити власну систему організаційно-інформаційного та методологічного забезпечення процесів інвестування у людський капітал, що є досить трудомістким та унеможлиблює здійснення комплексної оцінки інтенсивності та результативності зазначених процесів на рівні регіону та країни в цілому.

Для розв'язання цілого комплексу проблем у сфері інвестування у людський капітал у монографії визначено теоретичні засади інвестування у людський капітал, класифіковано види інвестицій, які відрізняються між собою характером впливу на результати праці персоналу і кінцевий результат діяльності підприємства, що надає можливість здійснення оцінки ефективності кожного виду інвестицій та обґрунтовано комплексну систему наукових принципів інвестування (*глава 1*); досліджено сучасні тенденції інвестування і запропоновано науково-методичний підхід до формування моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал на основі виявлення та кількісної оцінки впливу чинників інвестиційного процесу на показники його ефективності, використання якого дозволяє здійснити прогнозування результативності інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівні

(глава 2); обґрунтовано систему бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників на засадах нормативно-правового регулювання практичних аспектів інвестування підприємства у людський капітал та дотримання принципів бюджетного планування на кожному етапі його здійснення з метою збалансування бюджету професійного розвитку працівників підприємства (глава 3); обґрунтовано концептуальні засади формування загальної ефективності інвестування у людський капітал, які полягають у поєднанні трьох складових ефективності: фінансової, економічної та соціальної, сумісна дія яких створює мультиплікативну ефективність, як синергетичний ефект від процесів інвестування та запропоновано спеціальні показники оцінки ефективності й інтенсивності процесів інвестування у людський капітал на рівні підприємства, використання яких дозволяє здійснити об'єктивну і комплексну оцінку фінансової, економічної та соціальної її компонент (глава 4); запропоновано науково-методичний підхід до визначення критеріїв соціально-економічної ефективності витрат на мікро- і макрорівні при інвестуванні у людський капітал на основі співвідношення індексів динаміки показників витрат ресурсів і кінцевих фінансових результатів, виявлено перспективи активізації та підвищення ефективності інвестування у людський капітал із метою досягнення сталого економічного розвитку країни (глава 5). Комплексне використання запропонованих рекомендацій і науково-методичних підходів на рівні підприємства має сприяти створенню ефективної системи управління інвестуванням у людський капітал та забезпеченню умов для його сталого розвитку.

ГЛАВА 1

СУТНІСТЬ, СКЛАД ТА ПРИНЦИПИ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Хто не знає, в яку гавань він пливе,
Для того немає попутного вітру.*
Сенека

1.1. Теоретичні засади інвестування у людський капітал

Формування сучасної ефективної моделі економічного зростання країни відбувається в умовах невідповідності існуючого стану підготовки і розвитку персоналу технічному рівню виробництва, що є притаманним переважній більшості промислових підприємств України. Як свідчить практичний досвід, недостатній рівень кваліфікації працівників стає стримуючим фактором при впровадженні нової техніки, реконструкції та оновленні виробництва, викликає гальмування термінів освоєння виробничих потужностей, призведе до значного матеріального збитку внаслідок зниження продуктивності праці, наявності непродуктивних витрат і втрат робочого часу, погіршення якості продукції та експлуатації устаткування. Унаслідок цього реальні інвестиції не дають бажаної віддачі та стримують розвиток виробництва. Саме тому в сучасних умовах виробництва відбувається постійне зростання вимог до кваліфікаційного та освітнього рівня працівників, їх компетентності, бо під впливом науково-технічного прогресу значно прискорюються процеси старіння реальної кваліфікації працівника, його професійних знань, вмінь і навичок. Разом із тим, необхідність забезпечення підприємства високоякісним кваліфікованим інноваційно орієнтованим персоналом багаторазово зростає в умовах існуючої жорсткої конкурентної боротьби за споживача та ринки збуту продукції і послуг з боку як вітчизняних, так і зарубіжних товаровиробників.

Для забезпечення стійких конкурентних переваг підприємству недостатньо лише поступово оновлювати кадровий склад за рахунок джерел первинного та вторинного ринків праці. Навіть найкращий претендент на

вакантну посаду вимагає витрат певного, в більшості випадків тривалого, часу для досягнення високого рівня реалізації власного професійного потенціалу завдяки об'єктивній наявності періоду адаптації до специфічних умов виробничої та господарської діяльності підприємства, набуття спеціальних практичних навичок та досвіду для якісного здійснення своїх професійних обов'язків.

У сучасних умовах найбільш важливим для підприємства є забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного розвитку наявного персоналу, який передбачає не тільки професійне навчання з метою підвищення кваліфікації та компетенцій працівників, а також забезпечення персоналу підприємства умов гідної праці, заходи охорони здоров'я та профілактики захворюваності, мотивацію працівників до професійного та кар'єрного зростання, надання можливості повноцінного відпочинку. Для реалізації цих заходів підприємство інвестує певну кількість матеріальних та нематеріальних ресурсів, справедливо очікуючи при цьому повну віддачу кожного із працівників. Отже, виникає об'єктивна необхідність оцінки соціально-економічної доцільності витрат підприємства на постійний розвиток персоналу з метою продуктивного відтворення його знань, вмінь та навичок. Досвід провідних підприємств Європи та США свідчить про доцільність та ефективність впровадження цілеспрямованої політики інвестування професійного розвитку персоналу, використання його мотивації до постійного оновлення знань, удосконалення вмінь та навичок, що у сукупності сприяє зростанню людського капіталу.

Становлення теорії продуктивного розвитку людини та людського капіталу в західній економічній думці має тривалу історію. Перша половина ХХ ст. у світовій економіці пройшла під гаслом бурхливо здійснюваної науково-технічної революції, в результаті якої виникнув значний дисбаланс між існуючим технічним рівнем виробництва та якісним складом робочої сили, що створило умови для визнання першочергової необхідності не лише використання, а й пожвавлення процесів відтворення робочої сили.

Основоположники класичної та неокласичної школи в економічній теорії визнавали важливість накопичення таких не грошових складових, як знання, досвід, освітній рівень та стан здоров'я людини. Свого часу А. Сміт вважав основним чинником підвищення продуктивності праці не модернізацію обладнання та інструменту, а зростання професійного вміння та майстерності працівників. Витрати на освіту людини, за його теорією, є капіталовкладеннями у її спроможність у майбутньому отримувати достатній доход. Водночас він визначав, що протягом життя людини вони мають окупитися [31, с. 42; 312, с. 208, 490]. Пізніше Д. Рікардо розвинув наукові ідеї А. Сміта та встановив наявність прямо пропорційного тісного зв'язку між обсягом витрат на освіту людини і рівнем її заробітної плати. Він також стверджував, що зростання освітнього рівня населення створює умови для інтенсифікації економічного розвитку країни [18, с. 84; 66].

Праці А. Маршалла, Л. Вальраса та І. Фішера поряд із роботами інших дослідників соціально-економічних процесів стали підґрунтям для створення теорії людського капіталу. Згідно з висновками науковців, індивід, який пройшов професійне навчання та отримав знання, навички та майстерність, має бути віднесеним до складу загального капіталу підприємства та країни завдяки своїй здібності приносити прибуток. Тобто працівник є найбільш важливим та цінним видом капіталу [421, с. 52, 68; 430; 446]. Досліджуючи теоретичні аспекти людського капіталу, західні економісти пропонували здійснювати визначення його грошової вартості різними методами, а саме: граничної корисності, попиту та пропозиції, витрат виробництва та капіталізації заробітку.

Основи теорії інвестування у людину безпосередньо були закладені на початку 60-х рр. ХХ ст. провідними американськими економістами Т. Шульцем, Г. Беккером та Д. Мінцером. Дослідження Т. Шульца були присвячені отриманим людиною певним корисним та цінним якостям, яким він дав назву „людський капітал”. Т. Шульц вперше здійснив кількісну оцінку обсягу людського капіталу та обґрунтував можливість його нарощування

шляхом здійснення інвестування за різними напрямками [437]. До складу інвестицій у людський капітал він включав витрати на всі види освіти і науки незалежно від їх джерела та місця використання, капіталовкладення у сферу охорони здоров'я, а також вартість праці, втрачену людиною під час навчання. На прикладі економіки США Т. Шульц у загальному вигляді довів, що доход від інвестицій у людський капітал є значно більшим, ніж від інвестування у фізичний капітал. Він встановив, що інвестування у людський капітал не тільки підвищують продуктивність праці людини, але і збільшують економічну ефективність використання її часу [437].

Ефективність різних видів інвестування в освіту досліджував Г. Беккер, який класифікував та обґрунтував змістовну різницю між загальними та спеціальними інвестиціями у цю сферу, довів раціональність поведінки як самих учнів, так і їх батьків при прийнятті рішення про необхідність отримання певного рівня освіти або підготовки та вперше здійснив економічно та статистично обґрунтований розрахунок ефективності витрат на отримання освіти. Як критерій ефективності інвестицій у людський капітал Г. Беккер запропонував показник рентабельності вкладень у конкретну людину, який він розраховував шляхом співвідношення доходів від наявного рівня освіти конкретної людини та витрат на її отримання [411, с. 21]. При цьому основною складовою витрат на освіту, на його думку, слід вважати витрати упущеної вигоди, тобто доход, недоотриманий людиною за роки навчання. Відповідно до теорії інвестування Г. Беккера, обсяг інвестицій в освіту залежить не лише від здібностей людини, але й від її потенційних можливостей, тобто від матеріального достатку її родини. Д. Мінцер при визначенні ефективності інвестицій у людину враховував вплив інших чинників, серед яких головними він вважав тривалість підготовки в навчальних закладах різних рівнів акредитації та безпосередньо на робочому місці, кількість відпрацьованих робочих тижнів за рік, а також обсяг професійного досвіду, який було накопичено після завершення навчання [432].

У подальшому теорія інвестування у людський капітал отримала широке

розповсюдження в західній економічній теорії. Дж. Кендрік під капіталом вважав саму людину, тому у складі інвестування у людський капітал виділяв не лише вкладення в освіту з метою накопичення загальних та спеціальних знань, але і витрати на охорону здоров'я людини [158, с. 37-45]. Л. Туроу розширив поняття людського капіталу шляхом залучення до нього соціальних, культурних, психофізичних та світоглядних складових [444, с.104]. Е. Денісон присвятив свої праці визначенню економічної віддачі інвестицій у людський капітал та встановив, що даний вид капіталовкладень у 5-6 разів є більш ефективним, ніж інвестування в інші складові капіталу [419]. Така окупність, за його підрахунками, на 15-30% залежить від підвищення освітнього рівня робочої сили. Дж.Р. Уолш сконцентрував дослідження на визначенні економічної ефективності вищої та післядипломної освіти шляхом співвідношення вартості її отримання із кінцевою цінністю її використання [448]. Цінність освіти, за Дж.Р. Уолшем, складалася не лише з отриманого прибутку або доходу, але й із додаткових споживчих цінностей, які можуть не мати грошової форми, а породжені престижем професії.

На підставі моделі життєвого циклу пропозиції праці, отримання доходів та неринкових вигод від досягнутого рівня освіти Й. Бен-Порета Дж. Хекманом була запропонована модель, яка дозволяє досліджувати зміни в поведінці людей протягом життєвого циклу залежно від початкового запасу людського капіталу, фінансових коштів, ринкової відсоткової та податкової ставок [413; 423]. Автор цієї моделі встановив, що існує зворотна залежність між розміром коштів, що інвестуються у людину, та її віком. Подальші дослідження у сфері інвестування у людський капітал було здійснено такими науковцями, як М. Блауг, Х. Боуен, Е. Лезер, Р. Лейард, Б. Вейсброд, Л. Хансен, С. Боулс, Дж. Псахаропулос, Ш. Розен, Ф. Уелч, Б. Чизуік.

Значний вплив на розвиток теорії інвестування у людський капітал здійснила західна школа економічної соціології, представники якої досліджували вплив різних чинників на якісні характеристики ринку праці. Так, Д.Дж. Трейман при дослідженні чинників впливу на соціальну стратифікацію

визначив наявність прямого зв'язку між досягнутим рівнем освіти, і в першу чергу професійної, та соціальною мобільністю, що створює умови для скорочення соціальної нерівності та ліквідації професійних бар'єрів у суспільстві [445, с. 210-221]. У працях, присвячених дослідженню професійного престижу, Д.Дж. Трейман обґрунтував доцільність прийняття на професійну посаду осіб, виходячи лише із формальних заслуг, не беручи до уваги такі чинники, як соціальне походження, стать та ін. Він довів, що виконання цієї умови дозволить досягти економічної ефективності не лише індивіду або підприємству, але і країні взагалі. Французький соціолог П. Бурдьє в рамках власної теорії соціального поля досліджував вплив різних чинників на поведінку людини як соціального агента [45]. Він стверджував, що влада грошей та влада знань є еквівалентними за своїм значенням та однаково створюють умови для нерівних можливостей досягнення успіху. Разом із тим, на думку П. Бурдьє, лише професія та зайнятість стають „основним капіталом” людини та дозволяють визначити її місце в соціальній ієрархії суспільства [416, с. 103]. Е.М. Едвардс на підставі глибокого аналізу статистичних даних перепису населення США створив об'єктивну модель градації професій, де в якості шкал диференціації запропонував рівень освіти, доходи різних категорій працівників та рівень престижу професії [420].

Окреме місце в теорії людського капіталу посідають наукові дослідження стану та ефективності капіталовкладень у розвиток людського капіталу на макроекономічному рівні. Так, І.І. Янжул ще наприкінці ХІХ ст., досліджуючи умови підвищення якісного рівня населення, вважав освіту, у першу чергу технічну, головним чинником забезпечення добробуту суспільства та економічного успіху промисловості і торгівлі. На його думку, досягти перспективного рівня розвитку освіти можливо лише шляхом посилення керуючої ролі держави [403]. Питанням визначення впливу освіти на соціально-економічний розвиток суспільства в той час були присвячені праці В.П. Вахтерова, Д.І. Менделєєва, О.І. Чупрова та К.М. Янжул. Значно пізніше, на підставі багаторічних досліджень ринкової економіки, Дж. Стігліц

встановив, що неврегульований ринок не схильний до інвестування коштів як безпосередньо у людський капітал, так і у розвиток технології [334, с. 34; 441]. На його думку, роль інтенсифікатора інвестиційних процесів має брати на себе безпосередньо уряд кожної країни. Цей висновок відомого дослідника сучасних проблем державного регулювання ринкової економіки має принципове значення і підтверджує необхідність пошуку механізмів державного управління процесами формування та розвитку людського капіталу, їх централізованого інвестування в будь-яких соціально-економічних умовах.

У вітчизняній економіці дослідження, пов'язані із визначенням сутності та інтенсивності процесів відтворення робочої сили, почалися у 20-х рр. ХХ ст. Всесвітньо відомий український економіст-новатор М.І. Туган-Барановський вважав, що лише людська праця може бути продуктивною, тому що містить у собі витрати людської особистості [348, с. 106]. Разом із тим, на його думку, переважну продуктивність має розумова праця, для досягнення якої потрібен гармонійний та всебічний розвиток особистості. Його можливо досягти завдяки тривалому та витратному навчанню, яке можуть собі дозволити лише представники заможних родин [348, с. 193-195]. Інший визначний вчений, радянський академік С.Г. Струмлілін досліджував широке коло проблем, пов'язаних із відтворенням робочої сили на макроекономічному рівні, та вважав, що досягти стійкого економічного зростання країни можливо лише шляхом накопичення людського потенціалу завдяки інвестуванню коштів безпосередньо у людину [336]. На підставі комплексної статистичної обробки значного за обсягом та часовою тривалістю емпіричного матеріалу він встановив наявність зворотної залежності між рівнем заробітної плати та розміром питомих витрат на оплату праці у собівартості продукції. Зменшення собівартості одиниці продукції та підвищення рівня продуктивності праці, а отже і рентабельності витрат на освіту, вважав С.Г. Струмлілін, можливо досягти, перш за все, шляхом здійснення постійних капіталовкладень підприємствами в розвиток та освіту власного персоналу.

Однією з ключових ідей теорії соціаліста О.О. Богданова було створення

принципово нового суспільства завдяки організації людського знання та організаційного мислення. Тобто основою ефективного господарювання слід вважати науково організовану працю та психологічно сумісну колективну творчість, які варто заохочувати [32]. О.О. Богданов вважав неприпустимим, що незначна кількість осіб приймає рішення, які є важливими для більшості. О.К. Гастєв розвинув ідеї О.О. Богданова та створив теорію прикладної „соціальної інженерії”, яку він розглядав з двох точок зору: наукової організації виробничого процесу та наукової організації управління [70, с. 103; 71]. О.К. Гастєв був переконаний, що досягти високого рівня організації праці та управління на підприємстві можливо лише за умови раціональної організації праці окремої людини. У подальшому він розробив систему вимог, правил та принципів ефективної управлінської діяльності, до яких відносив підготовку та підбір талановитих і здібних правників, здатних спритно, швидко та сміливо виконувати виробничі завдання, та які мають навички колективної праці та комунікації. При цьому важливою умовою є система стимулювання праці та кар’єрного зростання. Значний вклад у теорію продуктивного управління персоналом та розробки соціальних технологій менеджменту внесли також Й.М. Бурдянський, М.А. Вітке, О.А. Єрманський, П.М. Керженцев, М.П. Рудаков [46; 55; 99; 160; 294; 353].

Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у людину. Так, В.С. Гойло, Р.І. Капелюшников, В.П. Корчагін, та В.І. Марцинкевич досліджували проблеми відтворення продуктивних здібностей людини та реабілітації людського капіталу, у тому числі за рахунок інвестування [75; 76; 149; 150; 181; 215; 216]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [89]. Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають мотиваційні аспекти інвестування в розвиток людського капіталу як один із чинників збільшення конкурентоспроможності робочої сили завдяки інтелектуалізації суспільної праці [33; 34; 172; 300; 301; 302]. Питанням визначення умов підвищення рівня інтелектуалізації праці

також присвячено праці О.А. Грішної та А.М. Колота, А.А. Чухна [78; 169; 387]. Метою подальших досліджень у даному напрямі має стати розробка наукових принципів здійснення інвестування у розвиток людського капіталу, що створить умови для прискорення процесів інтелектуалізації праці на мікро- та макроекономічному рівні.

В.П. Антонюк, О.А. Грішнова, А.С. Криклій, В.А. Савченко та С.В. Шекшня визначають процеси формування, оцінки та розвитку людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки [12; 79; 186; 187; 188; 280; 395]. Л.І. Антошкіна, Б.М. Данилишин, М.І. Карлін та В.І. Куценко розкривають актуальні питання економіки освіти та обґрунтовують основні шляхи модернізації ринку освітніх послуг [13; 83; 84; 154]. С.Й. Вовканич та Л.К. Семів розглядають процеси активізації наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку та економіки знань [61; 62; 63]. С.М. Ніколаєнко визначає напрями прискорення інноваційного розвитку країни шляхом підвищення конкурентоспроможності освіти [240]. О.А. Кратт присвятив свої наукові праці дослідженню проблем формування кон'юнктури ринку послуг вищої освіти [184]. Разом із тим питання розробки дієвої системи критеріїв та показників оцінки ефективності інвестування у вищу і професійну освіту та професійну підготовку персоналу, а також визначення впливу даного виду інвестування на загальні результати діяльності підприємства, потребують подальших наукових досліджень.

М.І. Долішній та С.М. Злупко досліджують регіональні аспекти людського і трудового потенціалу, зайнятості і ринку праці [92; 135; 136; 157]. В.Л. Іноземцев та А.М. Колот вивчають сутність та склад інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне і функціональне співставлення із людським капіталом [142; 170]. Н.Д. Лук'янченко та В.Г. Шульга обґрунтовують складові антикризової стратегії раціонального використання інтелектуального потенціалу промислового підприємства [206]. Н.М. Авдєєва та І.І. Ашмарін розглядають досвід комплексного підходу при формуванні і використанні людського потенціалу [385]. О.С. Власюк та С.І. Пирожков

поглиблюють методологічні основи визначення індексу людського розвитку [60; 269]. Проте з практичного погляду існує нагальна потреба створення методологічних основ оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал з метою його продуктивного розвитку, що забезпечить можливість здійснення комплексного аналізу використання людського потенціалу.

Саме завдяки розробкам названих науковців інвестиції у професійну освіту та розвиток людського капіталу почали розглядатися як не менш важливе джерело економічного зростання, ніж капітальні вкладення в оновлення основного капіталу та технологічний розвиток виробництва.

Дослідження більшості сучасних авторів спрямовані на розв'язання широкого кола наукових проблем, у першу чергу пов'язаних із процесами формування та розвитку людського капіталу. Проте якісні перетворення в людському капіталі внаслідок впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза увагою не тільки вітчизняних, але й західних учених, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми, у тому числі розробки методології визначення кількісних параметрів вимірювання ефективності інвестицій у людський капітал.

Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як „витрати на робочу силу”, „вартість робочої сили” та „інвестиції у персонал” або „інвестиції у людський капітал”, та їх інтерпретаціями. Так, деякі автори використовують ці поняття як синоніми, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає об'єктивній оцінці результативності окремих економічних процесів, пов'язаних із відтворенням людського капіталу.

З метою забезпечення єдиного методологічного підходу та можливості здійснення порівняльного аналізу на міжнародному рівні було розроблено міжнародні трудові стандарти щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу, які вперше були затверджені „Резолюцією про статистику праці”, що її у 1966 р. було прийнято XI Міжнародною конференцією статистиків праці, а

надалі були розвинуті у Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №160 та Рекомендації МОП №170 від 1985 р. про статистику праці [357, с. 291-298]. Ці міжнародні регулятивні документи встановлюють загальні принципи створення національних класифікацій витрат роботодавця на робочу силу та проведення вибіркової статистичних спостережень з метою оцінки рівня та структури цих витрат. При розробці даної класифікації МОП до складу витрат на робочу силу віднесла всі стимулюючі матеріальні та натуральні виплати роботодавців, здійснення чого дозволить підприємству підвищити ефективність та якість праці. Відповідно до Резолюції до складу витрат роботодавця на робочу силу відносяться: винагорода за робочий та неробочий час, премії та подарунки, вартість харчування, напоїв та інших виплат натурою, вартість житла для працівників, які бере на себе роботодавець, витрати роботодавця на соціальне забезпечення, профпідготовку, соціальні послуги, інші витрати та податки, які розглядаються як витрати на робочу силу [357, с. 295].

Відповідно до Конвенції МОП №160 країни, які її ратифікували, зобов'язуються регулярно збирати, обробляти та публікувати основні статистичні дані про працю, серед яких рекомендованими є середні заробітки та середня тривалість робочого часу, структура і розподіл заробітної плати та вартість робочої сили [357, с. 291]. Ці положення були більш детально розроблені у Рекомендації №170, де встановлено, що статистичні дані мають містити відомості про розміри та склад вартості робочої сили в розрізі галузей економічної діяльності та мають збиратися не рідше ніж один раз на п'ять років [357, с. 293].

При цьому більш ретельний аналіз статей витрат та їх складових показав, що Резолюцією 1966 р. не були і не могли бути враховані такі позиції, як витрати на підбор, оцінку, атестацію, розміщення і плинність кадрів, формування кадрового резерву, аналіз ринку праці й інші витрати, що актуальні в сучасних умовах господарювання. Водночас перелік витрат, пов'язаних з виробничим навчанням і розвитком персоналу, носить дещо скорочений і спрощений характер і не враховує витрати на пошук необхідної інформації,

стимулювання наукових розробок і розвиток інтелекту; здійснення міграції і мотивації персоналу, а також екологічні витрати і забезпечення здорового способу життя працівників підприємства. Разом із тим поняття „робоча сила”, яке використовується в даній Резолюції, морально застаріло і вимагає заміни на „людський капітал” або „персонал”, залежно від рівня управління. Усе це обґрунтовує необхідність перегляду й уточнення класифікації витрат на утримання робочої сили з урахуванням усіх вимог і реалій сучасної економіки та управління. Важливість такого перегляду полягає ще й у тому, що міжнародна класифікація витрат на персонал є базою при складанні національних класифікацій.

В Україні, яка ще 15.08.1991 р. частково ратифікувала Конвенцію МОП №160, використовується „Інструкція по визначенню вартості робочої сили”, що затверджена Наказом Міністерства статистики України (зараз – Державний комітет статистики України) від 29.05.1997 р. № 131, відповідно до якої впроваджено уніфіковану класифікацію витрат на робочу силу [146; 285]. Ця інструкція у відповідності до міжнародних норм містить визначення сутності категорії „вартість робочої сили”, яка являє собою грошовий розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Таким чином, вартість робочої сили можливо оцінити у грошовому вимірі на підставі витрат роботодавця на робочу силу. Відповідно до Інструкції всі витрати роботодавця на робочу силу доцільно розглядати як прямі та непрямі. До складу прямих витрат на робочу силу належать:

пряма оплата праці;

оплата за невідпрацьований час;

премії та нерегулярні виплати;

заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.

Непрямими витратами на робочу силу є:

витрати підприємств на оплату житла працівників;

витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;

- витрати на професійне навчання;
- витрати на утримання громадських служб;
- витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп;
- податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Аналіз наведеного вище дозволяє зробити висновок, що відповідно до нормативно затвердженого підходу витрати на робочу силу являють собою сукупність усіх витрат роботодавця на формування, використання та розвиток персоналу підприємства незалежно від джерел фінансування. Вони можуть здійснюватися як у грошовій, так і у натуральній формах. Грошова оцінка витрат роботодавця в цінах реалізації дозволяє визначити вартість робочої сили.

Аналогічний підхід має І.Д. Півоварчук, який стверджує, що „вартість робочої сили включає грошову оцінку всього особистого споживання економічно активного населення, що обумовлено заробітною платою, ресурсами роботодавця та держави” [268, с. 175]. Тобто, вартість робочої сили може визначатися на рівні як підприємства, так і держави. У свою чергу, Ю.М. Павлючук та О.А. Козлов розглядають вартість робочої сили вже з точки зору трьох суб'єктів: для держави як вартість робочої сили виступають сукупні витрати на неї, для працівника – індивідуальний дохід, для роботодавця – усі витрати, пов'язані з працівником [255, с. 42].

Більш детальне та комплексне дослідження сутності, методології визначення та застосування показника вартості робочої сили в галузях економіки України здійснили О.А. Богуцький та Ю.О. Богуцький, які обґрунтували наявність двох підходів до визначення вартості робочої сили: по-перше, „як вартість життєво необхідних засобів, які необхідні для підтримки нормальної життєдіяльності робітника та повністю компенсують знос робочої сили, який пов'язано з її витратами на підприємстві” та, по-друге, „як вартість звичайно необхідних робітнику життєвих засобів, які забезпечують потребу у відтворенні робочої сили, але не повністю компенсують знос робочої сили, який пов'язано із її витратами на підприємстві” [43, с. 52]. У цьому випадку

результати аналізу вартості робочої сили в динаміці за низку років будуть залежати від того, який підхід обирається як основний.

У дослідженнях В.П. Антонюк розглядаються витрати роботодавця на робочу силу на макро- та мікроекономічному рівнях з погляду теорії людського капіталу. На макрорівні, стверджує автор, вартість людського капіталу не відрізняється від сутності вартості робочої сили та складається з витрат „домашніх господарств на збереження та відтворення людського капіталу, соціальні трансферти населенню в натуральній та грошовій формі, пільгове оподаткування, яке є цільовими витратами держави” [11, с. 73]. На рівні підприємства „вартість людського капіталу визначається як сукупні витрати роботодавця на його відтворення, що враховують: підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема із добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та інші” [11, с. 73], що практично повністю охоплює за складом та сутністю процес інвестування у розвиток персоналу.

На відміну від витрат на робочу силу в нормативних та законодавчих актах України, а також міжнародних нормативних документах щодо статистики праці відсутнє чітке та вичерпне визначення сутності інвестицій у людський капітал та витрат на персонал. Дослідженням цього питання займаються науковці різних країн світу. Водночас наукові та практичні діячі одноголосно зазначають, що інвестування у розвиток персоналу є найбільш швидким способом підвищення продуктивності праці, зростання рентабельності та прибутковості підприємства, створення нових продуктів та послуг, зниження плинності кадрів, зростання соціального капіталу, розширення ринку збуту та досягнення фінансової стійкості [91, с. 10; 199, с. 85; 333, с. 26; 444, с. 97]. Разом із тим, прямим наслідком інвестицій у розвиток персоналу є збільшення обсягу та якості людського капіталу. Так, за визначенням А.М. Колота, процеси інвестування у людину „примножують параметри людського фактора” [169, с. 8].

Американські економісти К.Р. Макконелл та С.Л. Брю визначають

сутність інвестицій у персонал як певні дії і пов'язані з ними витрати, що підвищують кваліфікацію, здібності та продуктивність праці робітників та в майбутньому багаторазово компенсуються зростаючим доходом [212, с. 556]. У свою чергу, Я. Фитц-енц підкреслює, що інвестиції у розвиток працівників – це витрати на всі освітні і кваліфікаційні заходи та програми розвитку персоналу [289, с. 66]. Цю точку зору підтримує І.А. Майбуров, який стверджує, що інвестиції у людський капітал – це „процес отримання освіти і кваліфікації ... з окупністю у майбутньому” [210, с. 4]. Розглядаючи сутність інвестицій у персонал на корпоративному рівні, І.М. Новак визначає цю категорію як „сукупні витрати роботодавця на відтворення робочої сили”, результатом яких є „якісно новий людський капітал із високим рівнем кваліфікації, здоров'я та працездатності” [242, с. 84-85]. Аналогічне визначення дає В.П. Антонюк, яка стверджує, що інвестиції в людський капітал – це „витрати, здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та майбутніх доходів” [11, с. 112]. На думку О.О. Бородіної, сутність інвестицій у людський капітал становить „усі види вкладень у людину, які можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі і носять цілеспрямований характер, тобто створюють умови для зростання продуктивності та підвищення персоніфікованих доходів людини” [39, с. 50].

О.М. Білик наголошує на високому рівні ефективності інвестування в майбутньому та під інвестиціями у персонал розуміє „витрати на виробництво специфічного товару (певного засобу виробництва – знань, кваліфікації тощо), які спрямовані на приріст можливостей і, як наслідок – заробітків працівника (сукупного доходу регіону, країни)” [28, с. 382]. Тобто, з погляду автора, інвестування у персонал окремого підприємства дозволяє в майбутньому отримати економічний ефект не тільки підприємству (зростання продуктивності та якості праці) та працівнику (збільшення заробітної плати), а також досягти регіонального і макроекономічного зростання. Ця ідея отримала подальший розвиток у працях О.А. Грішнєвої та С.О. Цимбалюк, які конкретизують склад переваг, що отримують працівники і підприємство в

результаті інвестування у розвиток людського капіталу, та констатують, що такі витрати в цілому „принносять досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект” [79, с. 18; 382, с. 104].

Словник з праці та соціального розвитку за редакцією Є.С. Строева розглядає інвестиції у людський капітал не як окрему економічну категорію, а як самостійний розділ сучасної економіки праці, який досліджує ефективність та соціально-економічні наслідки інвестування у ті сфери, які впливають на стан здоров'я, творчі здібності, освіти та професійні навички працівника [347, с. 68].

Найбільш повним та вичерпним уявляється визначення сутності інвестицій у людський капітал на макrorівні надають Т.М. Кір'ян та Ю.М. Кулікова, які стверджують, що інвестиції – це „будь-які дії, що пов'язані з витратами та підвищують кваліфікацію, професіоналізм і, у підсумку, працездатність працівника, що забезпечує більш ефективне використання основного капіталу, зростання продуктивності праці та обумовлює можливості для збільшення доходів працівника та прибутку підприємства” [163, с. 29].

Узагальнюючи еволюцію теорії людського капіталу та сучасні наукові підходи щодо різних аспектів інвестування, у роботі пропонується таке визначення сутності інвестицій у людський капітал, яке враховує особливості відтворення людського капіталу та соціально-економічні результати інвестування. Інвестиції у людський капітал слід розглядати як частину загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту. Пропоноване визначення має практичну спрямованість, що дозволяє конкретизувати інвестиції за видами та напрямками інвестування. Із метою розмежування сутності та складових понять витрат на робочу силу та інвестицій у людський капітал на підставі пропонованого визначення розроблено порівняльну характеристику цих категорій за такими критеріями:

сутність, напрями, періодичність та результати здійснення, термін окупності, джерела та об'єкт здійснення (рис. 1.1) [130].

Виходячи з того, що інвестиції у людський капітал є складовою частиною загальних витрат підприємства на робочу силу, ці економічні категорії мають як спільні, так і різні ознаки. У практичних умовах переважна більшість складових витрат роботодавця на робочу силу за напрямом використання не належать до витрат інвестування тому, що вони не створюють умови для перспективного розвитку персоналу. Із метою виокремлення витрат, пов'язаних із інвестуванням у людський капітал, проаналізовано складові витрат на робочу силу відповідно до діючих в Україні стандартів щодо визначення вартості робочої сили. Результати аналізу та порівняння витрат наведено у табл. А.1 Додатка А. Таким чином, із наведеного переліку витрат роботодавця на утримання робочої сили до складу інвестицій у людський капітал можуть бути віднесені лише витрати на професійне навчання, розвиток та мотивацію розвитку персоналу, а також на охорону здоров'я працівників підприємства. Усі інші складові витрат на утримання робочої сили не створюють умов для перспективного розвитку персоналу, тому із врахуванням пропонованих ознак не можуть бути віднесені до складу інвестицій у людський капітал.

Аналіз витрат роботодавця на робочу силу за критерієм періодичності здійснення дозволив встановити, що відповідно до чинного законодавства тільки витрати на оплату праці мають здійснюватися із постійною періодичністю. Усі інші складові витрат незалежно від їх сутності здійснюються за умови наявності фінансових ресурсів підприємства та мотивації керівництва щодо здійснення витрат на розвиток персоналу.

Результатом здійснення витрат на утримання робочої сили є створення доданої вартості у вигляді продукту або послуг для споживання, що дозволяє підприємству отримати економічний результат у короткостроковому періоді. Інвестування у людський капітал обумовлює досягнення соціально-економічного ефекту за рахунок створення додаткової вартості, яка може мати речовинну та неречовинну форму.

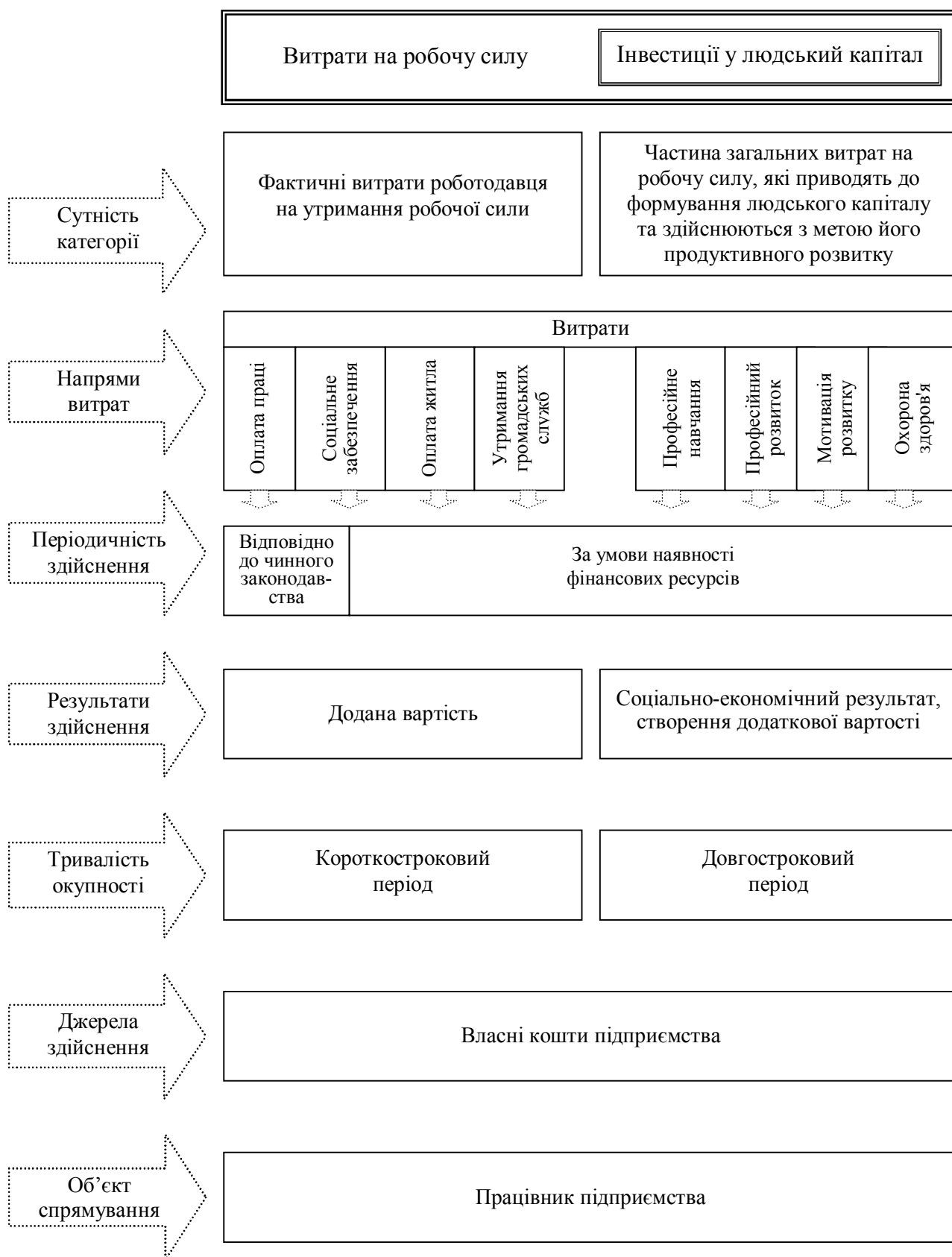


Рис. 1.1. Порівняльна характеристика витрат роботодавця на робочу силу та інвестицій у людський капітал

Одним з головних та принципових відмінностей інвестицій у людський капітал від поточних витрат є тривалість окупності. Згідно із загальною теорією інвестування зазвичай інвестиції мають довгостроковий період окупності, що пов'язано з необхідністю здійснення суттєвих змін на підприємствах, створення нових умов. Інвестиції у людський капітал передбачають, що працівник протягом певного часу має оволодіти новими знаннями, інформацією, досвідом, навичками, після чого вони мають бути усвідомленими та сприятимуть якісній зміні професійних підходів та виконуваних завдань. Досягнення необхідного рівня кваліфікації, досвіду, вмінь відбувається протягом більш-менш тривалого часу в залежності від багатьох умов. Водночас, навіть при досягненні бажаного рівня професіоналізму працівників, підприємство може не мати умов для його повної реалізації. Таким чином, внаслідок дії об'єктивних (тривалість періоду розвитку працівника) та суб'єктивних (особистість самого працівника) чинників та відповідних умов підприємства інвестиції у людський капітал завжди мають довгостроковий характер.

На відміну від досліджень окупності інвестицій в освіту не існує будь-яких досліджень та розрахунків періоду окупності інвестицій у людський капітал на конкретних підприємствах. Така ситуація пов'язана як із відсутністю відповідних методик розрахунку, так і з труднощами використання об'єктивної і достовірної інформації. Існують лише деякі оцінки терміну окупності інвестицій в освіту. Так, за визначенням науковців, період окупності інвестицій в освіту складає 10-20 років, або в середньому – 16 років [242, с. 84; 382, с. 106; 417].

Інвестування у людський капітал є складним економічним процесом. Підприємство, здійснюючи витрати на розвиток персоналу протягом певного часу, очікує отримання планованого результату, в якості якого можуть бути як прямий економічний результат, так і непрямий. Зазвичай прямим результатом інвестування є зростання продуктивності праці, і, як наслідок – збільшення обсягу виробництва продукції або послуг; поліпшення якісних характеристик та оптимізація чисельності персоналу підприємства; оптимізація процесу

плинності кадрів та запобігання кадрового дефіциту за основними професійно-кваліфікаційними позиціями; скорочення та ліквідація непродуктивних витрат часу; зростання конкурентоспроможності продукції або послуг підприємства завдяки покращенню їх якості та оптимізації витрат на їх виробництво. У результаті дії вказаних чинників створюються умови для зростання прибутку підприємства, що завдяки існуючому економіко-математичному апарату піддається кількісній оцінці.

Непрямий результат може бути отримано одночасно із прямим економічним результатом, а в деяких випадках він може бути запланованим безпосередньо роботодавцем. Непрямим результатом може бути підвищення прихильності, залученості, керованості, лояльності та зростання мотивації до праці працівників підприємства, спроможність персоналу ефективно працювати у команді, збільшення нематеріальних активів, поліпшення іміджу роботодавця у суспільстві. Економічна оцінка таких інвестицій є вкрай складною, але необхідною. Із урахуванням того, що на досягнення вищезазначених непрямих результатів впливає безліч чинників, врахування дії кожного з них є необхідним для більш об'єктивної оцінки ефективності саме інвестицій у людський капітал. Виконання цієї умови дозволяє підприємству отримати об'єктивну оцінку окупності капіталовкладень, здійснених з метою розвитку персоналу. При цьому даний ефект не обмежується лише сферою діяльності підприємства, а поширюється на самого працівника, регіон та країну в цілому.

Поряд з відмінностями між витратами та інвестиціями роботодавця у людський капітал існують спільні риси. Так, за більшістю випадків джерелами як витрат, так і інвестицій у людський капітал є власні кошти підприємства. Водночас при здійсненні загальних інвестиційних проектів можуть бути використані кошти інвесторів або кредити банків. У цьому випадку інвестиції у людський капітал будуть входити до складу загальних витрат підприємства щодо здійснення відповідних проектів. Другою спільною рисою витрат та інвестицій є об'єкт здійснення, яким є працівник підприємства. Одним з аспектів здійснення витрат та інвестицій є можливість та необхідність їх

одночасного здійснення відносно одного або групи працівників. Тобто процеси інвестування можуть здійснюватися одночасно із поточними витратами роботодавця на утримання персоналу. За цих умов ефективність використання персоналу підприємства значною мірою буде залежати від того, скільки коштів виділяється на розвиток персоналу та вектори їх спрямованості.

Проведений аналіз існуючих в економічній теорії поглядів на процеси нагромадження людського капіталу завдяки інвестуванню дозволив простежити еволюцію наукових підходів до інвестування у людський капітал від простої констатації наявності взаємозв'язку між підвищенням продуктивності праці та зростанням професіоналізму працівників до розробки окремих методик оцінки ефективності інвестування у професійну освіту як основної складової інвестицій у людський капітал. Наявність значної кількості досліджень науковців світу протягом тривалого часу та визначення різних аспектів інвестування у людський капітал обумовили об'єктивний процес виокремлення теорії інвестування із загальної теорії людського капіталу. Її остаточне становлення як чіткої самостійної економічної теорії потребує подальшого обґрунтування фундаментальних теоретичних основ інвестування у людський капітал та розробки методологічного апарату щодо здійснення оцінки ефективності інвестування як основного чинника розвитку людського капіталу.

Актуальність подальшого розвитку теорії інвестування у людський капітал підтверджується діяльністю міжнародних організацій у галузі праці. Прийняття міжнародних трудових норм зі статистики праці стало першим кроком до уніфікації складу витрат роботодавця на персонал на міжнародному рівні, підтвердило актуальність та необхідність досліджень практичних аспектів інвестування в людський капітал і координації цієї роботи із світовим співтовариством. Аналіз складу витрат на робочу силу відповідно до міжнародних стандартів дозволив виокремити блок складових інвестиційних витрат, який сьогодні має досить обмежений перелік. Водночас Україні доцільно здійснити повну ратифікацію Конвенції №160, що буде сприяти більшій уніфікації статистичного обліку витрат підприємств на робочу силу.

На підставі узагальнення теоретичних наукових підходів до визначення змісту процесу інвестування та існуючих практичних рекомендацій із статистичного обліку витрат роботодавця в роботі набуло подальшого розвитку визначення сутності економічної категорії „інвестиції у людський капітал”, яке, на відміну від існуючих, враховує різні аспекти їх здійснення, що дозволило визначити спільні й відмінні ознаки між інвестиціями та витратами роботодавця на персонал за такими критеріями: сутність, напрями, періодичність та результати здійснення, термін окупності, джерела та об’єкт здійснення. Розглянуті ознаки становлять методологічну основу теорії інвестування, що дозволить розробити науково обґрунтовані кількісні та якісні критерії та методи оцінки соціально-економічної ефективності інвестування на різних рівнях управління.

1.2. Види інвестицій у людський капітал та джерела їх здійснення

Ефективність діяльності будь-яких суб’єктів господарювання залежить від впливу багатьох чинників, серед яких одним з найважливіших в останні роки є людський, дієвість якого, в свою чергу, визначається обсягом витрат роботодавця на персонал. Політика формування цієї складової загальних витрат підприємства залежить від обраної стратегії економічного розвитку. Так, якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також скорочені – як один з елементів собівартості. У цьому випадку існує висока ймовірність зниження попиту на продукцію внаслідок погіршення її якості. Якщо економічна політика підприємства націлена на отримання стабільного за обсягом прибутку протягом довгострокового періоду, то доцільним є використання важелів, впровадження яких створює умови для

підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективності виробництва. У складі таких важелів, поряд з оновленням та модернізацією основних засобів, розширенням номенклатури продукції та удосконаленням діючої технології, важливе місце посідає розвиток персоналу. Проте досягти його продуктивного розвитку можливо лише шляхом постійного інвестування достатнього обсягу коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток та навчання працівників.

Таким чином, якщо підприємство в процесі управління персоналом використовує стратегію „персонал-витрати”, то витрати на розвиток персоналу розглядаються з погляду саме витрат та мають бути мінімізовані; якщо підприємство застосовує стратегію „персонал-ресурси”, то обсяг витрат на розвиток персоналу воно вважає за інвестиції, здійснення яких дозволяє забезпечити розвиток персоналу та його компетенцій з метою забезпечення конкурентоспроможності персоналу та високого рівня рентабельності підприємства [310, с. 184, 195; 449]. Розглядаючи персонал як найбільш цінний та перспективний ресурс підприємства, необхідно дотримуватися принципового положення, згідно з яким результатом інвестування має бути одержання бажаного ефекту у вигляді нових навичок та здібностей працівників у поточному часі або довгостроковій перспективі при одночасному зростанні індивідуальної мотивації до постійного саморозвитку за умов оптимізації витрат за обсягом і часом. Водночас оптимізація витрат не має розглядатися як тільки їх мінімізація. Оптимізація передбачає здійснення попередньої кількісної та якісної оцінки потреби підрозділів підприємства у розвитку персоналу з урахуванням можливих змін у номенклатурі та обсязі продукції, а також наявних та очікуваних ринкових зрушень.

На думку К.Р. Макконелла, С.Л. Брю та О.А. Грішнкової, існують три основні види інвестицій у людський капітал. Це витрати на освіту, охорону здоров'я та на мобільність [79, с. 31; 212, с. 556]. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, що

є відповідним досягнутому людиною рівню досвіду. Таку класифікацію витрат розділяє А.М. Колот, який до складу інвестування у людину відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [169, с. 8].

А.М. Ткаченко та Т.С. Морщенок досліджують складові інвестицій у людський капітал під кутом зору потреб підприємства у робочій силі та визначають, що найважливішими видами даних інвестицій є вкладення в охорону здоров'я, освіту та цільову підготовку майбутніх кадрів, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня вже працюючого персоналу [346, с. 129]. Проте дана класифікація напрямів інвестування у розвиток людського капіталу не враховує таких важливих аспектів, як мобільність, творча діяльність персоналу і мотивація розвитку.

Російські науковці Д.О. Ярова та М.В. Артамонова на підставі аналізу інвестиційної активності провідних російських та зарубіжних підприємств у складі інвестицій у людський капітал виділяють три основні складові: інвестиції в освіту, тобто „можливості навчання та зростання співробітників”, інвестиції в охорону здоров'я – „медична страховка, оплата харчування та лікарняних, страхування життя та членство у спортивних клубах” та забезпечення мотивації персоналу [405, с. 915-916]. Як третю складову, на думку авторів, мотивацію було обрано саме тому, що від того, наскільки працівник є орієнтованим на досягнення більш високих результатів, залежить не лише результативність його праці, але й загальна ефективність діяльності підприємства.

Аналогічної думки дотримується Г.Т. Пальчевич. Водночас замість витрат на мобільність або мотивацію він пропонує використовувати „витрати на поліпшення житлових умов та середовища проживання” [257, с. 281]. Однак така точка зору є помилковою, і відповідно до переліку МОП та згідно з визначенням сутності інвестування у людський капітал означена складова належить до складу витрат підприємства на персонал та за критерієм результативності і очікуваної окупності не має включатися до складу

інвестицій у персонал.

Сутність інвестицій у людський капітал багатьма науковцями розглядається на різних рівнях. Так, на національному рівні до складу інвестицій у людський капітал Ю.Ю. Д'яченко відносить "освіту, навчання персоналу, міграцію, інформаційний пошук, народження та виховання дітей" [81, с. 189]. Проте І.М. Новак на тому ж рівні під формами інвестування у людський капітал розуміє „освіту, професійну підготовку, медичне обслуговування, формування національних культурних і духовних цінностей” [242, с. 84-85]. О.В. Ареф'єва та Т.В. Харчук видами інвестицій у людський капітал визначають витрати на фізичне формування та розвиток людини, освіту, охорону здоров'я, витрати міграційні та на створення позитивно орієнтованого громадського суспільства [17, с. 155]. Ці визначення містять як спільні складові інвестицій, які є загальноприйнятими, так і специфічні, розгляд яких як видів інвестицій у людський капітал є дискусійним.

На корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал І.М. Новак відносить витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема із добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [242, с. 84-85]. Підхід Т.М. Кір'ян та Ю.М. Кулікова до визначення напрямів інвестування у персонал полягає у тому, що інвестиції у персонал „обумовлюють нагромадження професійного досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації” [165, с. 182].

Проте найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О.С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий спосіб життя” [317, с. 271]. За визначенням Л.Ш. Сулейманової, до складу інвестицій у людський капітал, крім перелічених складових, слід також віднести витрати на культуру та дозвілля [339, с. 70]. Із врахуванням основної мети інвестування деякі вказані складові не можуть вважатися інвестиціями і не

супроводжуються одержанням запланованого корисного результату.

Окремі автори на підставі аналізу багаторічного практичного досвіду у сфері розвитку персоналу в умовах провідних українських та російських підприємств більш детально досліджують певні складові інвестування у персонал. Так, В.В. Солдатов конкретизує „довготермінові інвестиції в персонал та інфраструктуру праці, створення нематеріальних активів, пов'язаних із інтелектуальними розробками”, до складу яких він відносить такі напрями інвестування:

навчання, тренінги, сертифікація;

удосконалення робочих місць, умов та засобів праці, витрати на розробку та впровадження інновацій;

довгострокові соціальні вкладення (страхування життя, медичне, пенсійне);

довготермінові мотиваційні вкладення (опціони, бонуси) [318, с. 91].

Існують інші дослідження, автори яких більш детально конкретизують певні напрями інвестування у людський капітал. Так, на думку О.В. Суворової, напрями інвестування в освіту та розвиток особистісних якостей працівників можуть бути класифіковані на такі складові: навчання за продуктом; розвиток ділових якостей та навичок співробітників; функціонально-виробниче навчання та розвиток лідерських якостей працівників [337]. Узагальнюючи існуючі наукові погляди на склад та напрями інвестування у людський капітал, доцільним є визначення основних видів. Вони є такими:

освіта;

професійний розвиток та перепідготовка;

інноваційна та творча діяльність;

охорона здоров'я;

мобільність та полівалентність;

мотивація розвитку.

Указані види інвестицій відрізняються між собою характером впливу на результат діяльності працівників і кінцевий результат підприємства. Так, у результаті інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку

працівників, їх інноваційну та творчу діяльність підприємство отримує прямий економічний результат, який, за більшістю випадків, підлягає кількісній оцінці. Розглядаючи такі види інвестування, як охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку персоналу, підприємство опосередковано може досягти економічного результату, однак результативність інвестування цих напрямів носить вірогідний характер. Тому ці види мають непрямий вплив на економічний результат і, як свідчить досвід роботи, інвестування за вказаними напрямками здійснюється вкрай рідко.

Разом із тим види інвестицій у людський капітал мають комплексний вплив на всі стадії його відтворення. Так, якщо вкладення коштів у професійний розвиток людини сприяє якісному і кількісному формуванню та нагромадженню людського капіталу, інвестування у мобільність і полівалентність дозволяє досягти найбільш ефективних умов його використання, то інвестиції в охорону здоров'я виконують функції продовження тривалості періоду високопродуктивного використання людського капіталу.

Сутність процесів інвестування у людину та у людський капітал однорідні за об'єктом вкладень та джерелами фінансування, проте різні за змістом. Інвестування у людину є складним та багатетапним процесом, який починається з моменту її народження і триває протягом усього життя [407, с. 49]. Даний вид інвестування, у першу чергу, має приносити пряму окупність самій людині та членам її родини. Інвестування у людський капітал починається безпосередньо із початку трудової діяльності людини, тобто з моменту працевлаштування на певне підприємство. Здійснення даного виду інвестування має приносити пряму економічну віддачу інвестору. На різних етапах життя людини інвестування її навчання та розвитку може здійснюватися послідовно або паралельно із залученням різних джерел. Так, інвесторами у людину можуть виступати такі суб'єкти:

держава, яка здійснює соціальні заходи щодо захисту населення та соціальні трансферти, загальну шкільну підготовку і особистісний розвиток дітей та

підлітків, професійну освіту молоді, професійну перепідготовку безробітних, фінансування інноваційних наукових досліджень, формування та підтримку стабільного та функціонального фізичного і духовного стану людини, соціальне страхування та обслуговування різних категорій населення, екологічний моніторинг довкілля, створення нових робочих місць, забезпечення повної, продуктивної та ефективної зайнятості та пільгове оподаткування бізнесу;

роботодавець, основними функціями якого є професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка і розвиток персоналу, здійснення профілактичних заходів з охорони здоров'я та праці, медичне та соціальне страхування працівників, підготовка кадрового резерву;

працівники та члени їх родин, які здійснюють фінансування за власні кошти загальної, професійно-технічної, вищої або додаткової освіти, придбання навчальної та професійної літератури, оздоровчих заходів та занять спортом, медичного та соціального страхування, пошуку гідного місця праці та проживання;

недержавні установи та фонди, діяльність яких спрямована на здійснення спонсорських та благодійних соціальних програм, соціальне страхування населення, надання освітніх, медичних та оздоровчих послуг;

міжнародні організації, зарубіжні приватні інвестори та фонди, які шляхом реалізації спеціальних програм або безпосередньо окремих осіб надають технічну допомогу, а також здійснюють фінансування наукових, екологічних, освітніх та оздоровчих проєктів, підтримку перспективної й обдарованої молоді та висококваліфікованих науковців, створюють нові робочі місця.

Розглянуті джерела інвестування за окремими суб'єктами впливають з основних загальних напрямів, що найчастіше мають місце у практиці інвестування. У конкретних умовах їх перелік може бути доповнено та конкретизовано. Найбільш важливими та результативними із розглянутих джерел є кошти держави, підприємств та власні кошти людини, які в сукупності дозволяють сформувати високопродуктивний та якісний людський капітал. Водночас інтенсивність його формування в багатьох випадках залежить від

конкретного часу та умов інвестування.

Розглядаючи процеси інвестування суб'єктами господарювання у людський капітал, доцільним є також визначення професійного та життєвого етапу, на якому в момент здійснення певного виду інвестицій знаходиться працівник. Така необхідність викликана важливістю врахування двох чинників: об'єктивного – визначення потреб підприємства щодо розвитку конкретного працівника та рівня ефективності здійснених інвестицій, та суб'єктивного – виявлення наявності прагнення працівника до особистого професійного розвитку. Доцільність врахування другого чинника пов'язана із тим, що, за підрахунками науковців, загальна ефективність професійного навчання на 20% залежить від наявності у людини бажання до власного розвитку [103, с. 164].

Досліджуючи етапи життєвого циклу працівника, Л.М. Кольцова, В.В. Кольцова та А.Б. Марко вказують на наявність чотирьох взаємопов'язаних зон його професійного становлення. Це зони: професійного зростання, професійної реалізації, професійного вигорання та професійної стагнації [101]. Інші дослідники пропонують аналогічну, проте більш спрямовану на індивідуальність людини послідовність етапів циклу трудового життя, до складу яких вони відносять такі фази: придбання знань, трудових вмінь та навичок; удосконалення; продуктивне виконання робіт; втрата трудових можливостей [347, с. 258-259]. В основу розробки даних класифікацій авторами було покладено принцип поступової узагальненої зміни професійного рівня працівника протягом усього трудового життя поза залежністю від приналежності до будь-якого підприємства. Існують також інші інтерпретації визначення стадій життєвого циклу працівника за різними ознаками.

Відповідно до зміни сприйняття іміджу підприємства працівником виділяють такі стадії його життєвого циклу: первісне уявлення про підприємство; перше враження; суб'єктивне сприймання підприємства та усталене уявлення про нього [137, с. 28]. Система соціального розвитку, яку впроваджено у практику діяльності більшості японських фірм, базується на визначенні стадій життєвого циклу працівника з урахуванням зміни його

сімейного стану: холостий або не заміжня; одруження; будівництво родини; зрілість; підготовка до літнього віку; насолода життям у старості [104, с. 119]. Проте такі класифікації стадій життєвого циклу працівника не дозволяють визначити, яким чином трансформується ставлення працівника до певного підприємства залежно від зміни його якісних професійно-кваліфікаційних характеристик. Разом із тим існуючі класифікації стадій життєвого циклу не дозволяють встановити наявності залежності між обсягом здійснених інвестицій у розвиток людського капіталу та компетентісним рівнем працівника.

Визначенню складу стадій життєвого циклу різномірневої підготовки фахівців присвячено дослідження В.Г. Федоренка, М.Г. Чумаченка та Ю.М. Маршавіна, які пропонують таку послідовність етапів життєвого циклу: наукові дослідження в галузі різномірневої підготовки фахівців; розробка інтегрованої системи підготовки фахівців та її забезпечення; впровадження інтегрованої системи різномірневої підготовки фахівців; функціонування інтегрованої системи підготовки фахівців; оцінка ефективності різномірневої підготовки фахівців; формування і реалізація відповідних заходів, спрямованих на поліпшення інтегрованої системи різномірневої підготовки фахівців [144, с. 169]. У даному визначенні стадій життєвого циклу об'єктом дослідження виступає не професійний рівень певного працівника, а інтегрована система підготовки, яка може бути впроваджена на будь-якому підприємстві та використана для підвищення професійного рівня як окремого працівника, так і певної групи працівників підприємства. Отже, така класифікація стадій життєвого циклу є підставою для формування ефективної системи різномірневої підготовки фахівців, проте не дозволяє простежити зміну професійного рівня працівника у межах одного підприємства під впливом здійснених інвестицій у людський капітал.

В умовах діяльності будь-якого суб'єкта господарювання для визначення ефективності інвестування у людський капітал із врахуванням обґрунтованого рівня потреби у розвитку персоналу та бажання працівників власного

професійно-кваліфікаційного зростання пропонується весь життєвий цикл працівника на підприємстві розглядати у вигляді п'яти послідовних стадій: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професійної реалізації (рис. 1.2) [118].

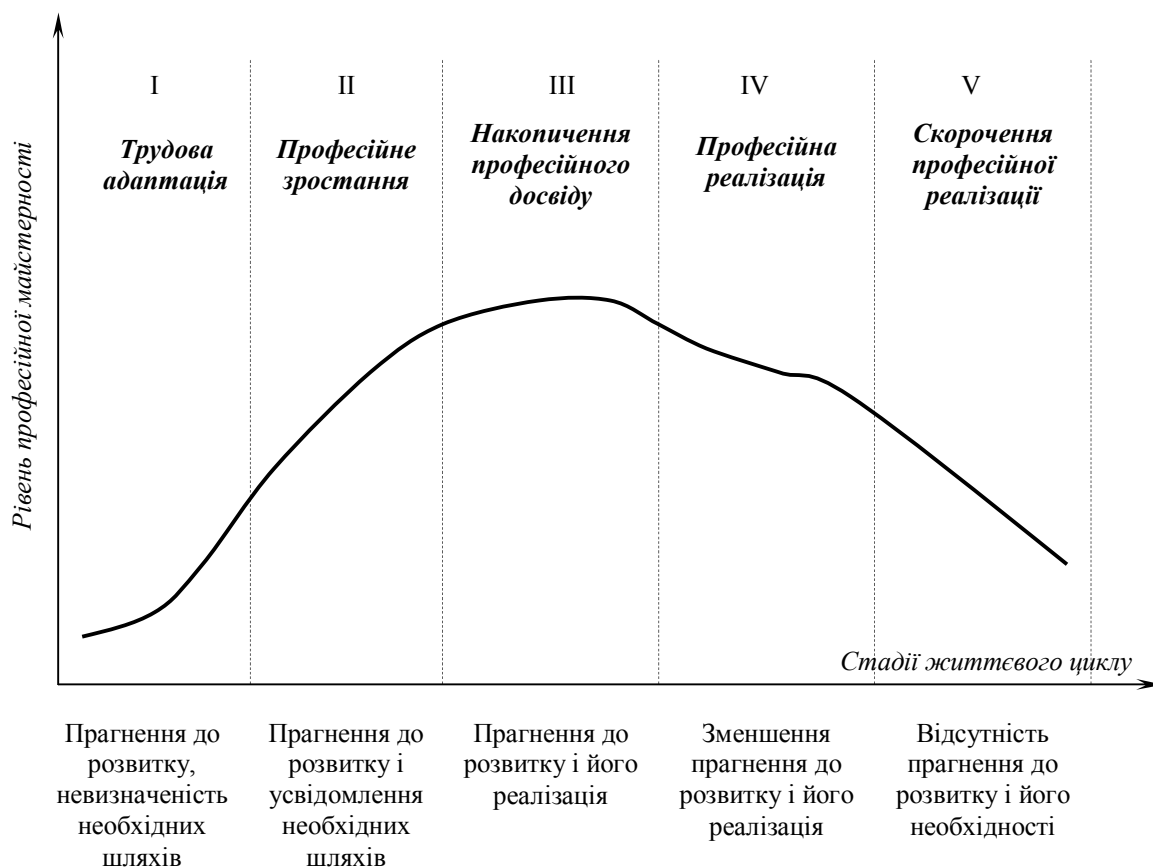


Рис. 1.2. Стадії життєвого циклу працівника на підприємстві із врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку

Кожен працівник з моменту працевлаштування на підприємство послідовно проходить усі стадії життєвого циклу. Швидкість та тривалість проходження кожної стадії залежить як від особистих якостей та професійних прагнень самого працівника, так і від дії інших чинників. На тривалість кожної стадії життєвого циклу працівника на певному підприємстві впливають чинники як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. До складу найбільш впливових чинників внутрішнього впливу слід віднести обсяг та інтенсивність інвестування у розвиток людського капіталу з різних джерел, мотиваційні

установки та очікування працівників, рівень оплати праці та можливості кар'єрного зростання, існуючий рівень плинності кадрів на підприємстві, наявність позитивної конкуренції між працівниками щодо можливості зайняття вакантної посади. Серед чинників зовнішнього середовища найбільший вплив здійснюють такі: стан інноваційного розвитку економіки країни та наявність ефективно функціонуючої системи вищої та професійно-технічної освіти, співвідношення працездатного та непрацездатного населення в регіоні, існуючий рівень зайнятості та безробіття населення регіону та країни, місце та умови проживання працездатного населення [168].

Поступове проходження працівником перших чотирьох стадій життєвого циклу супроводжується повільним та поступовим зростанням рівня заробітної плати, що перш за все пов'язано із процесами якісних змін у професійно-кваліфікаційному рівні працівника та підвищенням продуктивності праці. Така динаміка заробітної плати може супроводжуватися не тільки професійним, а й кар'єрним зростанням у межах підприємства. Стадія скорочення професійної реалізації може характеризуватися уповільненням або відсутністю темпів зростання рівня заробітної плати внаслідок зниження продуктивності праці та результативності трудової діяльності працівника. При цьому лояльність висококваліфікованого фахівця до підприємства на будь-якій стадії життєвого циклу залежить не лише від рівня заробітної плати, а й від наявних умов та ступеня реалізації компетенції працівника.

На стадії життєвого циклу, пов'язаній із трудовою адаптацією працівника на певному підприємстві, безпосередньо відбувається його адаптація до нових умов виробництва та колективу, прийняття корпоративної культури підприємства. У цей період працівник прагне до професійного розвитку та має високий рівень мотивації до кар'єрного зростання, проте ще не знає, якими шляхами можливо це реалізувати в умовах конкретного підприємства. Якщо працівник прийшов на підприємство з первинного ринку праці, то процес адаптації буде більш тривалим та складним. Це пов'язано із тим, що сучасні навчальні заклади здебільшого акцентують освітню діяльність на теоретичному

викладенні матеріалу, а ті практичні навички, які молодий фахівець набуває під час навчання, не можуть бути повною мірою затребуваними в його діяльності на підприємстві у зв'язку із їх моральним старінням внаслідок значного розриву між технологічним рівнем виробництва на підприємстві та станом матеріальної бази переважної більшості навчальних закладів України. У результаті тільки біля 40% молодих фахівців виконують роботу згідно із отриманою у навчальному закладі спеціальністю. Водночас у 28% молоді трудова діяльність частково пов'язана зі спеціальністю, отриманою під час навчання. У середньому лише 5% молодих працівників не мають протягом періоду адаптації посадових переміщень [40, с. 16]. Це вимагає від підприємства на етапі адаптації інвестування у трудову адаптацію та розвиток молодих працівників з метою приведення їх кваліфікації у відповідність до вимог робочого місця. Ще одним чинником, стримуючим адаптацію, є відсутність у молодого фахівця навичок ефективної командної роботи, що також потребує зусиль з боку працівника і керівництва для розвитку комунікативних навичок.

Однією з позитивних переваг молодих працівників є їхня професійна і географічна мобільність. Так, за підрахунками експертів, протягом перших трьох-п'яти років трудової діяльності понад 30% молодих працівників змінюють три та більше робочих місць [40, с. 16]. Саме тому інвестування у розвиток молодого працівника на етапі трудової адаптації пов'язане із витратами та високим ризиком неповернення коштів у разі незадовільних результатів адаптації та можливого звільнення працівника. Для мінімізації можливих негативних наслідків необхідно створити у перспективного працівника діючу мотиваційну зацікавленість та надавати йому можливість до професійного розвитку як на робочому місці, так і у спеціалізованих навчальних закладах регіону. Із цією метою міжнародні компанії, які працюють у Російській Федерації, в середньому інвестують біля 3 тис. євро на професійний розвиток одного провідного менеджера, що дозволяє здійснити професійну підготовку відповідно до навчальних програм із загальним обсягом

64 навчальних години [36, с. 11].

Швидкість проходження стадії трудової адаптації працівником, який потрапив на підприємство із вторинного ринку праці, залежить від того професійно-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду, який кожен працівник накопичив до початку роботи на підприємстві. Адаптація такого працівника, як правило, супроводжується інструктажем із охорони праці та виробничим навчанням, якщо цього вимагає робоче місце. Рівень мобільності такого працівника є значно нижчим, ніж у молодого фахівця, що в певній мірі збільшує вірогідність скорішого отримання окупності від інвестування.

Протягом стадії професійного зростання працівник вже чітко усвідомлює не тільки своє ставлення до професійного розвитку, але і чітко знає, яким чином його можливо реалізувати в разі наявності особистого бажання та відповідних умов. У цей період професійний рівень працівника стрімко зростає й інвестування дозволяє не тільки прискорити його зростання, а також посилити мотивацію працівника до якісного виконання своїх професійних обов'язків та подальшого особистісного удосконалення. Інвестування у людський капітал на цьому етапі створює умови для реальної окупності обсягів вкладених коштів на всіх стадіях життєвого циклу працівника.

Стадія накопичення професійного досвіду працівника є найбільш важливою для нього особисто і для підприємства. Активність у досягненні поставлених цілей та прагнення працівника до професійного зростання досягає максимального рівня при практично повному використанні всіх можливих шляхів досягнення в умовах конкретного підприємства. Інвестиції у професійний розвиток працівника, що здійснено на даному та попередньому етапах, починають приносити результати, що позитивно впливає на загальну діяльність підприємства. Збільшення рівня окупності досягається при максимально повному використанні отриманих під час навчання знань та вмінь персоналу у практичній діяльності.

Стадія професійної реалізації супроводжується поступовим скороченням прагнення та мотивації працівника до власного професійного розвитку

внаслідок досягнення ним кваліфікаційного рівня, найбільшого для умов даного підприємства, відповідно до професійного потенціалу працівника. Проте вміло підібрані форми розвитку та вчасно здійснені інвестиції у людський капітал можуть значно поживавити інтерес працівника до власного професійного зростання, що збільшить ефективність інвестування у його розвиток.

На етапі скорочення професійної реалізації у працівника повністю вичерпані потенційні можливості до професійного зростання в межах даного виробничого підрозділу або підприємства та, як правило, спостерігається відсутність прагнення до подальшого розвитку. Якщо ця стадія життєвого циклу працівника на підприємстві співпала з терміном закінчення його трудової діяльності, то найбільшу цінність для нього набувають не власний розвиток, а соціальний захист та захищеність. У результаті накопиченого на попередніх стадіях життєвого циклу практичного досвіду праця такого працівника буде продуктивною та ефективною до моменту його виходу на пенсію. В усіх інших випадках, коли працівник досяг верхньої межі свого професійно-кваліфікаційного зростання на даному підприємстві, але не досяг верхнього порогу власного потенціалу, існує досить висока ймовірність того, що працівник покине підприємство в пошуках найкращих умов використання власного професійного потенціалу. Тоді він, при наявності бажання, може почати новий життєвий цикл на іншому підприємстві. За цих умов, як і на першій стадії, інвестування у такого працівника є досить ризикованим з погляду повернення коштів, інвестованих підприємством у його розвиток.

Розглянута послідовність етапів життєвого циклу працівника є характерною для його діяльності в умовах конкретного підприємства та має циклічний характер. При переході на інше підприємство починається новий життєвий цикл, першою стадією якого обов'язково є адаптація (рис. 1.3).

Початок нової фази життєвого циклу працівника залежить від того, на якій стадії життєвого циклу він знаходився в момент звільнення з попереднього місця роботи та обсягу накопиченого власного трудового досвіду. Якщо звільнення відбулося на стадії трудової адаптації (рис. 1.3 (а), крива АВ), коли

працівник ще не встиг отримати достатнього обсягу професійних знань та вмій, то в умовах нового підприємства йому прийдеється заново проходити період трудової адаптації, починаючи із найнижчої сходинки трудової кар'єри (рис. 1.3 (а), крива CD). Якщо звільнення відбулося на стадії професійного зростання, то отримані на попередньому підприємстві знання мають дозволити працівнику на новому робочому місці проходити трудову адаптацію на більш високому посадовому та професійному рівні (рис. 1.3 (а), крива EF). У подальшому накопичений досвід у професійному та посадовому плані дозволить працівнику на новому місці розвиватися, починаючи з досягнутого на попередньому підприємстві посадового рівня (рис. 1.3 (а), крива FG).

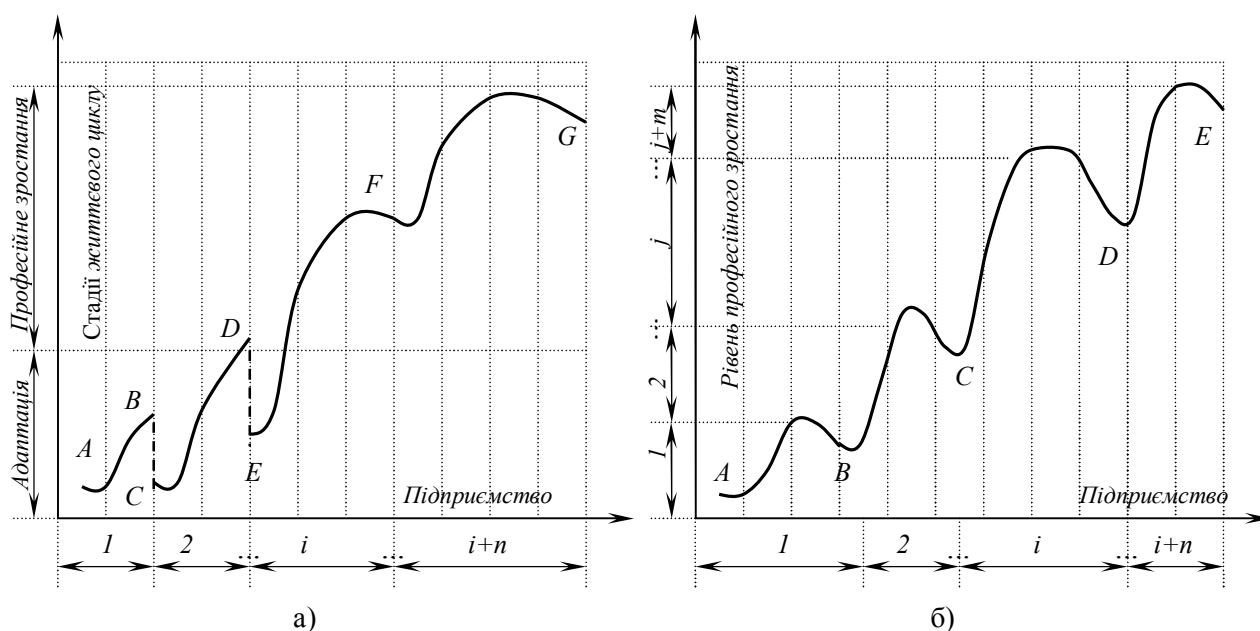


Рис. 1.3. Життєві цикли працівника під час трудової діяльності

Можливим та бажаним є тип професійної кар'єри, заснований на поступовому прогресивному розвитку ділових та професійних якостей людини і який є поширеним серед висококваліфікованих фахівців з високим рівнем вертикальної мобільності (рис. 1.3 (б)). Зміст такого типу кар'єрного зростання полягає в тому, що фахівець, проходячи всі етапи власного життєвого циклу на конкретному підприємстві, повністю вичерпує потенціал професійного зростання, після чого переходить до іншого підприємства, де, на його думку, він буде мати більше можливостей для професійної та особистісної реалізації.

На новому підприємстві наступна фаза життєвого циклу фахівця починається знову з трудової адаптації на більш високому посадовому рівні (рис. 1.3 (б), точки B, C, D). Такі хвилеподібні (гребеневі) фази життєвого циклу сприяють безперервному комплексному розвитку працівника як особистості та професіонала [197, с. 30]. Висота кожної фази життєвого циклу та частота їх зміни залежать від своєчасності та обґрунтованості здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу.

Описані складові процесу інвестування у людський капітал мають між собою тісний зв'язок. Під впливом дії одного або кількох джерел інвестування у людський капітал шляхом здійснення можливих видів інвестицій має місце різний ступінь продуктивного впливу на компетентісний рівень працівника, який знаходиться на певному етапі індивідуального життєвого циклу. У результаті інвестування залежно від конкретних етапів життєвого циклу працівника створюються умови для реалізації як прямого, так і непрямого впливу на результати діяльності підприємства (рис. 1.4) [120].

Встановлення відповідності між видами інвестицій у людський капітал та витратами роботодавця на робочу силу (Додаток А, табл. А.1) є необхідною умовою для об'єктивного визначення економічної доцільності інвестування у людський капітал та результативності здійснення витрат на робочу силу за видами. У табл. 1.1 наведено систематизовані види інвестицій та витрат роботодавця на робочу силу та їх відповідність за змістом і напрямками використання [123; 132].

У складі витрат роботодавця на персонал, відповідно до діючої в Україні „Інструкції по визначенню вартості робочої сили”, наведено практично всі види інвестицій у людський капітал, за винятком інвестування у мобільність та полівалентність людського капіталу.

Відсутність двох складових інвестицій пов'язана з тим, що першочерговим джерелом здійснення цього виду інвестицій є кошти працівників та членів їх родин, адже саме ці інвестиції створюють умови для найкращого працевлаштування фахівця та отримання гідної оплати праці

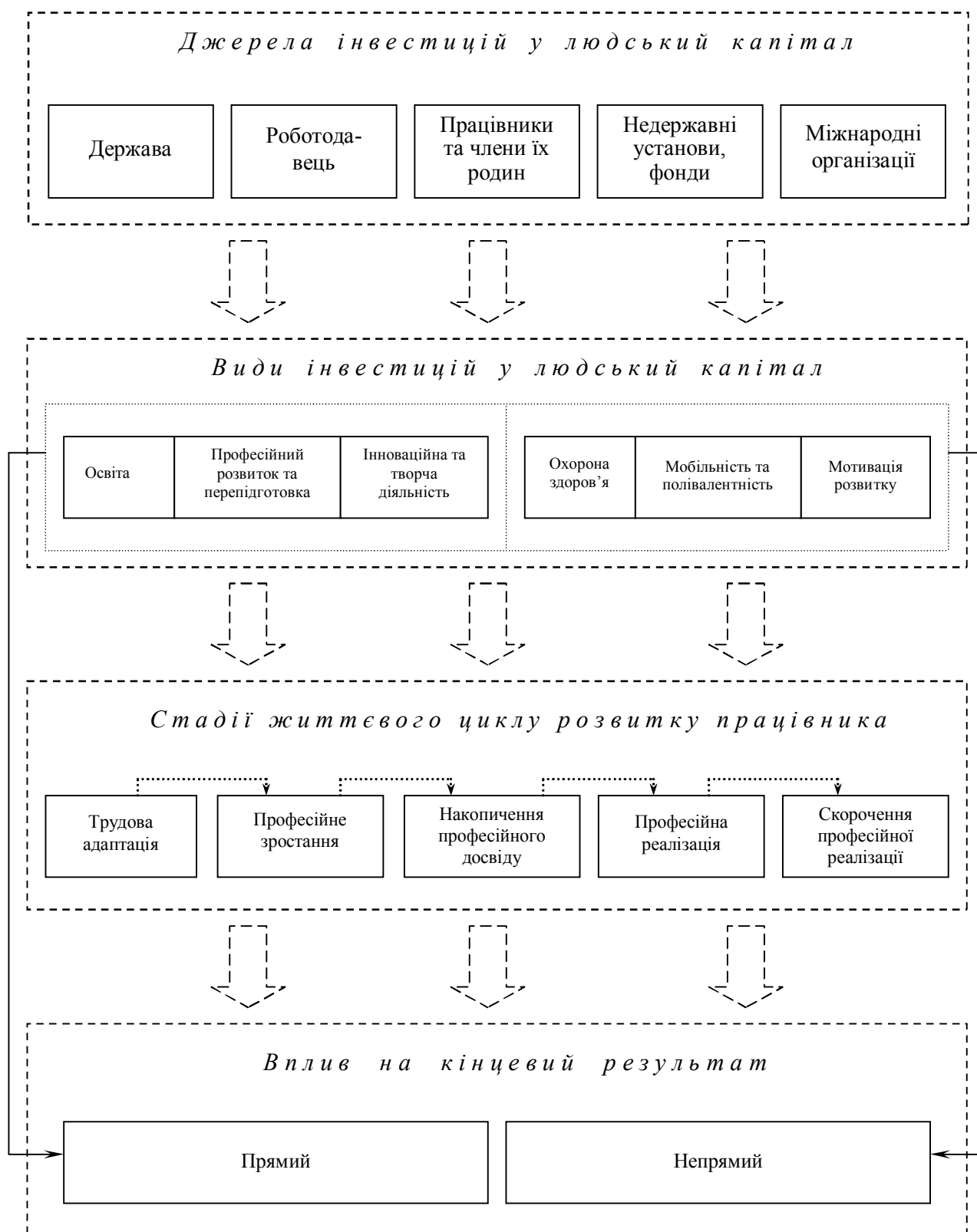


Рис. 1.4. Схема впливу інвестицій у людський капітал на кінцевий результат діяльності підприємства

відповідно до його професійного рівня. Разом із тим при плануванні підприємством бюджету витрат на персонал наявність цієї складової інвестування може залежати від багатьох чинників, до яких слід віднести розмір підприємства, маркетингову політику виходу на ринок, стратегію розвитку персоналу та оптимізацію кадрового складу.

Таблиця 1.1

Відповідність видів інвестицій у людський капітал та витрат на робочу силу

Види інвестицій	Категорії витрат роботодавця на робочу силу*	Складові витрат роботодавця на робочу силу*, які відносяться до інвестицій у людський капітал**
Освіта		Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства
Професійний розвиток та перепідготовка	Витрати на професійне навчання	Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів, та установ по підвищенню кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо; витрати на організацію навчального процесу: утримання учбових будівель і приміщень, оренда приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників та ін.; суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання із відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів; оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах
Інноваційна та творча діяльність	Витрати на утримання громадських служб	Витрати на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (у тому числі на оренду приміщень)
Охорона здоров'я	Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	Вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок; витрати на оплату послуг за договорами, що укладені із медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування; оплата абонементів у групі здоров'я
Мобільність та полівалентність	–	–
Мотивація розвитку	Оплата за невідпрацьований час	Суми, виплачені особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва

* – відповідно до „Інструкції по визначенню вартості робочої сили” №131 від 29.05.1997 р. [146]

** – згруповано автором

Проте, у випадку наявності інвестицій у мобільність та полівалентність у складі інвестицій у розвиток людського капіталу підприємства, їх питома вага в

більшості випадків є незначною. Усі інші види інвестицій у людський капітал мають чітке визначення складу напрямів здійснення, що є обліково-статистичною базою для подальшої розробки методологічного апарату оцінки соціально-економічної ефективності здійснення окремих видів інвестицій у людський капітал.

Проведений аналіз існуючих підходів до визначення видів інвестицій у людський капітал дозволив встановити наявність різних поглядів при єдності розуміння відносно трьох складових інвестицій у людський капітал, до яких практично всі науковці відносять витрати на освіту, охорону здоров'я та мобільність. Узагальнення накопиченого досвіду в галузі інвестування у людський капітал та аналіз сучасних витрат роботодавця на розвиток персоналу дозволило визначити основні види інвестицій у людський капітал, до складу яких належать: освіта, професійний розвиток та перепідготовка, інноваційна та творча діяльність, охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку.

Основними інвесторами людського капіталу можуть виступати держава, роботодавець, працівники та члени їх родин, недержавні установи і фонди та міжнародні організації. Інвестування у людський капітал на кожному з етапів трудового циклу працівника на підприємстві може здійснюватися як із різних джерел фінансування одночасно, так і з одного джерела. Незважаючи на значну кількість інвесторів та їх розмаїтість у цілях, фінансових можливостях та стадіях здійснення інвестицій протягом усього життя людини, тем не менш вони керуються загальними для всіх цілями та очікуваннями відносно планованих результатів інвестування, до числа яких, перш за все, належать соціально-економічна доцільність, максимальна результативність та оптимальний термін окупності. Дана обставина обумовлює можливість розробки уніфікованої для всіх інвесторів системи наукових принципів інвестування у людський капітал.

Ефективність інвестування у людський капітал значною мірою залежить від досягнутого рівня професійної майстерності працівника на момент

здійснення інвестицій. Професійний розвиток персоналу на підприємстві є безперервним процесом, який здійснюється послідовно за стадіями його життєвого циклу: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професійної реалізації. Тривалість та продуктивність кожної стадії життєвого циклу працівника значним чином впливає на загальну ефективність діяльності підприємства, що обумовлює необхідність врахування вимог часу, динамізму та економічної зацікавленості у відповідних принципах інвестування.

Інвестування у розвиток людського капіталу на певних стадіях життєвого циклу створює умови як для прямого, так і для непрямого впливу на кінцевий результат діяльності підприємства. Отже, своєчасне визначення стадії життєвого циклу, в якій в даний момент знаходиться працівник, дозволяє підприємству обґрунтовано здійснити найбільш доцільний вид інвестування, що буде сприяти зростанню людського капіталу та підвищенню рівня ефективності функціонування підприємства.

Таким чином, необхідною умовою здійснення інвестування у людський капітал та отримання відповідного соціально-економічного результату є необхідність розробки системи наукових принципів інвестування у людський капітал, використання якої в поточній діяльності підприємства буде забезпечувати економічну ефективність і соціальну значущість як самого процесу інвестування, так і загальної діяльності підприємства.

1.3. Наукові принципи інвестування у людський капітал

У найбільш загальному вигляді доцільність інвестування у людський капітал обумовлюється сформованими тенденціями та інтенсивністю заміни праці низької кваліфікації висококваліфікованою інтелектуальною, творчою та гуманізованою працею. Практична реалізація даного процесу здійснюється завдяки чіткому дотриманню основних правил, закономірностей та вимог щодо

інвестування у людський капітал, які втілюються у наукових принципах його виконання. Особливістю формулювання наукових принципів інвестування у людський капітал є те, що етимологія даної економічної категорії визначається двома взаємопов'язаними та водночас різними за своєю природою процесами: безпосередньо управлінням інвестиціями як процесом здійснення капітальних вкладень у певний об'єкт з метою отримання очікуваного доходу, та управлінням персоналом підприємства як процесом підбору, розстановки та безперервного професійного розвитку персоналу відповідно до його особистісних та професійних якостей з метою перспективного накопичення людського капіталу. Отже, наукові принципи інвестування у людський капітал мають носити комплексний та універсальний характер і складатися з принципів, які одночасно регламентують вимоги до процесу як фінансового інвестування, так і управління персоналом на підприємстві.

Однак перш ніж визначити принципи інвестування у людський капітал, необхідно встановити відмінності між загальними інвестиціями та інвестиціями у людський капітал. Даному питанню присвячено багато досліджень українських та російських науковців. Так, представники сучасної класичної теорії інвестування серед видів інвестиційних цінностей, поряд із реальними та фінансовими, виділяють інтелектуальні інвестиції, які визначаються як вкладення коштів або витрати, пов'язані з підготовкою фахівців на курсах, придбанням патентів, ліцензій та ноу-хау, передачею досвіду та вкладеннями у розробку технологій [23, с. 40, 69; 98, с. 634]. Ці заходи також є одним із напрямів інвестування власних або запозичених коштів підприємствами з метою отримання очікуваного доходу, проте мають відмінні від інших загальноприйнятих видів інвестицій ступені доходності та ризику. Отже, можна зробити висновок, що внаслідок того, що інвестування у людський капітал за своєю економічною природою є складовою загального процесу інвестування, то йому притаманні основні характерні риси даного процесу, а саме: терміновість здійснення, необхідність достатнього стартового капіталу та впровадження механізму управління інвестуванням, обґрунтування економічної доцільності

вкладання коштів в обраний об'єкт та наявність прямої залежності між очікуваним доходом та ступенем ризикованості.

Разом із тим, інвестування у людський капітал має також суттєві змістовні відмінності від основних характеристик здійснення загального процесу інвестування, що, у першу чергу, викликано необхідністю вкладання коштів у специфічний об'єкт інвестування, яким виступають окремих працівник або група працівників підприємства. Найбільш повний аналіз особливостей інвестування у людський капітал у порівнянні з іншими видами інвестування здійснила О.А. Грішнова, яка визначає такі їх складові.

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання. Чим раніше здійснено інвестування у людину, тим довше, при інших рівних умовах, інвестиції приносять віддачу.
2. Інвестиції у людський капітал є найбільш вигідним видом вкладень.
3. Характер, масштаби і види інвестицій в людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу.
4. Людський капітал у процесі використання не лише зношується, але й збагачується за рахунок надбання людиною досвіду навіть без спеціальних інвестицій.
5. Інвестиційний період людського капіталу є значно тривалішим.
6. Функціонування людського капіталу та віддача від його застосування зумовлені волею людини-власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, у тому числі економічної. Тому даний вид інвестування має вищий рівень ризику та невизначеності.
7. Інвестиції у людський капітал мають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за видом економічний і соціальний характер.
8. Не всі види інвестицій у людину можна вважати економічно необхідними і суспільно доцільними [79, с. 33-34].

Однак існують інші радикальні суттєві розбіжності між досліджуваними

процесами. Так, Л.І. Тертична, крім вказаних складових, уточнює та додатково визначає наявність таких специфічних особливостей інвестування у людський капітал.

1. Незалежно від джерел інвестування нагромадження і використання людського капіталу визначальною мірою контролює сама людина.
2. Права власності на людський капітал нікому не можуть бути переданими.
3. Порівняно з іншими формами інвестування, інвестиції в людський капітал є не лише високоризикованими, але й дуже вигідними як для окремої людини, так і суспільства в цілому [342, с. 181].

Крім того, слід також зазначити, що досягти найбільшої віддачі від інвестування у людський капітал можливо лише при умові надання працівнику можливості повної реалізації отриманих знань та вмінь у практичній діяльності та створення позитивного мотиваційного клімату і зацікавленості працівника як у власному розвитку, так і у реалізації отриманих знань на практиці. В іншому випадку існує висока ймовірність зменшення та навіть втрати людського капіталу. Отже, існує ще одна характерна риса здійснення даного виду інвестування, яка безпосередньо пов'язана із особистісними рисами людини-об'єкта вкладення та залежить від зміни якості трудового життя працівника протягом часу. Визначенню цих особливостей присвятили наукове дослідження Л.М. Яновський та І.В. Маслов, які встановили наявність таких специфічних характеристик процесу інвестування у людський капітал.

1. Віддача від інвестицій залежить від тривалості життя вкладника.
2. Знос людського капіталу залежить від ступеня природного старіння організму людини та від морального зносу, обумовленого втратою та знеціненням отриманих в результаті інвестування знань.
3. Із закінченням активного трудового життя людський капітал різко знижується.
4. Види вкладень в окрему людину, рівень її освіти та професія значною мірою залежать від сімейних традицій та рівня освіченості батьків.
5. Важко гарантувати отримання очікуваного результату та високим є ризик

вкладень.

6. Людський капітал може збільшуватися лише разом з витратами часу.
7. Запозичення коштів на оплату навчання здійснити важче, ніж для розвитку звичайного бізнесу [404, с. 8].

Разом із тим, лише інвестування у людський капітал, на відміну від його інших фінансових форм, створює можливість обміну корисною інформацією та передачі досвіду між працівниками, які вже пройшли навчання або підвищили рівень власної кваліфікації, та тими, хто його останнім часом не проходив. Тобто виникає синергетичний ефект від професійного навчання, коли інвестування у розвиток окремого працівника, при умові створення на підприємстві і у колективі сприятливого морально-психологічного мікроклімату та ефективної системи управління персоналом, дозволяє підвищити рівень людського капіталу кількох або навіть більшості членів трудового колективу.

Проведений аналіз дає змогу узагальнити та розширити перелік складових особливостей процесу інвестування у людський капітал відповідно до їх походження від інвестування або від управління персоналом (рис. 1.5). Така обставина дозволяє, у свою чергу, зробити висновок про можливість поєднання принципів інвестування та управління персоналом завдяки інтеграційному характеру досліджуваного процесу.

Відповідно до існуючого в економічній теорії розуміння сутності категорії „принципи” виділяється два взаємопов’язаних підходи. Згідно з першим принципом – це „основні, вихідні положення теорії, основні правила діяльності”. Другий підхід трактує сутність даної категорії як „встановлені, загальноприйняті, поширені правила господарських дій і властивостей економічних процесів” [97, с. 76]. Виходячи із того, що другий підхід є більш конкретизованим та широким, то саме його було покладено нами в основу визначення принципів інвестування у людський капітал.

Для обґрунтованого визначення наукових принципів інвестування у людський капітал доцільним є виконання аналізу та співставлення принципів

здійснення кожної зі складових даного процесу. Аналіз сучасного досвіду в галузі управління фінансовими інвестиціями дозволив встановити значну кількість досліджень різних рівнів визначення принципів управління фінансовими інвестиціями, які було систематизовано та узагальнено (Додаток Б, табл. Б.1).



Рис. 1.5. Походження особливостей інвестування у людський капітал від споріднених з ним процесів інвестування та управління персоналом

Так, за твердженням І.О. Бланка, рівень ефективного управління інвестиційною діяльністю підприємства забезпечується шляхом реалізації низки пріоритетних принципів організаційного характеру, основними серед яких є такі.

1. Принцип інтегрованості із загальною системою управління підприємством – інвестиції здійснюють вплив на всі сфери діяльності підприємства, тому існує необхідність органічної інтегрованості управління інвестиційною діяльністю із іншими функціональними управлінськими системами та загальною системою управління персоналом.
2. Принцип комплексного характеру формування управлінських рішень –

управління інвестиціями слід розглядати як комплексну функціональну керуючу систему, яка забезпечує розробку управлінських рішень, кожне із яких прямим або непрямим чином впливає на загальну результативність діяльності підприємства.

3. Принцип високого динамізму управління – система управління інвестиційною діяльністю має бути високодинамічною, враховувати всі зміни зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства.
4. Принцип варіативності підходів до розробки окремих управлінських рішень – підготовка кожного управлінського рішення щодо інвестування має базуватися на виборі з кількох альтернативних управлінських проектів на підставі системи критеріїв здійснення інвестиційної політики підприємства.
5. Принцип орієнтованості на стратегічні цілі розвитку підприємства – проекти управлінських рішень у галузі інвестиційної діяльності не мають суперечити місії підприємства та стратегічним напрямам його розвитку [30, с. 47-49].

Деякі автори при визначенні загальних принципів інвестування вирішальну роль відводять різним процедурам визначення та забезпечення економічної ефективності самого процесу.

1. Принцип граничної ефективності інвестування – мінімізація фінансового ризику може бути здійснена завдяки своєчасному розрахунку граничної ефективності інвестиційного проекту.
2. Принцип поєднання натуральних і вартісних показників ефективності капіталовкладень – при обґрунтуванні доцільності інвестиційного проекту вартісні показники господарської діяльності необхідно доповнювати натуральними показниками та іншими економічними розрахунками.
3. Принцип врахування адаптивних витрат – у процесі обґрунтування доцільності здійснення інвестиційного проекту слід враховувати витрати на пристосування до нового інвестиційного середовища, що значно знизить ризик втрати коштів.
4. Принцип мультиплікатора – знання про мультиплікатор, тобто про

взаємозв'язок галузей виробництва, дає можливість вчасно призупинити малоприбуткове інвестування, перевести кошти в новий бізнесовий проект, перепродати акції чи перепрофілювати виробництво.

5. Принцип співвідношення ринкової і реальної вартості матеріальних активів – вигідність інвестицій залежить від співвідношення ціни попиту (ринкова вартість активу) і ціни пропозиції (реальна вартість матеріального активу) [145, с. 190-191].

В.М. Хобта при визначенні ефективності управління інвестиціями доцільним вважає встановлення наукових принципів оцінки інвестицій, до складу яких відносить такі.

1. „Принцип використання адекватної економічним умовам господарювання методології проведення розрахунків.
2. Принцип всебічного обліку економічних інтересів окремих учасників процесу підготовки та реалізації проекту.
3. Принцип динамічності системи показників, що характеризують інвестиційну діяльність.
4. Принцип багатокритеріальності оцінки ефективності, оптимальності вибору комплексу показників і встановлення їх ієрархії для кожного інвестиційного проекту із урахуванням його індивідуальних особливостей та фінансово-господарської ситуації.
5. Принцип обліку багатоцільового аспекту інвестиційної діяльності і вироблення відповідного методичного підходу при різних постановках цілі здійсненої інвестиції.
6. Принцип охоплення широкого спектра альтернативних інвестиційних дій при здійсненні інвестиційних розрахунків.
7. Принцип обліку фактора часу й оцінка його впливу на перспективи здійснення інвестицій.
8. Принцип обліку динамічності вихідної інформації і пов'язаної із цим можливої погрішності розрахунків” [375, с. 49].

Існують також наукові дослідження, автори яких визначають загальні

принципи інвестиційної політики, які мають одночасно виконуватися на всіх рівнях управління та різних фазах інвестиційного процесу.

1. „Інвестування має виходити з об'єктивної необхідності признання довгострокових та середньострокових циклів інвестиційної активності.
2. Взаємодія локальних, галузевих, регіональних та народногосподарських циклів інвестиційної активності.
3. Після реалізації короткострокових заходів антикризового характеру необхідна програма довгострокового характеру.
4. Формування ринкових відношень в інвестиційній сфері має бути синхронізовано із аналогічними процесами в інших галузях.
5. Логічність та цілісність інвестиційного циклу.
6. Спадковість в реалізації конкретних заходів, пріоритетність спрямування коштів для реалізації інвестиційних проектів” [140, с. 12].

Крім того, є й інші підходи до визначення загальних принципів інвестування, які складаються із окремих складових управління інвестиціями, до яких належать принципи: управління інвестиційною діяльністю; розробки, аналізу та експертизи інвестиційних проектів; оцінки інвестиційної привабливості підприємства та реальних інвестиційних проектів; побудови моделей оцінки ефективності інвестиційних проектів; формування інвестиційного портфеля (Додаток Б, табл. Б.1). Розглянуті принципи різних аспектів інвестування охоплюють усі складові управління інвестиційними проектами на різних рівнях та стадіях їх впровадження, комплексне дотримання яких створює умови для скорочення ризиків втрати коштів або неотримання очікуваного рівня прибутку та дозволить максимізувати ефективність здійснення інвестиційної діяльності.

З метою забезпечення можливості здійснення подальших наукових досліджень і співставлення принципів інвестування та управління персоналом підприємства виникла необхідність узагальнення наявних підходів до визначення принципів управління інвестиціями. Реалізацію даного положення було здійснено шляхом групування всіх досліджених принципів управління

різними аспектами інвестиційного процесу за критерієм однорідності та виокремлення серед отриманих однорідних груп принципів блоків управлінських процедур, до складу яких було віднесено такі процедури, як організація виробничого процесу; стратегія розвитку; організація процесу управління інвестиціями; керівництво і відповідальність; облік фактора часу; оцінка ефективності інвестування та формування вимог до системи управління. Порядок розташування виокремлених управлінських процедур відповідає природній послідовності процедур здійснення загального процесу управління інвестиціями. Для кожної управлінської процедури із блоку принципів, які її характеризують, шляхом узагальнення було визначено по одному найбільш загальному та основному принципу її реалізації (табл. 1.2) [122].

Таблиця 1.2

Загальні принципи управління інвестиціями

Управлінські процедури	Загальні принципи управління інвестиціями
Організація виробничого процесу	Принцип охоплення всіх видів діяльності підприємства [299, с. 53]
Стратегія розвитку	Принцип орієнтованості на стратегічні цілі розвитку підприємства [30, с. 47-49; 64, с. 328]
Організація процесу управління інвестиціями	Принцип інтегрованості із загальною системою управління підприємством [30, с. 47-49; 64, с. 328]
Керівництво і відповідальність	Принцип забезпечення відповідальності та керівництва портфелем відповідно до статуту корпорації (господарського товариства) [143, с. 12]
Облік фактора часу	Принцип обліку фактора часу й оцінка його впливу на перспективи здійснення інвестицій [375, с. 49]
Оцінка ефективності інвестування	Принцип багатокритеріальності оцінки ефективності [375, с. 49] Принцип граничної ефективності інвестування [145, с. 190-191]
Формування вимог до системи управління	Принцип високого динамізму управління [30, с. 47-49; 64, с. 328]

Завдяки тому, що управлінська процедура, пов'язана із оцінкою ефективності інвестування, має визначальне значення в загальній системі управління інвестиціями, та отримані принципи, що розкривають сутність даної процедури, є досить різними за змістом, було прийнято рішення обрати для цієї процедури два характерні принципи, а саме: принцип багатокритеріальності оцінки та принцип граничної ефективності інвестування. Врахування їх у процесі здійснення оцінки ефективності інвестування є підґрунтям для

забезпечення високої обґрунтованості рішень, які приймаються на різних етапах процесу управління інвестиціями.

Використана процедура узагальнення та визначення системи наукових принципів інвестування дозволяє всебічно охопити всі боки здійснення досліджуваного процесу. Отримані таким чином загальні принципи управління інвестиціями надалі будуть використані для співставлення із принципами управління персоналом та визначення наукових принципів інвестування у людський капітал.

Друга складова процесу інвестування у людський капітал, яка пов'язана з управлінням персоналом, також має складний та комплексний за ступенем реалізації характер, що значним чином впливає на кількісний склад принципів забезпечення її ефективності. Українські та російські науковці при визначенні принципів управління персоналом розглядають даний процес під різними кутами зору. У складі основних рівнів визначення принципів управління персоналом було виявлено принципи: менеджменту персоналу; управління персоналом та людськими ресурсами; принципи, що характеризують вимоги до системи управління персоналом; стабілізації кадрів трудового колективу та кадрової роботи (Додаток В, табл. В.1).

Питанням визначення принципів та особливостей процесу управління персоналом присвячено наукові праці багатьох дослідників. Так, А.М. Ткаченко та Т.С. Морщенок, із метою забезпечення ефективності безперервного навчання, вказують на важливість створення мотиваційного клімату та зацікавленості персоналу у власному розвитку [346, с. 127]. Американський теоретик менеджменту П. Друкер стверджував, що головним принципом використання персоналу, як дефіцитного та найбільш продуктивного ресурсу підприємства, є максимізація ресурсів – тобто висококваліфіковані та перспективні фахівці мають залучатися до робіт із найбільшим рівнем можливої економічної віддачі [95, с. 187]. Отже, одними із визначальних принципів управління персоналом підприємства слід вважати створення мотиваційного та продуктивного механізму впливу на загальні результати його функціонування.

Немаловажним інструментом загального процесу управління персоналом є безпосередня кадрова робота, належне виконання якої має базуватися на певних наукових принципах, заснованих, у першу чергу, на забезпеченні умов безперервного професійного та особистісного розвитку персоналу. Так, при визначенні та конкретизації принципів кадрової роботи Г.В. Щокін важливу роль відводить саме процесам розвитку персоналу.

1. Наступність кадрів на основі систематичного відбору енергійних і творчих працівників.
2. Забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу.
3. Чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника.
4. Поєднання досвідчених працівників і молодих кадрів.
5. Забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі об'єктивних критеріїв оцінки їх діяльності та особистісних якостей.
6. Поєднання довіри до кадрів із перевіркою виконання [363, с. 321; 401, с. 25].

Автори окремих досліджень більш детально визначають принципи навчання персоналу, специфіку формування яких пов'язано виключно із раціональною організацією навчального процесу.

1. Оперантне обумовлювання – створення умов для закріплення бажаної поведінки під час та після навчання.
2. Моделювання – бажаної поведінки досягають шляхом використання засобів відеозображення та на підставі особистих прикладів інструкторів.
3. Знання результатів – надання зворотного зв'язку про результати навчання.
4. Розподілена практика – навчальні заняття слід проводити з певним інтервалом часу для найкращого засвоєння матеріалу.
5. Ідентичні елементи – максимальне наближення умов навчання до реальних робочих умов [362, с. 883].

П.В. Журавльов, напрооти, при встановленні принципів керується не організацією процесу навчання, а безпосередньою результативністю його здійснення. Принципами навчання дорослих він визначає такі.

1. „Актуальність – предмет навчання має мати відношення до професійного або особистого життя людини, яка навчається.
2. Участь – людина, яка навчається, має брати активну участь у навчальному процесі і безпосередньо використовувати нові знання і навички на практиці.
3. Повторення – допомагає повному закріпленню у пам’яті і перетворює знання на звичку.
4. Зворотній зв’язок – людині, яка навчається, необхідно постійно надавати інформацію про те, наскільки вона просунулася вперед, що дозволяє скоректувати подальшу поведінку” [103, с. 163].

Російські фахівці Л.Д. Федотова, О.А. Рикова та В.О. Малишева здійснили більш глибоке дослідження впливу професійної освіти на розвиток персоналу та визначили принципи професійного розвитку особистості.

1. „Пріоритет самостійності та індивідуальності траєкторії професійного становлення.
2. Зміст професійної освіти конгруентний інноваційному характеру професійної діяльності.
3. Забезпечення професійної мобільності шляхом формування ключових кваліфікацій.
4. Задоволення потреб особистості в професійному самовизначенні, професійному вдосконаленні і професійному саморозвитку.
5. Створення сприятливого психологічного клімату в процесі співтворчості всіх суб’єктів професійного розвитку.
6. Забезпечення самоконтролю і самореакції професійного становлення” [367, с. 11].

Беручи до уваги той факт, що процедура навчання керівників та працівників підприємства відрізняється як за структурою і тривалістю, так і за змістом, доцільним є також визначення принципів навчання саме керівників.

1. Зміст навчання керівників має відповідати цілям компанії.
2. Зміст навчання керівників має бути тісно пов’язаним зі змістом і структурою їх діяльності.

3. Створення системи безперервного навчання керівників з метою забезпечення постійного оновлення їх знань та компетенцій.
4. Методи навчання керівників мають бути органічно пов'язані з цілями та змістом навчання.
5. Головне завдання навчання – зміна поглядів на процес управління та зміна настанов, пов'язаних із управлінською діяльністю [209, с. 152-153].

Окремим питанням при здійсненні процесу професійного навчання людини виступає професійна реабілітація та підготовка безробітних осіб до самостійного трудового шляху й організації власної справи. Специфіка такої підготовки базується на професійній перепідготовці, заснованій на отриманні знань та навичок із підприємницької діяльності особами, які в більшості випадків вже мають вищу освіту та тривалий досвід роботи за іншим фахом і прагнуть до скорішої зміни виду професійної діяльності. Успішність здійснення даного процесу залежить від чіткого дотримання принципів навчання дорослих. Автори одного із досліджень, присвяченого специфіці здійснення даного процесу навчання, В.Г. Федоренко, М.Г. Чумаченко та Ю.М. Маршавін, конкретизують принципи підготовки підприємців із числа дорослого населення за короткостроковими навчальними програмами, до складу яких вони відносять такі принципові положення.

1. „Використання гнучких модульних програм.
2. Інноваційний характер навчальних програм.
3. Інтенсифікація навчального процесу за рахунок використання активних методів навчання.
4. Використання елементів інфраструктури підтримки підприємництва для формування практичних навичок майбутніх підприємців.
5. Забезпечення навчального процесу інформаційно-довідковими матеріалами.
6. Залучення до навчального процесу викладачів, спроможних виявити і чітко визначити потреби в навчанні, які співвідносяться із потребами відповідного виду бізнесу і підприємництва взагалі” [144, с. 83].

Проведений аналіз накопиченого досвіду з визначення наукових

принципів здійснення окремих елементів управління персоналом дозволив сформувавши цілу сукупність різних за складом та змістом принципів, яку спочатку за ступенем однорідності було об'єднано у цілісну систему, а потім, із метою подальшого аналізу, умовно поділено на взаємопов'язані однорідні блоки відповідно до виявлених управлінських процедур загального процесу управління персоналом (Додаток В, табл. В.1). Аналіз отриманої цілісної системи принципів дозволив виокремити такі управлінські процедури: кадрове забезпечення, розвиток персоналу, організація праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивація, оцінка ефективності управління персоналом та формування вимог до загальної системи управління персоналом. Порядок розміщення даних управлінських процедур відповідає природній послідовності здійснення різних елементів управління персоналом у практичній діяльності суб'єктів господарювання. Шляхом узагальнення для кожної управлінської процедури було визначено по одному загальному принципу, який комплексно характеризує кожний з виявлених блоків принципів управління персоналом (табл. 1.3) [122].

У зв'язку із тим, що управлінська процедура, пов'язана із оцінкою ефективності управління персоналом, має визначальне значення у загальній системі управління персоналом, та наявні принципи, що розкривають її сутність, є досить різними за змістом, було прийнято рішення обрати для успішної реалізації цієї управлінської процедури два принципи, а саме: соціально-економічної ефективності та перспективності. Загальне дотримання цих принципів створює підґрунтя для здійснення більш продуктивної та обґрунтованої оцінки соціально-економічної ефективності управління персоналом на підприємстві.

Отримана в результаті проведених досліджень загальна система наукових принципів має комплексний характер та повністю відповідає меті і завданням управління персоналом підприємства, а ретельне дотримання кожного з цих принципів дозволить створити умови для успішної реалізації розробленої підприємством якісної стратегії кадрової політики. Сформовані таким чином

загальні принципи управління персоналом, як і визначені раніше загальні принципи управління інвестиціями, буде покладено в основу розробки наукових принципів інвестування у людський капітал.

Таблиця 1.3

Загальні принципи управління персоналом підприємства

Управлінські процедури	Загальні принципи управління персоналом
Кадрове забезпечення	Принцип динамічності – необхідність забезпечення стабільності кадрів при безперервному якісному вдосконаленні трудових ресурсів на підставі вимог закону зміни праці [262, с. 416]
Розвиток персоналу	Принцип безперервності навчання і розвитку людських ресурсів [239, с. 24]
Організація праці	Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва – функція управління персоналом формується і змінюється відповідно до потреб та цілей виробництва із використанням системного підходу [54, с. 25-27; 222, с. 12-13]
Розподіл повноважень та відповідальності	Принцип узгодженості – взаємодія між ієрархічними ланками управління персоналом за вертикаллю і горизонталлю має бути в цілому погоджена з головними цілями організації і синхронізована в часі [205, с. 37-40]
Стимулювання та мотивація	Принцип економічної заінтересованості та комфортності – створення гнучкої системи стимулів та забезпечення найкращих умов для творчої роботи працівників [205, с. 37-40; 222, с. 12-13]
Оцінка ефективності управління персоналом	Принцип соціально-економічної ефективності – ретельне обґрунтування рішень та витрат на персонал з огляду на їх соціальну виправданість та окупність [222, с. 12-13] Принцип перспективності – при формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації [205, с. 37-40]
Формування вимог до системи управління	Принцип науковості – розробка заходів із формування системи управління персоналом має бути заснована на досягненнях науки у галузі менеджменту та враховувати дію законів суспільного виробництва в ринкових умовах [54, с. 25-27; 205, с. 37-40]

Порівняльний аналіз загальних принципів інвестування та управління персоналом дозволив зробити висновок про наявність спільних рис між більшістю розглянутих принципів досліджуваних процесів, що дало змогу сформулювати основні наукові принципи інвестування у людський капітал на основі синтезу фінансових та соціальних аспектів управління (рис. 1.6).

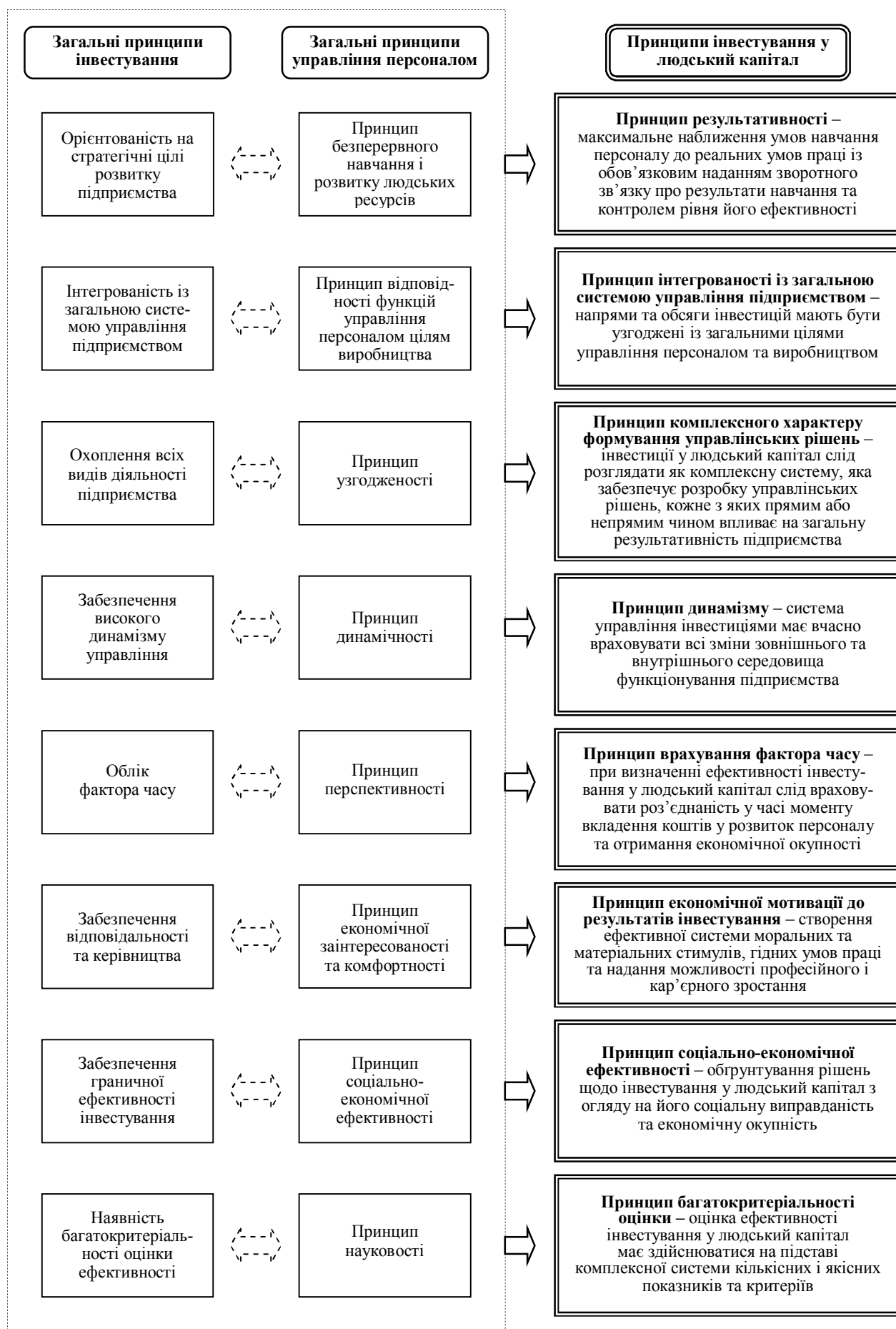


Рис. 1.6. Визначення наукових принципів інвестування у людський капітал

Запропоновані принципи носять комплексний характер та охоплюють всі аспекти інвестування у людський капітал на рівні як окремого підприємства, так і галузі та економіки країни в цілому. Врахування обґрунтованих наукових принципів інвестування у людський капітал у загальному процесі управління персоналом на рівні підприємства дозволяє створити умови для максимальної збалансованості потреб працівників та виробництва задля забезпечення конкурентоспроможності підприємства та високої ефективності його діяльності. Забезпечувати таку можливість мають принципи збалансованості мотивів і стимулів, паритетної участі підприємства та працівників і адресності інвестування [180]. При цьому підприємство має самостійно обирати ті принципи, на яких, у першу чергу, мають ґрунтуватися його кадрова політика та стратегія розвитку персоналу. При розробці кожної складової даної політики може бути одночасно враховано декілька принципів управління. Так, наприклад, для успішного впровадження в умовах підприємства процесу безперервного навчання персоналу необхідно не лише дотримуватися принципу соціально-економічної ефективності, але й формувати даний процес на підставі постійної постановки нових виробничих завдань для працівників, які пройшли навчання, що дозволить максимізувати використання у практичній діяльності отриманих знань та навичок. Ще однією складовою успішності процесу безперервного навчання є своєчасне та систематичне проведення процедури атестації та сертифікації персоналу з метою створення відповідності між реальною кваліфікацією працівника та рівнем його заробітної плати. Систематичне дотримання цих принципів буде підґрунтям для ефективного інвестування у розвиток людського капіталу.

Якщо уявити процес інвестування підприємством коштів у людський капітал у вигляді послідовних організаційних стадій його здійснення, то в узагальненому вигляді він буде складатися з таких етапів: встановлення цілей та завдань інвестування; визначення об'єкта та видів інвестування; обґрунтування доцільних обсягів інвестування у людський капітал; безпосереднє інвестування та оцінка соціально-економічної ефективності

інвестування у людський капітал. Результативність здійснення кожного з перелічених етапів інвестування значним чином визначається ступенем дотримання відповідних кожному етапу наукових принципів інвестування у людський капітал. Ретельне виконання даної умови дозволить підприємству у найближчій перспективі отримати позитивний ефект у вигляді збільшення обсягу та якості людського капіталу (рис. 1.7).

Досягнення очікуваного соціально-економічного ефекту від інвестування значним чином залежить від ступеня ретельності дотримання підприємством запропонованих принципів інвестування у людський капітал послідовно на кожному із етапів його здійснення. При визначенні відповідності кожного з принципів окремим етапам інвестування у людський капітал було встановлено, що комплексність принципів інвестування досягається парним характером їх врахування, тобто при здійсненні кожного етапу інвестування доцільним є дотримання одночасно двох взаємопов'язаних принципів. Так, при встановленні цілей та завдань інвестування у людський капітал на рівні підприємства необхідно одночасно забезпечити дотримання принципів інтегрованості із загальною системою управління та комплексного характеру формування управлінських рішень. Належне врахування даних принципів у процесі управлінської діяльності створить умови для ефективного здійснення подальших етапів інвестування та наблизить практичну реалізацію кінцевої мети збільшення обсягу та якості людського капіталу підприємства.

Разом з тим, один і той самий принцип залежно від його сутності та важливості для досягнення кінцевої мети інвестування може бути залученим до здійснення одного або одразу декількох послідовних етапів інвестування підприємством у людський капітал. Так, підприємство має дотримуватися принципу динамізму, тобто вчасного врахування всіх змін зовнішнього та внутрішнього середовища як при визначенні цілей і завдань інвестування, обґрунтуванні об'єкта, видів та доцільних обсягів інвестування, так і при безпосередньому інвестуванні у людський капітал. Врахування принципу динамізму на кожному з трьох етапів дозволить фахівцям підприємства

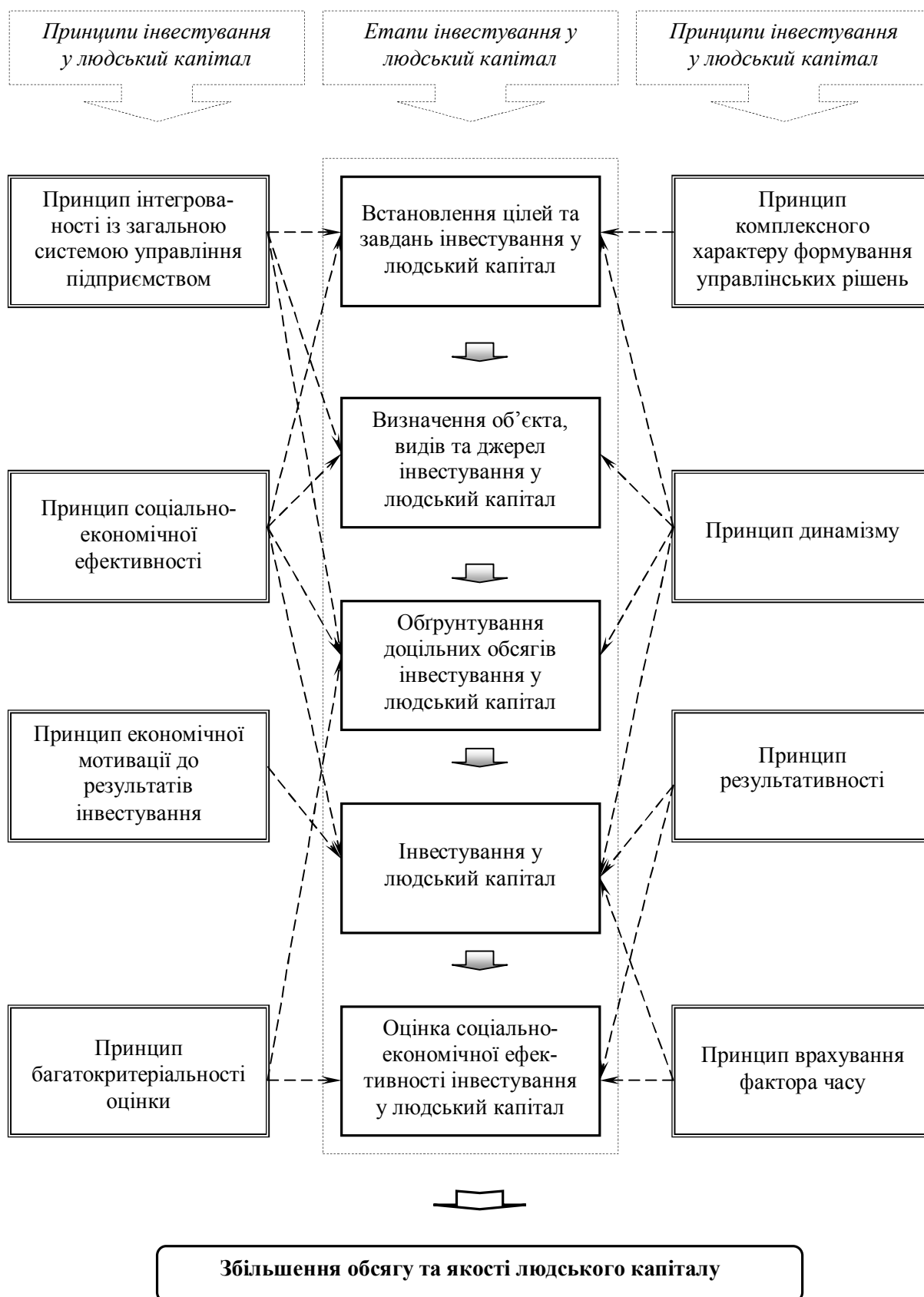


Рис. 1.7. Відповідність принципів та етапів інвестування у людський капітал

приймати найбільш обґрунтовані рішення щодо доцільних напрямів та обсягів інвестування у людський капітал у конкретних умовах часу. Навпаки, принцип багатокритеріальності оцінки має бути врахованим, перш за все, при розрахунку підприємством соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал завдяки тому, що лише на цьому етапі існує необхідність проведення комплексної оцінки економічної окупності вкладених коштів.

Забезпечення комплексного дотримання запропонованих наукових принципів інвестування у людський капітал у довгостроковій перспективі вимагає подальшого вдосконалення методологічного апарату визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал як на мікро-, так і на макрорівні; розробки вимог до системи професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу на рівні підприємства; найбільш повного наближення загальнодержавного потенціалу з підготовки фахівців до потреб окремого підприємства; обґрунтування ефективної з економічного та соціального поглядів системи мотивації працівників до професійного зростання шляхом отримання другої професії, професійної спеціалізації, перенавчання або підвищення рівня кваліфікації та забезпечення цілісного механізму впровадження даних заходів у безпосередню діяльність суб'єктів господарювання.

ГЛАВА 2

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Великою нацією нас робить не наше багатство,
а то, як ми його використовуємо.*

Т. Рузвельт

2.1. Особливості інвестування у людський капітал на макрорівні

Створення соціально-економічної та інноваційної моделі розвитку суспільства забезпечується дією цілісного комплексу інструментів, визначальне місце серед яких належить інвестуванню у людський капітал. Рівень інтенсивності інвестиційних потоків у людський капітал, який визначає загальний стан людського розвитку країни, обумовлюється спроможністю державного бюджету до фінансування та економічною зацікавленістю власників фінансових ресурсів до їх тривалого інвестування у розвиток людини. Саме ця умова формує гарантовані можливості для забезпечення у майбутньому соціально-економічної окупності інвестицій у людський капітал на макро-, мікро- та індивідуальному рівні.

Основними видами інвестицій у людський капітал, які можуть бути здійснені на макрорівні, виступають освіта, інноваційна та творча діяльність і охорона здоров'я. Кожен з цих видів інвестицій є унікальним за природою впливу на якість життя людини, проте лише комплексне здійснення цих видів інвестування здатне забезпечити гармонійний розвиток особистості і підвищити рівень використання її розумового та інтелектуального потенціалу впродовж усього життя. Разом із тим, між трьома видами інвестування у людський капітал на макрорівні існує прямий зв'язок – рівень інноваційного наукового розвитку країни безпосередньо залежить та в свою чергу регулює якість і зміст освітніх послуг, під впливом яких формується освітній рівень населення. Підвищення освітнього рівня стимулює людину більше уваги приділяти стану власного здоров'я завдяки своєчасній профілактиці, діагностиці, лікуванню або реабілітації.

Дослідженню питань ролі освіти у формуванні сучасного українського суспільства присвячено праці багатьох провідних науковців. Так, І.С. Каленюк визначає економічні проблеми освіти та вивчає процеси інтернаціоналізації освітньої діяльності [147]. Т.Є. Оболенська розкриває сутність маркетингу освітніх послуг та визначає сучасний стан інтеграції вищих навчальних закладів з ринком освітніх послуг і ринком праці [247]. О.А. Кратт досліджує кон'юнктуру та обґрунтовує механізм авторегуляції ринку послуг вищої освіти [184]. Н.І. Верхоглядова вводить теоретичні та методологічні засади формування економічних підходів до управління конкурентоспроможністю вищої освіти, реалізація яких передбачає підвищення якості людського капіталу [51]. Р. Патора встановлює специфіку зв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці за умов ринкових відносин та з'ясовує характер впливу різноманітних соціально-економічних факторів на ефективність функціонування національних систем освіти [261]. І.О. Курило визначає особливості формування соціально-економічної структури населення та її демографічні наслідки [195]. Однак, незважаючи на таку різноманітність підходів до встановлення та оцінки взаємодії ринку послуг вищої освіти та ринку праці, досі залишається малодослідженим питання щодо визначення економічної ефективності інвестування у людський капітал, а саме коштів, які з різних джерел спрямовуються безпосередньо в освіту.

У сучасних умовах економічного розвитку інноваційна та творча діяльність, як основний вид інвестування у людський капітал, потребує суттєвого фінансування для забезпечення сталого розвитку як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому. Обґрунтуванню економічної доцільності фінансового забезпечення інноваційного розвитку економіки України присвячено наукові праці багатьох сучасних вітчизняних дослідників. Так, А.Я. Кузнєцова визначає теоретико-методологічні засади фінансового забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності [193]. М.І. Крупка та С.В. Онишко присвятили свої дослідження створенню фінансово-кредитного механізму забезпечення інноваційного розвитку економіки України [190; 249].

О.І. Жилінська конкретизує проблеми та завдання державної науково-технічної політики в Україні на підставі глибокого аналізу вікової структури кадрового потенціалу науки [102]. О.О. Лапко визначає особливості формування організаційно-економічного механізму управління інноваційною діяльністю із урахуванням умов перехідної економіки [200]. В.Л. Осецький висвітлює концептуальні засади державної інвестиційно-інноваційної політики та пропонує лізингову модель інвестування інноваційного розвитку [250]. Проте на сьогодні залишається нерозв'язаною проблема оцінки соціально-економічної ефективності інвестиційного потенціалу інноваційної та творчої діяльності для розвитку людського потенціалу.

Формування, розвиток та ефективне використання людського капіталу протягом тривалого часу можливо за умов охорони здоров'я людини, що потребує активізації процесів фінансування саме за цим напрямом. Особливо актуальною ця проблема стає в умовах загрозливого стану навколишнього середовища, погіршення демографічних процесів, скорочення можливостей держави та безпосередньо людини до фінансування заходів, спрямованих на підтримку здоров'я. Механізми розв'язання проблем національного забезпечення охорони здоров'я на гідному рівні та фінансово-економічні аспекти реалізації даного процесу висвітлені у наукових працях вітчизняних учених. Так, Н.І. Карпишин досліджує фінансове забезпечення охорони здоров'я в реалізації державних функцій на ринку медичних послуг [155]. Є.О. Малік та Д.А. Малік пропонують адаптовані до українських умов фінансові моделі організації систем охорони здоров'я [213]. М.М. Білинська присвятила дослідження питанням розвитку системи державного управління галузевою стандартизацією вищої медичної освіти України в період реформування вітчизняної медичної школи [29]. М.М. Шутов та Г.О. Слабкий обґрунтовують необхідність використання кластерного підходу до планування стратегічних програм захисту здоров'я населення, яке працює [400]. Я.Ф. Радиш висвітлює генезис, проблеми та шляхи реформування системи державного управління охороною здоров'я в Україні [282]. Разом із тим

вимагають додаткових досліджень питання визначення окупності коштів, інвестованих в охорону здоров'я, на всіх рівнях управління.

Дослідження сучасного стану інвестування у людський капітал на макrorівні може бути здійснено за одночасної наявності трьох методологічних складових – системи показників оцінки, методик проведення аналізу та інформаційної бази. Однак в умовах обмеженості аналітичного інструментарію для характеристики впливу інвестиційних характеристик освіти, інноваційної та творчої діяльності й охорони здоров'я на розвиток людського капіталу було застосовано виключно аналітичні показники динаміки. В умовах відсутності досконалої методики аналізу ефективності інвестування саме у людський капітал в якості основного методу дослідження було обрано процедуру визначення впливу окремих чинників на результативність інвестування у людський капітал на макrorівні. Інформаційною базою дослідження послужили звітні дані Держкомстату України за репрезентативний період, що має забезпечити об'єктивність результатів аналізу, а також законодавча та нормативно-правова база України з питань гарантування соціального захисту та професійного розвитку населення країни, нормативні документи та дослідження всесвітніх організацій.

Фундаментальним видом інвестування у людський капітал на макrorівні є освіта, яка створює умови та забезпечує можливості для формування свідомості молодій людині як особистості та професіонала в обраному напрямі навчання, формує інтелектуальний, науковий та творчий потенціал суспільства. Успішне оволодіння певною професією або спеціальністю створює передумови для подальшого отримання молоді людиною перспективного місця роботи. Тобто саме освіта дозволяє забезпечити потреби економіки країни у молодих кадрах відповідного професійно-кваліфікаційного рівня. Проте досягнення означеного результату вимагає від закладів освіти при формуванні стратегії їх перспективного розвитку оперативного врахування змін кон'юнктури ринку праці у професійному аспекті.

Становлення системи вищої освіти України у різні періоди її розвитку

здійснювалося під впливом цілої системи чинників, домінування кожного з яких обумовлювалося історичними, культурними та політичними процесами в країні. Як такі виступали технологічні, економічні, демографічні, ринкові, інноваційні та інші чинники впливу. При цьому дія одних чинників сприяла позитивним тенденціям розвитку системи освіти, а дія інших – призводила до скорочення її кількісних та якісних показників. Одночасно спостерігається щільний зв'язок між тенденціями розвитку системи освіти України та рівнем економічного розвитку країни.

Потенційний рівень спроможності освітньої системи України у задоволенні потреби економіки країни у кваліфікованих фахівцях формально може бути визначено на підставі даних про кількість професійно-технічних і вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, чисельність студентів і випускників із врахуванням попиту і пропозиції щодо підготовки фахівців за різними спеціальностями. Дослідження історичного процесу розвитку 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 (рис. 2.1) [56; 332, с. 456; 420]. Етапи характеризуються стійкими процесами розвитку, межі кожного з яких було визначено за критерієм подібності тенденції зміни досліджуваних показників у рамках етапу.

Перший етап, який приблизно тривав протягом 1914/15-1960/61 навчальних років, характеризувався становленням системи вищої освіти України. У цей період у народному господарстві відбувався бурхливий розвиток та формування радянської промисловості, яке супроводжувалося значним зростанням потреби у кваліфікованих кадрах, що викликало відповідні тенденції розвитку вищої освіти. У результаті таких змін загальна кількість вищих навчальних закладів України у період перед Другою світовою війною зросла майже у чотирнадцять разів у порівнянні із їх кількістю у 1914 р. Однак у післявоєнний період кількість закладів вищої освіти України значно скоротилася та розпочався процес їх укрупнення, у результаті чого середня

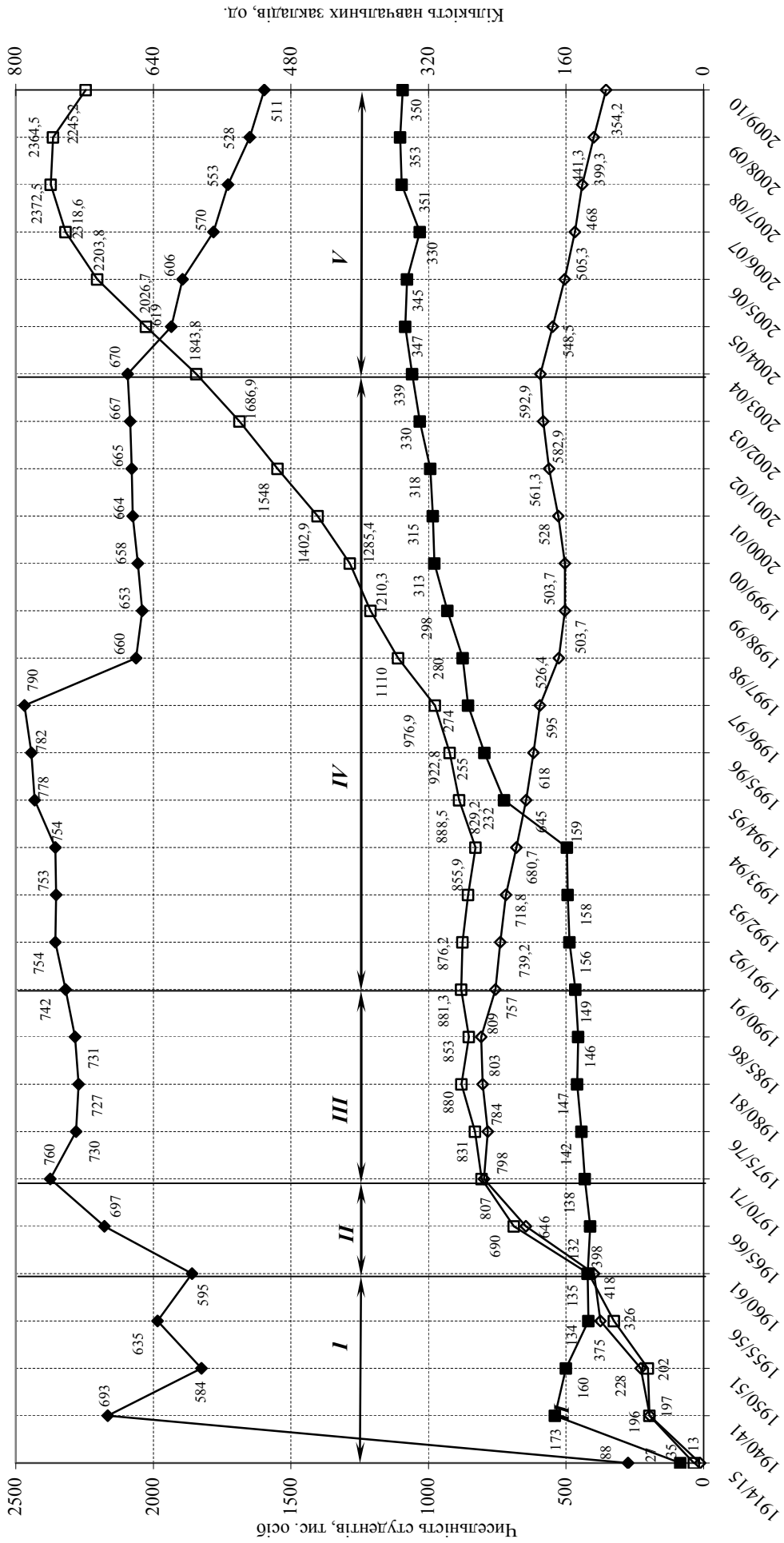


Рис. 2.1. Динаміка чисельності студентів та кількості вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації в Україні протягом 1914/15-2009/10 навчальних років

чисельність студентів у одному закладі зроста майже у три рази у порівнянні із початком даного історичного етапу. У цей період економіка країни, перш за все, мала потребу у кваліфікованих робітничих кадрах, тому природним є перевага чисельності студентів, які навчалися у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації.

Другий етап, який умовно тривав протягом наступних десяти років, був відносно стабільним і характеризувався переважним зростання кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації та підвищенням інтенсивності зростання середньої чисельності студентів у одному закладі освіти. Історичні межі існування третього етапу розвитку системи вищої освіти доцільно окреслити 1970/71-1990/91 навчальними роками. За кількісною зміною досліджуваних показників другий етап може бути охарактеризованим як найбільш стабільний період у розвитку системи вищої освіти України. Разом з тим, саме у цей період спостерігається зростання попиту на якісні освітні послуги, що було обумовлено нарощуванням наукового і виробничого потенціалу країни, формуванням наукової та професійної еліти суспільства.

Четвертий етап розвитку системи вищої освіти України за терміном дії можна визначити 1990/91-2003/04 навчальними роками. Цей період характеризувався різким зростанням кількості вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації і чисельності студентів у них при одночасному скороченні кількості освітніх закладів I-II рівнів акредитації. Основною причиною такої тенденції стала реформа освітньої системи України та активне створення у сфері освіти недержавних вищих навчальних закладів, питома вага яких в цей період коливалася в межах від 10 до 19% загальної кількості вищих закладів освіти, а частка студентів приватних вищих навчальних закладів (ВНЗ) складала 12% [372]. Проголошення незалежності України та спрямування економічної політики країни на ринкові відносини на початкових етапах супроводжувалося дефіцитом у народному господарстві кваліфікованих кадрів фінансово-економічного профілю. Ліквідувати цей дефіцит були призвані приватні ВНЗ, які швидко адаптувалися та регулювали свою діяльність під

потреби економіки країни. Одночасно державні вищі навчальні заклади також здійснили перехід від підготовки інженерно-економічних кадрів до навчання економічних фахівців різних спеціалізацій. Завдяки таким змінам фахова економічна підготовка в країні втратила універсальність та стала вузько спрямованою.

У результаті змін, які протягом четвертого етапу відбулися у системі вищої освіти та вплинули на галузеву структуру підготовки фахівців, на ринку праці здійснився процес заміщення пропозиції фахівців із інженерними та технічними спеціальностями на переважну пропозицію представників економічного та підприємницького профілю. Так, якщо у 2000/01 навчальному році вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації за напрямом економіки та комерції було підготовлено 28,4% випускників від їх загальної чисельності, то у 2003/04 навчальному році за даним напрямом було здійснено підготовку 32,6% випускників [67, с. 120-121; 195, с.277; 304]. За той самий період випуск фахівців за інженерним напрямом підготовки скоротився з 22,2% до 21,4% загальної чисельності випускників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації України. Саме завдяки таким змінам на первинному ринку праці спостерігається диспропорція між попитом та пропозицією на фахівців із вищою освітою за інженерними та економічними напрямами, що створює високу конкуренцію представників однієї та дефіцит представників іншої професійної групи.

Реформування системи вищої освіти в цей період супроводжувалося також переходом на ступеневу освітньо-кваліфікаційну підготовку фахівців („молодший спеціаліст”, „бакалавр”, „спеціаліст” або „магістр”), що дозволило підвищити спроможність закладів освіти до задоволення диференційованого попиту населення на одержання вищої освіти, який значним чином стимулювався роботодавцями [195, с. 276]. Проте впровадження недержавних форм вищих навчальних закладів поглибило проблеми рівного доступу до здобуття освіти різними категоріями населення.

Починаючи з 2003/04 навчального року відбулося різке скорочення

кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, завдяки чому їх кількість у 2009/10 навчальному році наблизилася до відповідного рівня 1930-1938 рр. Саме із цього часу можна визначити початок п'ятого етапу розвитку системи вищої освіти України. У цей період кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації мала тенденцію до поступового зростання. Найбільш помітний негативний вплив на тенденції розвитку системи вищої освіти даного періоду здійснює демографічна криза 90-х рр. XX ст., наслідки якої призвели до різкого скорочення чисельності випускників загальноосвітніх шкіл, які мали на цьому етапі стати потенційними студентами [195, с. 345; 245, с. 77, 108-111]. Так, середні темпи щорічного скорочення чисельності випускників шкіл протягом 2003-2009 рр. становили 3,5% [278, с. 9, 13]. Така ситуація мала призвести до щорічного зменшення чисельності студентів ВНЗ, однак на практиці загальна чисельність студентів зростала до 2008/09 навчального року. Така невідповідність може бути пояснена залученням вищими навчальними закладами осіб, які раніше здобули загальну середню або професійно-технічну освіту, проте свого часу не мали можливості одержати вищу освіту.

Однією з особливостей двох останніх етапів розвитку системи надання освітніх послуг в Україні є досить низький престиж не лише робітничих та інженерно-технічних професій, але і соціально значущих та суспільно визначальних спеціальностей, до яких можна віднести професію вчителя, лікаря-педіатра, викладача та ін. Більшість осіб, які закінчують вищі навчальні заклади за означеними спеціальностями, надалі не бажають працювати за фахом навіть в умовах високого попиту на ринку праці на ці категорії працівників. Основною причиною такого стану є низький рівень престижу суспільно значущих професій та невисокий рівень оплати їх праці. У результаті кошти, які були інвестовані державою або родиною в одержання освіти, повністю не окупаються та можуть вважатися безповоротно втраченими.

Обмежуючим чинником при виборі молодою людиною майбутньої професії є її вік і, як наслідок, необізнаність та відсутність власного життєвого

досвіду [184, с. 95]. Отже, фактичний вибір напряму професійного навчання здійснюється не самостійно абітурієнтом, а безпосередньо його найближчим оточенням. При цьому вибір навчального закладу та спеціальності навчання робиться не на користь знань, які мають бути одержані молодою людиною у процесі навчання, а за наявності бюджетних місць, військової кафедри та престижності отриманого диплому. У результаті такого вибору може виникнути вірогідність небажання молодої людини займатися в подальшому даною справою або на етапі професійного навчання, або безпосередньо на робочому місці. Як у першому, так і у другому випадку інвестиції, які було вкладено у навчання такої людини, будуть неефективними та не окупляться у майбутньому. Крім того, для подальшого професійного становлення людини потрібно буде інвестувати додаткові кошти. Запобігання дії означеного чинника може бути досягнуто за умови створення дієвої системи професійної орієнтації молоді та, у першу чергу, завдяки попередній професійній діагностики і професійного консультування випускників шкіл [176].

Якщо зміни в кількісних складових розвитку закладів вищої освіти України протягом усього періоду дослідження характеризуються в більшому ступені позитивною тенденцією, то кількісні зміни розвитку професійно-технічних навчальних закладів, які покликані забезпечити промислові підприємства кваліфікованими робітниками, мають здебільшого негативну тенденцію (рис. 2.2) [129; 279; 332, с. 453]. Протягом усього періоду аналізу в Україні спостерігалось постійне скорочення кількості професійно-технічних освітніх закладів при незначному їх збільшенні протягом 2004-2007 рр. Проте позитивні тенденції не супроводжувалися відповідним зростанням чисельності учнів, які здобувають кваліфікаційний рівень „кваліфікований робітник”. Середня чисельність учнів у одному закладі поступово скорочується з 541 особи у 2000 р. до 435 осіб у 2009 р. Це, у свою чергу, призводить до відповідного щорічного зменшення чисельності підготовлених та випущених освітніми закладами кваліфікованих робітників. Такі тенденції обумовлені загальним скороченням попиту на робочу силу різного кваліфікаційного

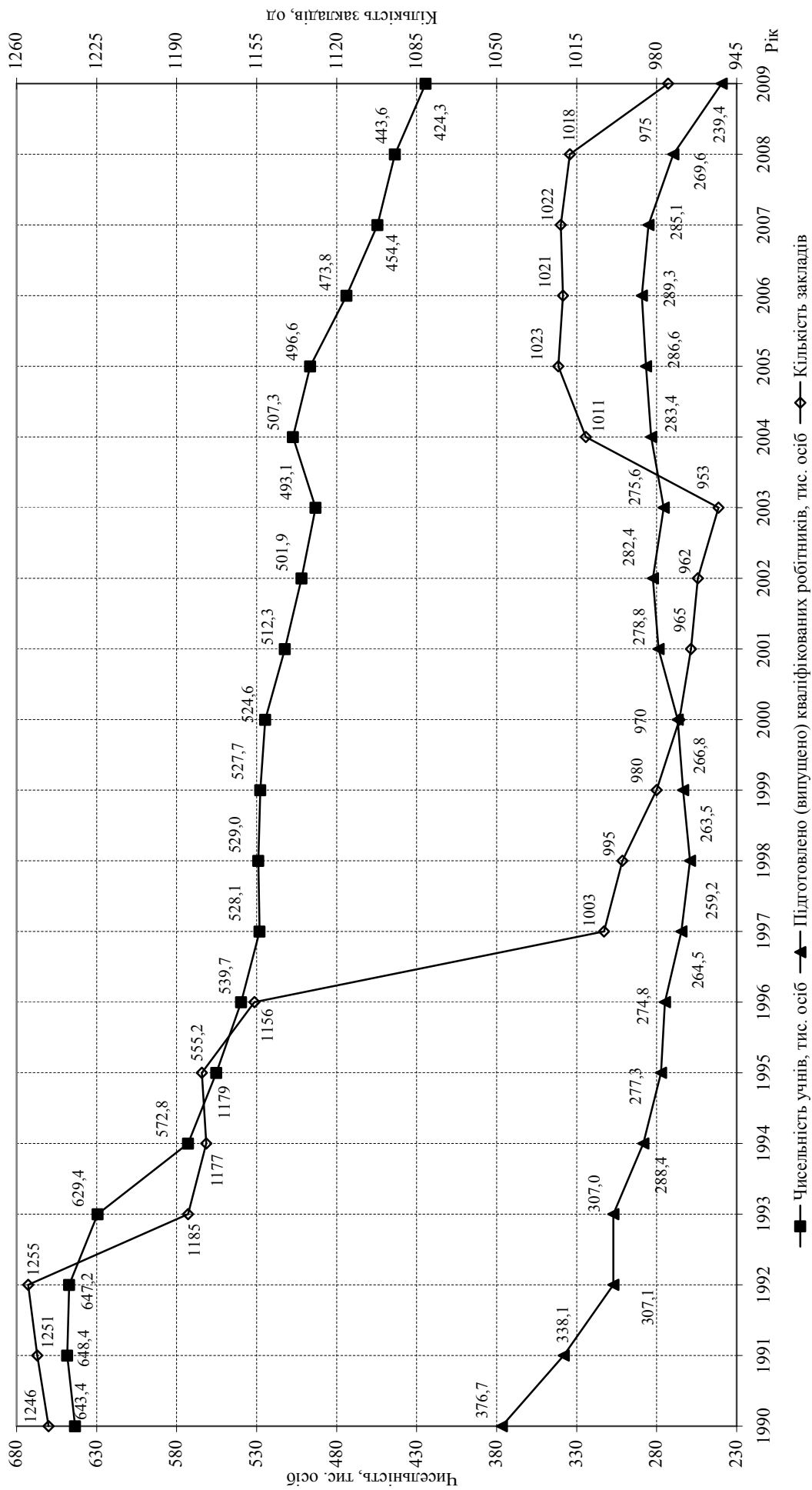


Рис. 2.2. Динаміка чисельності учнів, підготовлених кваліфікованих робітників та кількості професійно-технічних навчальних закладів України протягом 1990-2009 рр.

рівня як у цілому в Україні, так і за окремими регіонами та видами економічної діяльності (рис. 2.3).

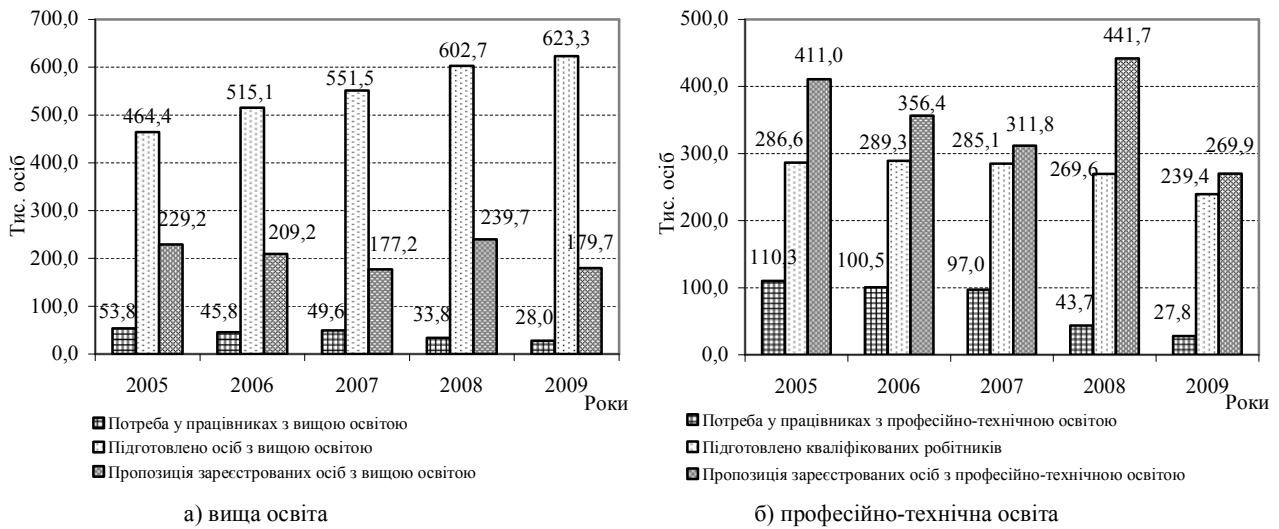


Рис. 2.3. Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці за рівнем освіти*

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України [319; 332, с. 375]

Останнім часом під впливом фінансово-економічної кризи на ринку праці України спостерігається процес заміщення переважного попиту на кваліфікованих робітників попитом на працівників із вищою освітою. Так, потреба у працівниках із вищою освітою зросла з 27% загального обсягу попиту у 2000 р. до 50% у 2009 р. [319]. Проте така тенденція не може повною мірою обґрунтувати щорічне зростання чисельності випускників вищих навчальних закладів завдяки наявності щорічного помірною скорочення потреби суб'єктів господарювання всіх видів економічної діяльності у висококваліфікованих працівниках [80, с. 98; 341].

На зареєстрованому ринку праці протягом 2005-2009 рр. спостерігалось одночасне щорічне скорочення потреби і пропозиції осіб як із вищою, так і з професійно-технічною освітою. Виключенням був лише 2008 р., коли внаслідок економічної кризи та скорочення обсягів виробництва промислових підприємств на ринку праці відбувалося різке зростання пропозиції робочої сили. Проте, незважаючи на тенденцію, яка склалась, негативним є значне перевищення пропозиції осіб із вищою та професійно-технічною освітою над

обсягом відповідного попиту на робочу силу [183, с. 204]. Головною детермінантою сформованого дисбалансу стала помилкова орієнтація навчальних закладів при формуванні структури професійної підготовки кваліфікованих фахівців не на потреби ринку праці, а на попит молоді, сформований під впливом престижності тієї або іншої професії та бажання отримати диплом про вищу освіту за рахунок коштів держбюджету. Однак мінімізувати наявний дисбаланс досить складно через високий рівень державного регулювання освітньої діяльності, яке значно обмежує гнучкість системи освіти України [3, с. 24].

Зростання чисельності випускників навчальних закладів відбувається в умовах поступового скорочення кількості робочих місць. У результаті протягом 2005-2009 рр. спостерігалось постійне збільшення чисельності випускників у розрахунку на 1000 середньорічних найманих працівників (рис. 2.4).

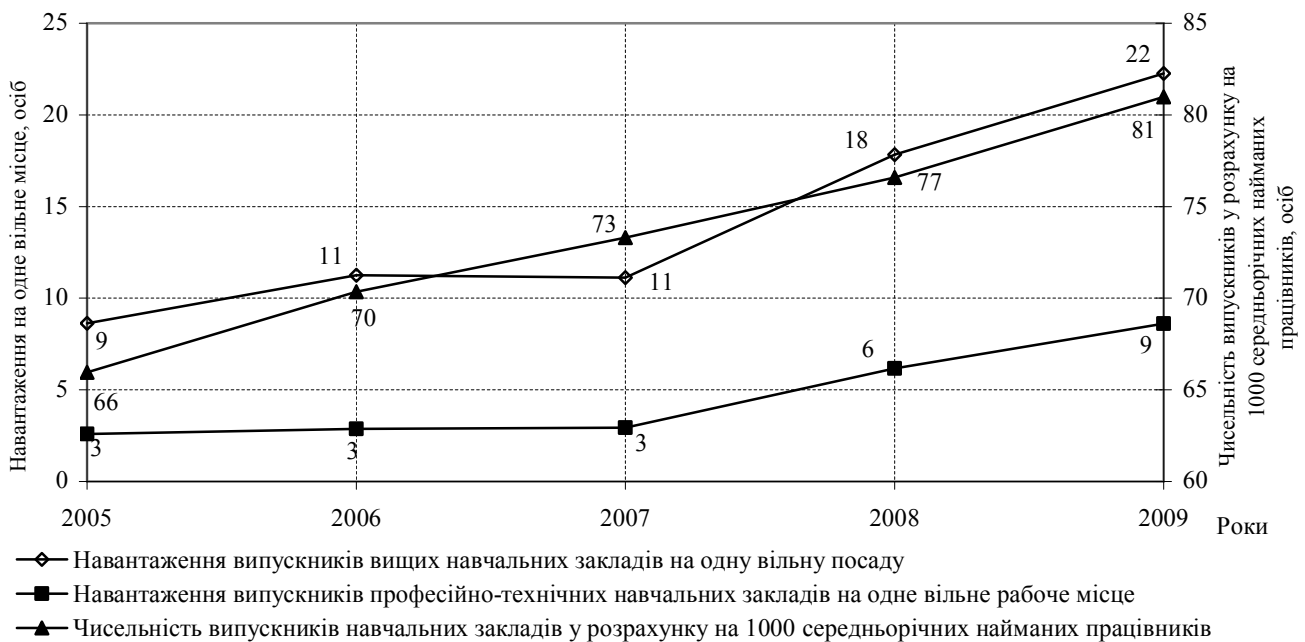


Рис. 2.4. Навантаження випускників навчальних закладів України на одне вільне робоче місце (без урахування чисельності безробітних) та чисельність випускників у розрахунку на 1000 середньорічних найманих працівників*

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України [319; 332, с. 380]

Даний показник має як позитивну, так і негативну інтерпретацію. Оновлення складу та омолодження працівників підприємств за рахунок

молодих фахівців є одним із суттєвих чинників, що сприяє впровадженню у виробництво нових методів управління та інноваційних технологій і забезпечує окупність здійснених раніше інвестицій у людський капітал. Останнім часом в Україні зросло вибуття найманих працівників за всіма видами економічної діяльності з 28,8% у 2004 р. до 32,8% від середньооблікової чисельності штатних працівників у 2008 р. [332, с. 389]. Однак не кожне з цих місць було зайнято взагалі (у 2004 р. було прийнято 27,1%, у 2008 р. – 28,3% середньооблікової чисельності штатних працівників), тим більше молодим фахівцем або кваліфікованим робітником. Зростання навантаження на одне вільне місце значно підвищує рівень конкуренції між випускниками навчальних закладів, і вірогідність отримати місце роботи з'являється лише у самих кваліфікованих, перспективних та обдарованих, із досвідом практичної роботи за фахом.

Завдяки щорічному значному перевищенню чисельності випускників усіх навчальних закладів України над фактичною потребою у працівниках відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня суб'єктами господарювання та при одночасній наявності значного обсягу пропозиції робочої сили на зареєстрованому ринку праці існує висока ймовірність того, що певна чисельність випускників не зможе швидко працевлаштуватися за фахом. Так, у 2009 р. 46 тис. випускників вищих і 27 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів України перебували на обліку в центрах зайнятості [115, с. 29]. Слід враховувати, що чим довше період між терміном закінчення навчального закладу та моментом працевлаштування, тим більше знецінюються знання та тим дальшим буде термін початку строку окупності коштів, інвестованих в освіту. У цьому випадку буде спостерігатися поступова втрата інвестицій у професійну освіту таких випускників. Із часом у разі працевлаштування такої молодшої людини підприємство буде вимушено відразу інвестувати кошти у його адаптацію, професійне становлення та розвиток. Окупність сукупних інвестицій у розвиток такого працівника буде залежати від того, як швидко він зможе адаптуватися та підвищити рівень індивідуальної

продуктивності праці.

Дієвим заходом стабілізації та покращення рівня надання освітніх послуг в Україні є створення на державному рівні маркетингової стратегії та моніторингу дійсної потреби різних секторів економіки у певних фахівцях та кваліфікованих робітниках із подальшою зміною державної освітньої концепції у напрямі її спрямування на підготовку дефіцитних фахівців у достатній кількості та на високому якісному рівні. Доцільним є також створення моніторингу якості працевлаштування випускників навчальних закладів із встановленням середнього стажу роботи кваліфікованої молоді за одержаною спеціальністю [74]. Досягнення відповідності якості професійної освіти вимогам ринку завдяки формуванню партнерських стосунків між державою та суб'єктами господарювання дозволить скоротити обсяг коштів, які інвестуються роботодавцями на повторне навчання молодих фахівців та кваліфікованих робітників при їх первинному прийнятті на роботу, що створить умови для підвищення рівня окупності всіх складових витрат на освіту працівників підприємств різних форм власності та видів економічної діяльності.

Одним із чинників кількісних змін, які протягом останніх двадцяти років відбувалися в системі професійно-технічної та вищої освіти в Україні, був перехід на ринкові принципи розвитку економіки України. Під реформування, у першу чергу, потрапив порядок фінансування освітніх послуг завдяки здійсненню підготовки фахівців не лише за бюджетною формою навчання, а також на платній основі за рахунок коштів підприємств, які мають потребу у молодих фахівцях і кваліфікованих кадрах, та за рахунок власних коштів здобувачів і членів їх родин. Одночасно спостерігався процес створення недержавних вищих навчальних закладів, які здійснюють свою діяльність на умовах повного комерційного розрахунку та самоокупності за умови обов'язкового дотримання нормативних вимог Міністерства освіти і науки України щодо якості освітніх послуг. Проте навіть повне виконання існуючих вимог недержавними вищими навчальними закладами не дає стовідсоткової

гарантії уникнення вірогідності або неякісної підготовки студентів, або випуску неконкурентоспроможних фахівців на вітчизняний ринок праці. Така вірогідність обумовлена, у першу чергу, неспроможністю окремих приватних навчальних закладів створити задовільне матеріально-технічне та інформаційне забезпечення і використання у навчальному процесі новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Як показує досвід провідних економічно розвинених країн світу, інвестування коштів у розвиток освіти з різних джерел має здійснюватися стабільно зростаючими темпами як в абсолютному вимірі, так і у розрахунку на одного студента, що дозволить даному сектору економіки перестати бути виключно витратним та забезпечити високий рівень його конкурентоспроможності на перспективу. Така умова дозволить підвищити існуючий рівень якості науково-педагогічних кадрів навчальних закладів, забезпечити зростання наукоємності вищої освіти та покращити матеріально-технічну базу освітніх закладів України.

Проте в сучасних умовах існуючих форм фінансування закладів освіти виявилось недостатньо для утримання та своєчасного оновлення їх матеріально-технічної бази. Так, на одному із останніх засідань Ради ректорів України було обґрунтовано рішення щодо необхідності реформування системи фінансування вищої школи шляхом залучення додаткових джерел, серед яких було названо місцеві бюджети, банківські позики та кошти міжнародних організацій і фондів [227]. Необхідність такого кроку обумовлюється не стільки низьким рівнем, скільки неефективністю механізму державного фінансування освіти в Україні.

Незважаючи на щорічне зростання бюджетного фінансування освіти, розмір якого у 2008 р. досяг 19,7% загальних видатків зведеного бюджету країни, або 6,4% ВВП (при мінімально достатньому рівні у 3,5-5,0% ВВП за вимогами ЮНЕСКО для забезпечення сталого розвитку, з яких 2% – на вищу освіту), понад 70% цих коштів йде не на модернізацію та підвищення якості освітніх послуг, а на виплату заробітної плати та комунальні платежі, що

значно скорочує інвестиційну спроможність фінансування [115, с. 29; 133; 252, с. 294; 278, с. 4; 315, с. 139]. При тому, що в таких країнах, як Австралія, Швеція, Норвегія, Словенія та Чехія рівень витрат на заробітну плату та комунальні платежі у загальній структурі видатків на вищу освіту не перевищує 60% [67, с. 131]. Забезпечення модернізації системи освіти України вимагає збільшення обсягу державного фінансування до 8% ВВП протягом найближчих п'яти років [208, с. 54].

Із загального обсягу бюджетного фінансування на вищу освіту спрямовується лише біля 29% видатків зведеного бюджету на освіту. Починаючи з 2000 р. рівень державного фінансування має стійку тенденцію до щорічного скорочення. Проте існують дослідження, відповідно до яких було визначено пряму залежність між часткою витрат на вищу освіту у національному доході країни та відносною величиною приросту середньорічного суспільного продукту [364, с. 107]. Незадовільне держбюджетне фінансування освіти в Україні призводить до необхідності активного використання інших джерел фінансування, у тому числі й коштів самих студентів. Так, в Україні за рахунок власних коштів студентів державних закладів освіти здійснюється погашення біля 55% усіх витрат, пов'язаних із наданням освітніх послуг, при тому, що у США середній рівень погашення вартості одержаної освіти за рахунок власних коштів студентів не перевищує 14% загальної суми [196, с. 81]. Отже, обмеженість та неефективне використання бюджетних коштів, що спрямовуються на фінансування освіти в Україні, стримують можливості інноваційного розвитку освітньої галузі та зменшують фактичний очікуваний соціально-економічний ефект від інвестицій у людський капітал.

Поряд із освітою визначальною складовою інвестування у людський капітал є також державне фінансування інноваційної наукової діяльності та досліджень. Саме розвитку інноваційних наукових досліджень останнім часом приділяється багато уваги в економічно розвинених країнах світу. Так, рівень фінансування наукових досліджень у середньому у країнах-членах ЄС дорівнює

близько 1,93% загального обсягу ВВП, при відповідному рівні фінансування для США – 2,59%, Японії – 3,15% та Фінляндії – понад 3,50% [277, с. 11; 284, с. 21; 320, с. 625]. Таке відставання викликає стурбованість у Європейській Раді ЄС, яка починаючи з 2000 р. проголосила нову стратегічну мету для Європейського Союзу – побудувати висококонкурентоспроможну, динамічну, засновану на знаннях економіку, що забезпечить сталий економічний та соціальний розвиток [277, с. 8]. Як один із невідкладних заходів реалізації поставленої мети ЄС було визначено досягнення обсягу витрат на наукові дослідження на рівні 3% ВВП завдяки переважному зростанню частки витрат приватного капіталу у загальних фінансових потоках, спрямованих на розвиток науки.

В Україні починаючи з 1992 р., відповідно до Закону України „Про наукову і науково-технічну діяльність”, встановлено мінімальний рівень бюджетного фінансування наукової та науково-технічної діяльності у розмірі 1,7% ВВП [112]. Проте на практиці держбюджетне фінансування наукових досліджень і розробок мало стійку тенденцію до скорочення: із 2,30% ВВП у 1990 р. до 0,22% у 1999 р. [272]. Починаючи з 2003 р. в Україні спостерігається позитивна тенденція до поступового зростання рівня держбюджетного фінансування інноваційної науково-технічної діяльності, проте максимальний щорічний відсоток таких відрахувань протягом усього періоду дослідження не перевищував 0,50% ВВП країни. Одночасно фінансування фундаментальних досліджень в Україні дорівнює 0,2% обсягу ВВП, при рівні 0,5-0,6% у розвинутих країнах світу [243, с. 171]. Така ситуація не сприяє підвищенню якості людського капіталу та значно скорочує можливості країни до подальшого забезпечення сталого розвитку.

Загальний рівень фінансування інноваційних наукових досліджень в Україні протягом 2000-2008 рр. у середньому мав позитивну тенденцію до зростання з 1,03% ВВП у 2000 р. до 1,26% ВВП у 2008 р. (рис. 2.5) [48; 235]. Проте вплив наслідків фінансово-економічної кризи у 2009 р. призвів до різкого скорочення загальних обсягів фінансування наукової діяльності.

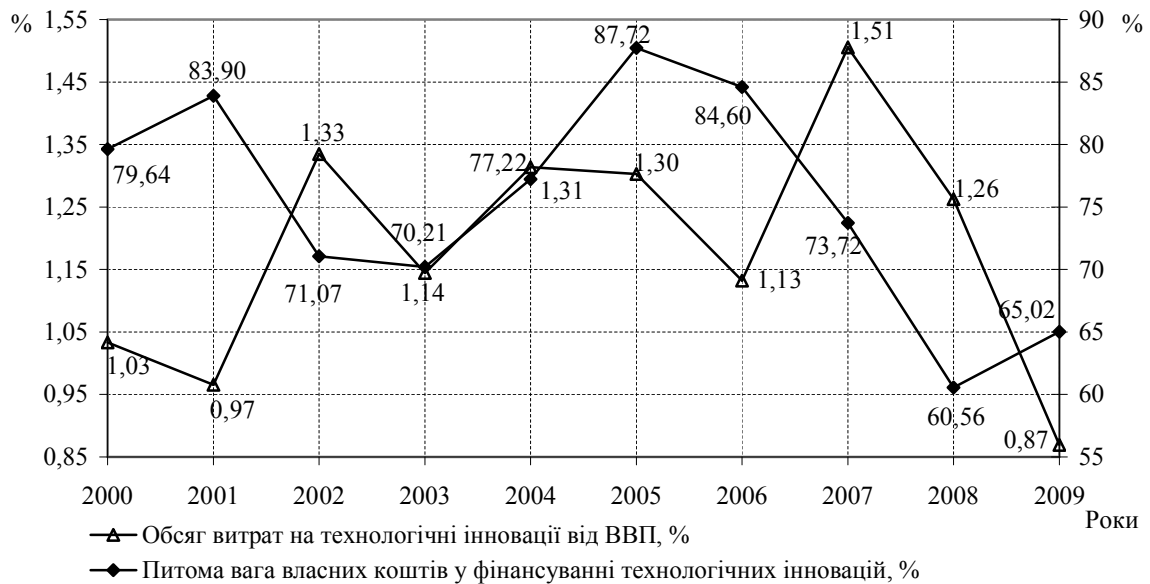


Рис. 2.5. Динаміка показників фінансування технологічних інновацій*

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України [236; 332, с. 326]

Протягом досліджуваного періоду середній рівень витрат на інноваційні дослідження становив 1,47% ВВП. У структурі інвестування технологічних інновацій переважну більшість складають власні кошти суб'єктів господарювання – у середньому 74,89% протягом 2000-2009 рр., що відповідає міжнародному рівню [387]. Додатковими джерелами фінансування виступають кошти державного бюджету, іноземних інвесторів та інші. З часом спостерігається зростання обсягу коштів, спрямованих на фінансування технологічних інновацій лише за рахунок інших джерел: з 12,3% загальної суми фінансування у 2000 р. до 35,7% у 2008 р.

Основним споживачем технологічних інновацій є підприємства промислового комплексу, які беруть участь як у їх створенні, так і у подальшому практичному використанні. Протягом останніх десяти років спостерігається процес поступового скорочення активності промислових підприємств при розробці технологічних інновацій у порівнянні з 2000 р., що в перше чергу пов'язано із неможливістю більшості промислових підприємств України спрямовувати достатній обсяг коштів на інноваційну діяльність. У результаті у 2008 р. освоєно виробництво 2446 нових видів продукції та з них 758 нових видів техніки, що становить лише 21,3% та 75,8% відповідно від

рівня 1995 р. [332, с. 330]. Отже, скорочення темпів впровадження нових видів продукції призвело до зниження питомої ваги реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції (табл. 2.1) [235].

Таблиця 2.1

Показники інноваційної активності промислових підприємств України

Показники	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	18,0	16,5	18,0	15,1	13,7	11,9	11,2	14,2	13,0	12,8
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	14,8	14,3	14,6	11,5	10,0	8,2	10,0	11,5	10,8	10,7
Питома вага реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції, %	-	6,8	7,0	5,6	5,8	6,5	6,7	6,7	5,9	4,8

Як позитивну тенденцію слід відзначити зростання питомої ваги підприємств, які здійснювали комплексну механізацію та автоматизацію виробництва, у загальній кількості підприємств, що впроваджували інновації. У 2008 р. їх питома вага зросла до 70,1% у порівнянні із 11,7% у 2000 р. [332, с. 330; 335, с. 522]. Разом із тим, промислові підприємства, які впроваджують технологічні інновації, віддають перевагу першочерговому впровадженню у виробництво нових технологічних процесів замість розробки нових видів продукції, що є більш перспективним та у майбутньому дозволить створити підґрунтя для подальшого оновлення і розширення асортименту продукції підприємств.

Отже, наявний стан фінансування наукових досліджень в Україні знаходиться на критично низькому рівні, що без впровадження дієвих заходів може призвести до різкого скорочення науково-інноваційного потенціалу країни. Ситуація погіршується тим, що, за оцінками українських науковців, у країнах, де на наукові дослідження спрямовується менше 2% ВВП, має місце руйнування інноваційного потенціалу і, як наслідок, відсутність або незначний внесок країни у світовий обсяг торгівлі високотехнологічною продукцією [44,

с. 53; 82; 314, с. 45]. На жаль, такі наслідки цілком характерні для України. Так, якщо Китай щорічно забезпечує 6% світового ринку інноваційної технологічної продукції, Росія – 0,3%, то Україна забезпечує лише 0,1% світового ринку власною високотехнологічною продукцією [298, с. 26]. Передумови для зростання рівня даного показника у найближчій перспективі для України відсутні через те, що питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП залишається на дуже низькому рівні і щорічно скорочується з 1,36 у 1996 р. до 0,95% у 2009 р. [235]. Одночасно в Україні спостерігається критично низький рівень зайнятості розумовою працею інноваційної спрямованості, хоча, наприклад, для умов США рівень цього показника становить біля 70% усіх зайнятих в економіці [33].

Із метою запобігання подальшого руйнування інноваційного потенціалу України доцільним є негайне впровадження заходів щодо відтворення вітчизняного наукового потенціалу завдяки комплексному оновленню матеріально-технічної бази, створенню умов для залучення перспективної молоді до наукових розробок, всебічного використання їх потенціалу та максимального поєднання освіти, науки і виробничої сфери. Розробка та впровадження таких заходів дозволять збільшити ефективність віддачі інвестованих у науково-інноваційний потенціал та людський капітал коштів.

Ще одним видом інвестування у людський капітал на макрорівні виступає охорона здоров'я, яка має пріоритетне значення для створення безпечних умов існування, праці та відпочинку людини впродовж усього її життя. Основним джерелом забезпечення таких умов як у світі, так і в Україні виступають кошти державного бюджету, збільшення яких має сприяти покращенню якості життя населення. Однак на практиці причинами такого зростання може виявитися збільшення інфляційного впливу; впровадження нових медичних технологій і процесів із більш високою вартістю; розширення апарату управління у системі охорони здоров'я; використання високозатратних та малоефективних для забезпечення здоров'я людини технологій та інші чинники [116; 390]. Гарантовано запобігати негативного впливу на стан

функціонування та фінансування державної системи охорони здоров'я з метою формування здорового способу життя мають дієві спеціалізовані програми, в якості яких в Україні виступають Міжгалузєва комплексна програма „Здоров'я нації” на 2002-2011 рр., Національний план розвитку системи охорони здоров'я на період до 2010 р. та інші державні програми [225; 237].

Дослідження стану державного фінансування охорони здоров'я дозволило встановити, що абсолютний розмір видатків зведеного бюджету України на охорону здоров'я протягом 2000-2008 рр. щорічно зростав у середньому на 28,9%, проте питома вага цієї статті у загальному обсязі видатків державного бюджету мала тенденцію до поступового скорочення з 11,48% у 2000 р. до 10,76% у 2008 р. (рис. 2.6). Разом із тим, у загальній сумі витрат на охорону здоров'я бюджетне фінансування має визначальне значення та займає понад 86% загальних витрат [225, с. 32]. Така тенденція негативно впливає на стан фінансового забезпечення заходів з охорони здоров'я та призводить до скорочення результативності даного виду інвестування у людський капітал через зменшення реальних можливостей для продовження найбільш продуктивного періоду життя людини.



Рис. 2.6. Стан державного фінансування охорони здоров'я в Україні протягом 2000-2008 рр.*

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України [332, с. 31, 55]

Позитивною рисою аналізованого процесу є стабільна динаміка зростання відсотка витрат на охорону здоров'я в обсязі ВВП країни. Проте протягом останніх десяти років обсяг фінансування не перевищував 3,71%, а приватного – 2,8% [243, с. 193]. Такий рівень показника не відповідає міжнародним вимогам ВООЗ щодо граничних обсягів державного фінансування заходів з охорони здоров'я, які не мають бути нижчими ніж 6-8% ВВП країни [243, с. 192; 390]. Для порівняння, в економічно розвинених країнах світу цей показник досягає більш високих рівнів: у США на охорону здоров'я спрямовується біля 15-16% ВВП, у Швейцарії – 10-11%, а у країнах-членах ЄС – 8-9% у середньому [368, с. 48; 390]. За іншими дослідженнями фінансування охорони здоров'я в обсязі понад 12% ВВП є певною мірою негативним моментом і не сприяє покращенню стану здоров'я населення [390].

Обсяг коштів, що спрямовуються з державного бюджету України на охорону здоров'я, у розрахунку на одного мешканця країни починаючи із 2000 р. щорічно зростав у середньому на 30% і у 2008 р. досяг рівня 732,7 грн./людину (рис. 2.7). На тенденцію такого зростання, крім підвищення інтенсивності фінансування заходів охорони здоров'я, впливало багато чинників, у тому числі інфляційні процеси в економіці, що значно скорочувало продуктивну віддачу від вкладених в охорону здоров'я коштів. Крім того, у доларовому еквіваленті рівень державного фінансування охорони здоров'я в Україні у 2008 р. становив 137,4 дол. США на одного мешканця країни, що на порядок нижче, ніж у розвинутих країнах світу, де щорічне державне фінансування на душу населення складає не менше 1000 дол. США [390].

Між тим, позитивним моментом є тенденція до випереджального зростання доларового еквіваленту обсягу державного фінансування на душу населення у порівнянні з його розміром у національній валюті. Так, у 2008 р. у порівнянні з 2000 р. бюджетне фінансування охорони здоров'я у розрахунку на одного мешканця країни зросло з 89,0 до 723,7 грн./людину, або у 8,13 раза, при аналогічному зростанні значення цього показника у доларовому еквіваленті у 8,37 раза. Проте наявність означеної тенденції повною мірою не гарантує

забезпечення умов розширеного відтворення людського капіталу.

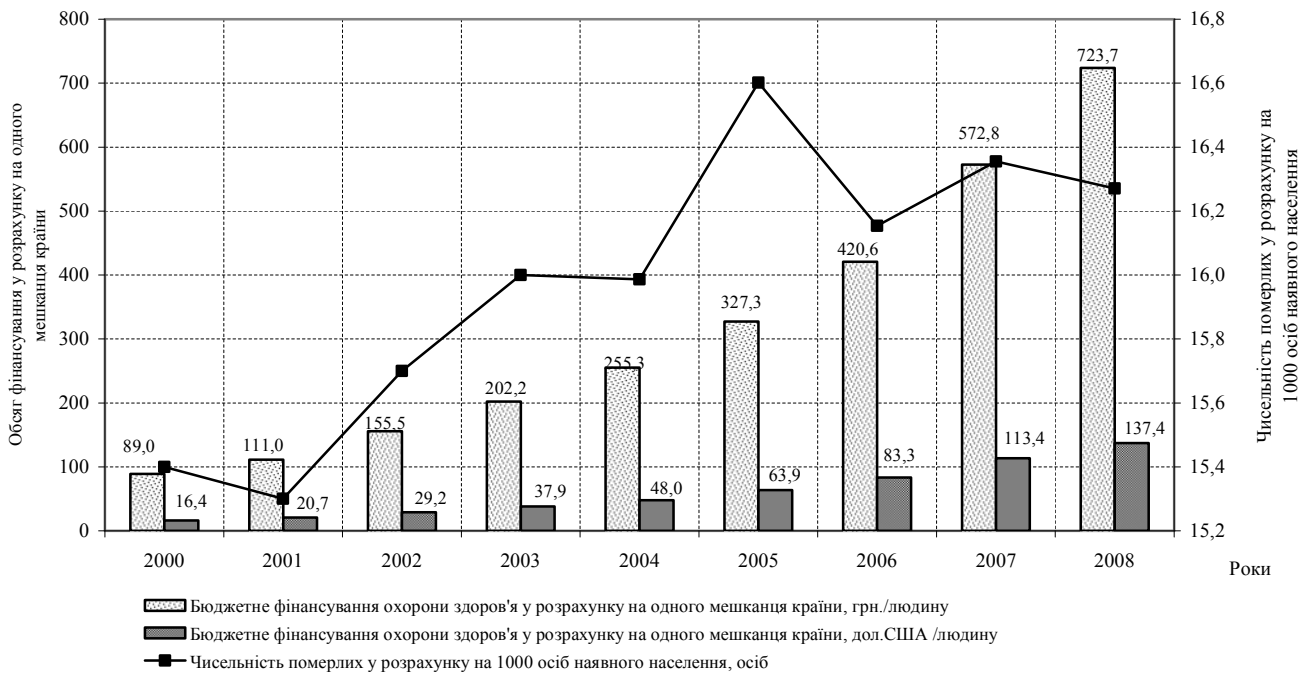


Рис. 2.7. Бюджетне фінансування охорони здоров'я у розрахунку на одного мешканця країни та чисельність померлих у розрахунку на 1000 осіб наявного населення*

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України та НБУ [253; 332, с. 55, 338, 349]

Рівень захворюваності населення України за окремими групами хвороб (хвороби системи кровообігу, активний туберкульоз, злоякісні новоутворення та ін.) щорічно зростає як за абсолютним виміром, так і у розрахунку на 100 тис. населення [332, с. 468-474]. Негативною є також тенденція щодо рівня професійних захворювань населення України. У результаті спостерігається постійне погіршення стану здоров'я, зростання рівня інвалідизації та смертності, у тому числі передчасної (на працездатний вік припадає 73% загального рівня передчасної смертності [320, с. 203]), падіння рівня народжуваності та скорочення середньої тривалості життя населення країни, що негативним чином впливає на здійснення процесів нагромадження людського капіталу.

Негативна динаміка характеристик якості життя населення формується під впливом дії цілого комплексу чинників, таких як стан охорони навколишнього природного середовища; екологічна безпека території,

атмосферного повітря та води; біологічна та генетична якість продуктів харчування; індивідуальна генетична схильність людини до певного захворювання; можливість своєчасного отримання якісної медичної допомоги; рівень освіти людини; надмірне споживання алкоголю та тютюнових виробів; можливість повноцінного відпочинку; рівень матеріального достатку; спосіб життя; можливість отримання соціальної адаптації та реабілітації окремим групам населення тощо. Від того, яким чином у країні створені умови для максимально повного задоволення або запобігання негативного впливу кожного із означених чинників на рівень здоров'я та тривалість життя населення, залежить рівень працездатності та якість життєдіяльності людини, ефективність фінансування заходів із охорони здоров'я та результативність даного виду інвестування у людський капітал.

Дослідження стану інвестування у людський капітал на макрорівні протягом досить тривалого часу з використанням наявного методологічного інструментарію дозволило визначити основні тенденції розвитку освіти, інноваційних та наукових досліджень й охорони здоров'я в Україні. В освітній системі під впливом економічних перетворень, що відбулися в країні, та зміни структури попиту на фахівців здійснився перехід від інженерно-технічного напряму підготовки випускників до переважної фінансово-економічної підготовки при одночасному скороченні кількості професійно-технічних навчальних закладів і збільшенні кількості закладів вищої освіти. Такі зміни привели до трансформації попиту та пропозиції на ринку праці, що спричинило дефіцит кваліфікованих робітників, фахівців із інженерною, професійно-технічною освітою та представників суспільно-визначальних спеціальностей при наявності значного обсягу пропозиції та високої конкуренції між представниками економічного профілю. Такий дисбаланс на ринку праці в умовах сучасної фінансово-економічної кризи супроводжується різким скороченням попиту суб'єктів господарювання на представників усіх професійних та кваліфікаційних груп при одночасному зростанні чисельності випускників навчальних закладів, що значно посилює соціальну напруженість у

суспільстві та рівень безробіття. У цих умовах високою є вірогідність того, що певна частка випускників навчальних закладів втратить можливість своєчасного працевлаштування за обраним фахом для практичного використання отриманих під час навчання знань, вмінь та навичок, що призведе до їх швидкого знецінювання та неможливості у подальшому отримати соціально-економічний ефект від даного виду інвестування у людський капітал.

У сфері наукової діяльності та досліджень України спостерігається спад інноваційної активності суб'єктів господарювання та наукових установ, внаслідок чого скорочується освоєння нових видів продукції і техніки та зменшується питома вага суб'єктів господарювання, що впроваджують інновації. Обсяг державного фінансування наукових досліджень не відповідає вимогам українського законодавства та світових організацій, що не дозволяє у повному обсязі використовувати інноваційний та науковий потенціал країни для забезпечення сталого розвитку економіки.

Державне фінансування охорони здоров'я не відповідає міжнародним вимогам ВООЗ, що значно скорочує можливості країни у гарантованому забезпеченні населення високим рівнем здоров'я та якості життя. У результаті в Україні зберігається тенденція до зростання офіційного рівня захворюваності, скорочення середньої тривалості життя, інвалідизація, підвищення рівня смертності населення. Така динаміка скорочує обсяг та якість людського капіталу, знижуючи тим самим очікувану ефективність від інвестування у людський капітал як на макро-, так і на мікрорівні.

Аналіз стану фінансування видів інвестицій у людський капітал дозволив визначити тенденції зміни здійснення інвестування на макrorівні, які є вкрай негативними. Використання діючих методик аналізу не дало змогу встановити результативність інвестування у людський капітал у динаміці. Неможливість встановлення результативності інвестування зумовлена низкою причин:

по-перше, відсутністю прогресивного методологічного апарату та інструментарію для якісного всебічного проведення досліджень та об'єктивного визначення впливу окремих видів інвестицій на загальну

результативність інвестування у людський капітал;

по-друге, обмеженістю та розрізненістю інформаційної бази дослідження, яка представлена виключно офіційними статистичними даними Держкомстату України, що перешкоджає проведенню достовірного комплексного дослідження аналізованих явищ;

по-третє, неможливістю отримання вартісного еквівалента більшості з наявних показників, які характеризують стан розвитку кожного з видів інвестицій у людський капітал, що значно звужує можливості їх застосування для обґрунтованого встановлення їх впливу на процеси нагромадження людського капіталу.

Із огляду на зазначене, можна констатувати наявність першочергової необхідності створення методологічного інструментарію аналізу стану інвестування у людський капітал на макрорівні для отримання у подальшому можливостей обґрунтованого встановлення його ефективності на всіх рівнях управління. Методологічний інструментарій має містити комплексну систему показників оцінки соціально-економічної ефективності здійснення різних видів інвестицій у людський капітал як на макро-, так і на мікрорівні; методики визначення результативності інвестування у людський капітал на всіх рівнях управління, принципи забезпечення ефективності інвестування у людський капітал та інформаційну базу планування та обґрунтування доцільних обсягів інвестицій у людський капітал.

2.2. Сучасний стан інвестування у людський капітал на рівні регіону та підприємства

Забезпечення суб'єктів господарювання всіх видів економічної діяльності працівниками потрібного рівня кваліфікації можливо, в першу чергу, завдяки створенню гнучкої та конкурентоспроможної системи вищої і професійно-

технічної освіти, а також подальшого вдосконалення та розповсюдження системи безперервної післядипломної освіти та професійного розвитку працівників шляхом інвестування у людський капітал. Тобто саме інвестиції у людський капітал формують підґрунтя ефективності економічної діяльності, збільшують інноваційний потенціал науки і промисловості та створюють умови для забезпечення підприємств висококваліфікованими працівниками, здатними розробляти інноваційні технології виробництва продукції і надання послуг та забезпечувати їх економічно обґрунтоване та ефективне впровадження і практичне використання.

Основними видами інвестування у людський капітал на мікрорівні є професійний розвиток та перепідготовка, мобільність та полівалентність і мотивація розвитку. Доступний високоякісний професійний розвиток та перепідготовка є однією із визначальних, фундаментальних складових формування людського капіталу як окремого суб'єкта господарювання, так і країни в цілому. Проте для забезпечення умов постійного відтворення людського капіталу на мікрорівні необхідно створити відповідні умови для безперервного професійного навчання протягом усіх стадій життєвого циклу працівника на підприємстві.

Досягнення високого рівня ефективності виробничої діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників підприємства. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, що дозволить покращити стан використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації має у повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що створить умови для забезпечення високого рівня окупності інвестицій у людський капітал. При цьому працівники, що проходять професійне навчання, мають мати достатній рівень мотивування та чітко розуміти, які переваги вони зможуть отримати по його закінченню. Лише при досягненні даної умови як підприємство, так і

працівник зможуть отримати найбільшу віддачу від інвестування у людський капітал.

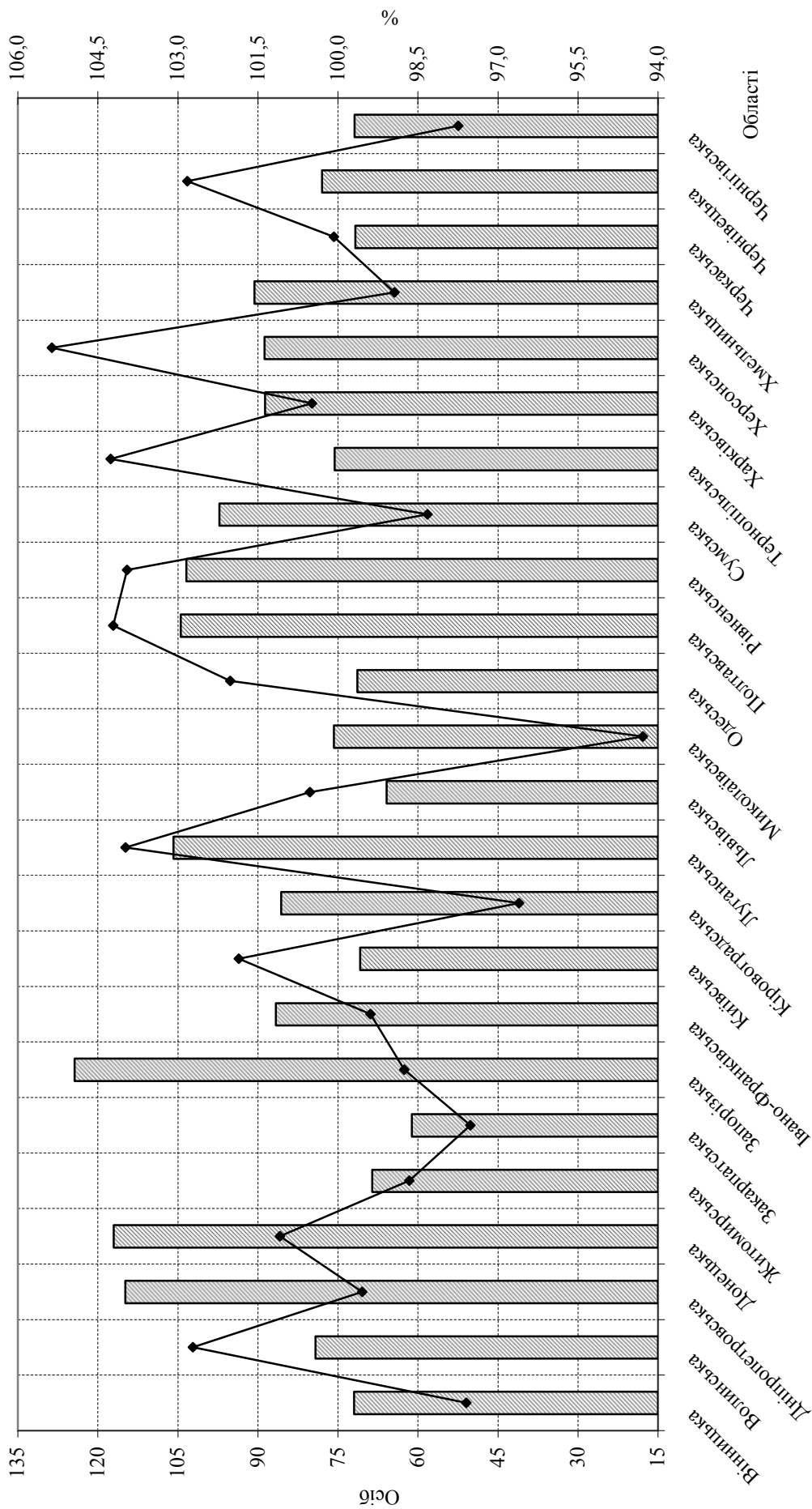
Існуючий рівень інвестування більшістю малими та середніми українськими підприємствами у людський капітал, із метою його нагромадження, є незадовільним. Проте, у першу чергу, це відбувається не через нестачу вільних коштів, а внаслідок нерозуміння керівництвом більшості підприємств необхідності даної складової загального інвестування та непоінформованість, в який термін і в якому вигляді буде отримана окупність від вкладених у людський капітал коштів. Проте, виходячи із досвіду вітчизняних великих конкурентоспроможних промислових підприємств, синергетичного ефекту від інвестування можливо досягти лише за умови одночасного вкладення коштів у всі складові виробничої діяльності. Крім того, інвестування у людський капітал навіть незначної суми дозволить отримати більш високий рівень економічної віддачі у довгостроковій перспективі, ніж значні вкладення коштів у технічний розвиток підприємства [42, с. 34; 229, с. 18; 231, с. 30; 263; 307, с. 11; 377, с.117]. Так, за підрахунками фахівців, у середньому збільшення освітнього рівня працівників на 10% приводить до зростання загальної продуктивності діяльності підприємства на 8,6%, тоді як збільшення на 10% інвестицій в устаткування дозволяє отримати приріст продуктивності лише на 3,4% [345, с. 60; 346, с. 128; 440, с. 127]. Водночас, витрати на профілактику професійних захворювань працівників є в середньому в 6 разів меншими, ніж кошти, які необхідно буде витратити на лікування в разі захворювання [16, с. 60]. Однак основною метою інвестування у професійний розвиток працівників є активізація їх виробничої та трудової віддачі, підвищення рівня продуктивності праці та скорочення непродуктивних втрат робочого часу, формування лояльного ставлення та прихильності до підприємства.

У сучасних умовах фінансово-економічної кризи існує висока ймовірність зниження роботодавцями інтенсивності інвестування у людський капітал із метою економії та максимального заощадження коштів підприємства

для забезпечення на певний час стабільних умов діяльності. Проте саме в цей період інвестиції у професійний розвиток працівників мають здійснюватися у достатньому обсязі, створюючи підґрунтя для ефективної діяльності підприємства у найближчій перспективі та у післякризовий період. У цих умовах доцільним є здійснення аналізу сучасного стану інвестування у людський капітал на мікрорівні, у тому числі за окремими його видами, із метою набуття можливості у подальшому для оптимізації інвестиційних потоків підприємства.

Аналіз інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників підприємств за регіонами України та за видами економічної діяльності на підставі даних офіційної статистичної звітності 2002-2008 рр. дозволив встановити наявність регіональних та галузевих особливостей інвестування у професійний розвиток працівників [326, с. 439-440; 327, с. 409-410; 328, с. 410-411; 329, с. 395-396; 330, с. 379-380; 332, с. 387-388]. Регіональний аспект дослідження виявив, що найбільший рівень підвищення кваліфікації працівників у розрахунку на 1000 найманих осіб характерний для Запорізької (124 працівника, або 12,4% загальної чисельності), Донецької (117 працівників, або 11,7%) та Дніпропетровської (115 працівників, або 11,5%) областей, які історично мають статус найбільш промислово розвинених в загальній соціально-економічній системі України (рис. 2.8). Ще п'ять областей – Луганська, Полтавська, Рівненська, Сумська та Хмельницька – мають вищий за середній рівень підвищення кваліфікації працівників, який для умов 2008 р. становив 90 осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників. Значення цього показника знаходиться на незадовільно низькому рівні, проте простежується тенденція до його поступового зростання (у 2008 р. відносно 2002 р. зростання склало 12,5%).

Аналіз середньорічних ланцюгових темпів зростання, розрахованих за даними про чисельність осіб, які протягом 2002-2008 рр. підвищували кваліфікацію, у регіональному розрізі дозволив встановити, що в одинадцяти з двадцяти чотирьох областей України спостерігалася негативна тенденція до



▨ Чисельність працівників, що підвищили рівень кваліфікації у розрахунку на 1000 найманних працівників, осіб

◆— Середньорічні темпи зростання чисельності осіб, які підвищили кваліфікацію за період 2002-2008 рр., %

Рис. 2.8. Чисельність осіб, які у 2008 р. підвищили кваліфікацію, та інтенсивність процесів підвищення кваліфікації протягом 2002-2008 рр. у регіонах України

скорочення інтенсивності процесу підвищення кваліфікації працівників, рівень якого коливається від 5,7% середньорічного падіння у Миколаївській до 0,6% – у Івано-Франківській областях [125].

У середньому в Україні чисельність осіб, які протягом 2002-2008 рр. підвищували кваліфікацію, зростає лише на 0,81%, що є недостатнім для забезпечення сталого розвитку економіки країни. Найбільш негативним моментом є тенденція до скорочення інтенсивності підвищення кваліфікації працівників підприємств промислово розвинених областей України, а саме Запорізької (середньорічні темпи зростання становили 97,09%), Дніпропетровської (99,55%), а також незначний рівень середньорічного зростання цього показника для умов Донецької області (101,09%). Основними причинами негативної динаміки стали екстенсивний характер економічного зростання даних регіонів та наслідки світової фінансова-економічної кризи, яка у найбільшому ступені відбилася на фінансовій спроможності промислових підприємств, що вплинуло на інтенсивність процесів підвищення кваліфікації працівників [49, с. 99].

Із метою визначення регіональних особливостей здійснення процесів підвищення кваліфікації працівників підприємств було виконано групування регіонів України (Додаток Д) за чотирма групами за чисельністю осіб, що підвищували рівень кваліфікації у розрахунку на 1000 найманих працівників для умов 2008 р. (табл. 2.2). За результатами було встановлено, що склад кожної групи збільшується при зменшенні числових значень діапазону групування, тобто більшість регіонів України зосереджено у групі, якій відповідає 80-60 навчених осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників. Так, перша група із діапазоном понад 120 навчених осіб на 1000 найманих працівників представлена лише Запорізькою областю, тоді як четверта налічує чотирнадцять регіонів України (у тому числі міста Київ та Севастополь). Негативність такого розподілу регіонів України пояснюється тим, що питома вага осіб, які підвищували кваліфікацію у загальній чисельності найманих працівників четвертої групи дорівнює в середньому 7,07%, що є вкрай

Таблиця 2.2

Групування регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників у 2008 р.

№ групи	Діапазон групування за чисельністю осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Регіональний склад групи	Середня чисельність осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Загальна середньорічна чисельність найманих працівників у групі		Середня чисельність працівників у групі, які підвищили кваліфікацію		
				тис. осіб	% до чисельності найманих працівників	осіб	% до чисельності найманих працівників групи	% до загальної чисельності працівників, які підвищували кваліфікацію
1	Понад 120	Запорізька область	124	505	4,43	124	12,44	6,14
		Донецька область	117					
2	100-120	Дніпропетровська область	115	3513	30,84	112	11,22	38,54
		Луганська область	106					
		Полтавська область	104					
		Рівненська область	103					
3	80-100	Сумська область	97	2361	20,73	90	8,96	20,68
		Хмельницька область	91					
		Автономна Республіка Крим	89					
		Харківська область	89					
		Херсонська область	89					
		Івано-Франківська область	87					
		Кіровоградська область	86					
		Волинська область	79					
		Чернівецька область	78					
		Миколаївська область	76					
4	60-80	Тернопільська область	76	5011	44,00	71	7,07	34,64
		м. Севастополь	74					
		Вінницька область	72					
		Черкаська область	72					
		Чернігівська область	72					
		Київська область	71					
		Одеська область	71					
		Житомирська область	69					
		м. Київ	69					
		Львівська область	66					
Закарпатська область	61							

недостатнім у порівнянні із показниками першої групи, де питома вага становила 12,44%.

За результатами проведеного групування регіонів України за інтенсивністю процесів підвищення кваліфікації було виявлено високу пряму залежність між станом промислового розвитку та потенціалу регіону та активністю областей у підвищенні кваліфікації працівників. Так, найбільш розвинуті промислові регіони України при групуванні увійшли у перші дві групи та у загальній структурі осіб, що підвищили кваліфікацію, представлені 44,68% загальної чисельності працівників, які у 2008 р. проходили підвищення кваліфікації [50].

Статистичне вивчення розподілу регіонів України за діапазонами інтенсивності підвищення кваліфікації працівників у розрахунку на 1000 найманих працівників у 2008 р. виявило невідповідність фактичного розподілу стандартному нормальному розподілу, побудованому за медіаною (рис. 2.9).

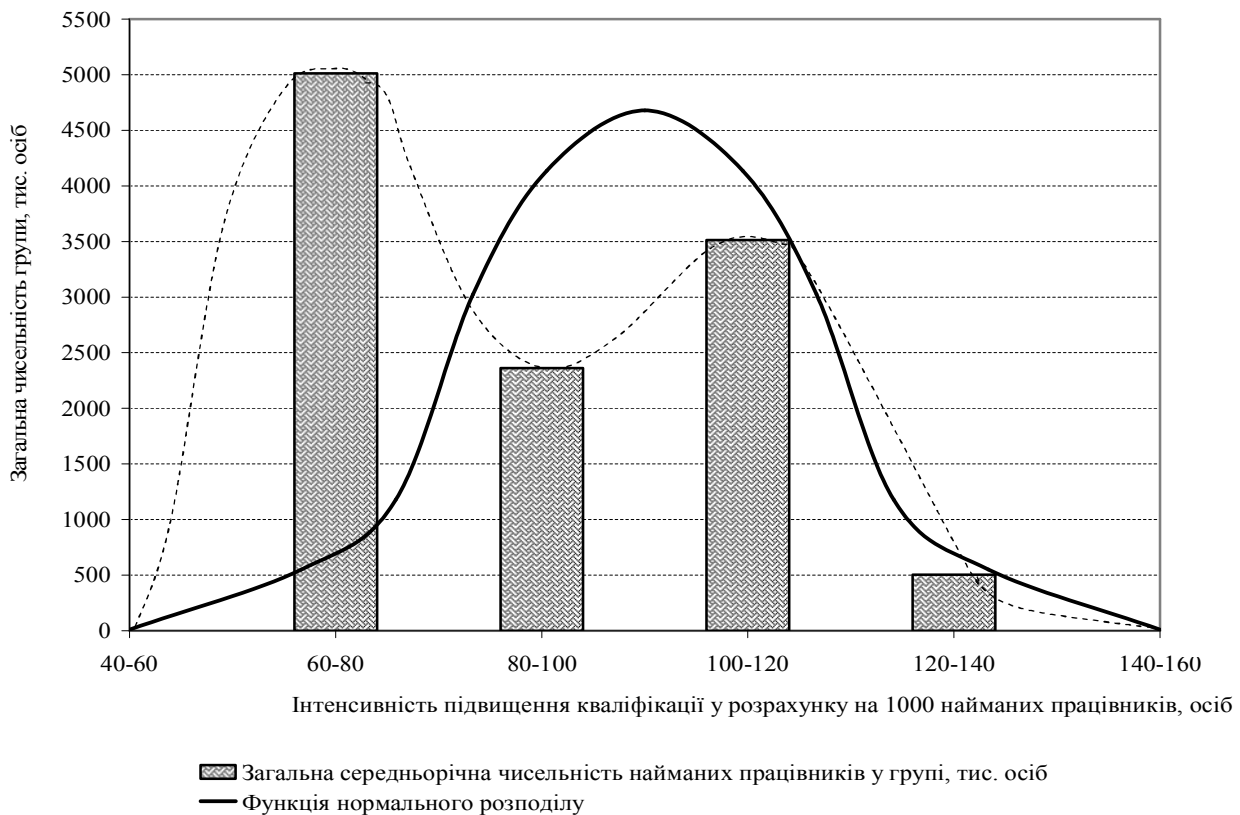


Рис. 2.9. Співставлення фактичного розподілу регіонів України за діапазонами інтенсивності підвищення кваліфікації у розрахунку на 1000 найманих працівників із нормальним розподілом

Фактичний розподіл регіонів має двовершинну несиметричну форму із чисельним домінуванням четвертої групи регіонів, що характеризує досліджувану сукупність як статистично неоднорідну із поєднанням груп із різнорідними ознаками. Такий розкид регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації персоналу призвів до дуже низького середнього рівня підвищення кваліфікації працівників в Україні – 89 осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників у регіоні, тобто лише 8,9%. При тому, що середній рівень даного показника для країн-учасниць ЄС становить біля 20%, а для Японії – понад 80% [69; 139, с. 89-90; 166]. Низький рівень підвищення кваліфікації в Україні скорочує можливості до перспективного зростання інноваційного потенціалу як окремого підприємства, так і країни в цілому.

Моделювання наближеного до нормального розподілу варіанту групування регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації для умов 2008 р. мало супроводжуватися переміщенням окремих регіонів із фактичного діапазону інтенсивності в більш високий при одночасному збільшенні середньої чисельності осіб, які в цих регіонах мали підвищити кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників (табл. 2.3). В основу розрахунків значень аналітичних показників у результаті змодельованих переміщень регіонів за діапазонами інтенсивності підвищення кваліфікації було покладено припущення про досягнення нижньої межі діапазону групи на мінімально допустимому рівні. Значення показників для тих регіонів України, які відповідали вимогам нормального закону розподілу, залишилися на незмінному рівні. У результаті проведених розрахунків до складу першої групи з високою вірогідністю може ввійти Донецька область, для чого необхідно мінімально досягти збільшення рівня інтенсивності процесів підвищення кваліфікації зі 117 до 121 особи у розрахунку на 1000 найманих працівників, тобто на 3,4% від фактичного рівня 2008 р. Із метою переходу із третьої до другої групи мають збільшити середній рівень інтенсивності підвищення кваліфікації Сумська (на 4,1%), Хмельницька (на 10,9%), Харківська (на 13,5%), Херсонська (на 13,5%), Івано-Франківська області (на 16,1%) та Автономна

Таблиця 2.3

**Групування регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників у 2008 р.,
наближене до нормального розподілу**

№ групи	Діапазон групування за чисельністю осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Регіональний склад групи	Мінімально допустима чисельність осіб, які підвищили кваліфікацію, тис. осіб	Мінімально допустима середня чисельність осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Загальна середньорічна чисельність найманих працівників у групі		Середня чисельність працівників у групі, які підвищили кваліфікацію	
					тис. осіб	% до чисельності найманих працівників	осіб	% до чисельності працівників, які підвищували кваліфікацію
1	Понад 120	Запорізька область	62,8	124	1784	15,66	122	20,03
		Донецька область	154,8	121				
2	100-120	Дніпропетровська область	116,1	115	4372	38,38	105	42,37
		Луганська область	61,8	106				
		Полтавська область	42,4	104				
		Рівненська область	24,1	103				
		Сумська область	29,2	101				
		Хмельницька область	27,1	101				
		Автономна Республіка Крим	41,1	101				
		Харківська область	71,2	101				
		Херсонська область	22,4	101				
		Івано-Франківська область	24,9	101				
3	80-100	Кіровоградська область	19,1	86	4157	36,50	81	31,09
		Волинська область	17,9	81				
		Чернівецька область	12,2	81				
		Миколаївська область	21,7	81				
		Тернопільська область	16,0	81				
		м. Севастополь	6,3	81				
		Вінницька область	28,6	81				
		Черкаська область	24,4	81				
		Чернігівська область	20,7	81				
		Київська область	31,7	81				
4	60-80	Одеська область	44,1	81	1077	9,46	66	6,51
		м. Київ	95,1	81				
		Житомирська область	19,0	69				
		Львівська область	38,8	66				
		Закарпатська область	12,9	61				

республіка Крим (на 13,5%). Найбільші зміни мала зазнати четверта група, із якої до складу третьої мали ввійти одинадцять регіонів України. Для досягнення змодельованого рівня показників регіони цієї групи мають мінімально збільшити рівень інтенсивності підвищення кваліфікації працівників від 2,5% (Волинська область) до 17,4% (м. Київ). У результаті таких якісних змін має покращитися регіональна структура підвищення кваліфікації із максимізацією другої групи регіонів, які відповідають діапазону інтенсивності підвищення кваліфікації у 100-120 осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників.

Досягнення нормалізованого розподілу регіонів України дозволить отримати зростання середнього рівня підвищення кваліфікації до 102 осіб, або на 14,6%, до фактичного рівня 2008 р. Графічне зображення отриманих результатів наближеного до нормального розподілу регіонів України за діапазоном інтенсивності підвищення кваліфікації працівників у розрахунку на 1000 найманих працівників має дзвіноподібну форму, що дозволяє максимізувати інтенсивність процесів підвищення кваліфікації шляхом переміщення регіонів України із більш низьких до більш високих діапазонів інтенсивності (рис. 2.10).

Отримана форма розподілу повною мірою не відповідає стандартній симетричній формі завдяки впливу значної кількості чинників, серед яких слід назвати покладене в основу розрахунків припущення про умови переходу регіону з однієї групи до іншої; значний розмір середньорічної чисельності найманих працівників як окремого регіону, так і кожної групи, що обумовлює інерційність розподілу; економічні та організаційні складності у досягненні окремими регіонами України рекомендованого рівня підвищення кваліфікації працівників.

Основною метою здійсненого моделювання наближеного до нормального розподілу інтенсивності підвищення кваліфікації працівників у регіональному аспекті було визначення пріоритетних напрямів подальшого розвитку системи підвищення кваліфікації працівників підприємств для забезпечення умов їх

постійного розвитку для збільшення обсягу та якості людського капіталу [87; 178].

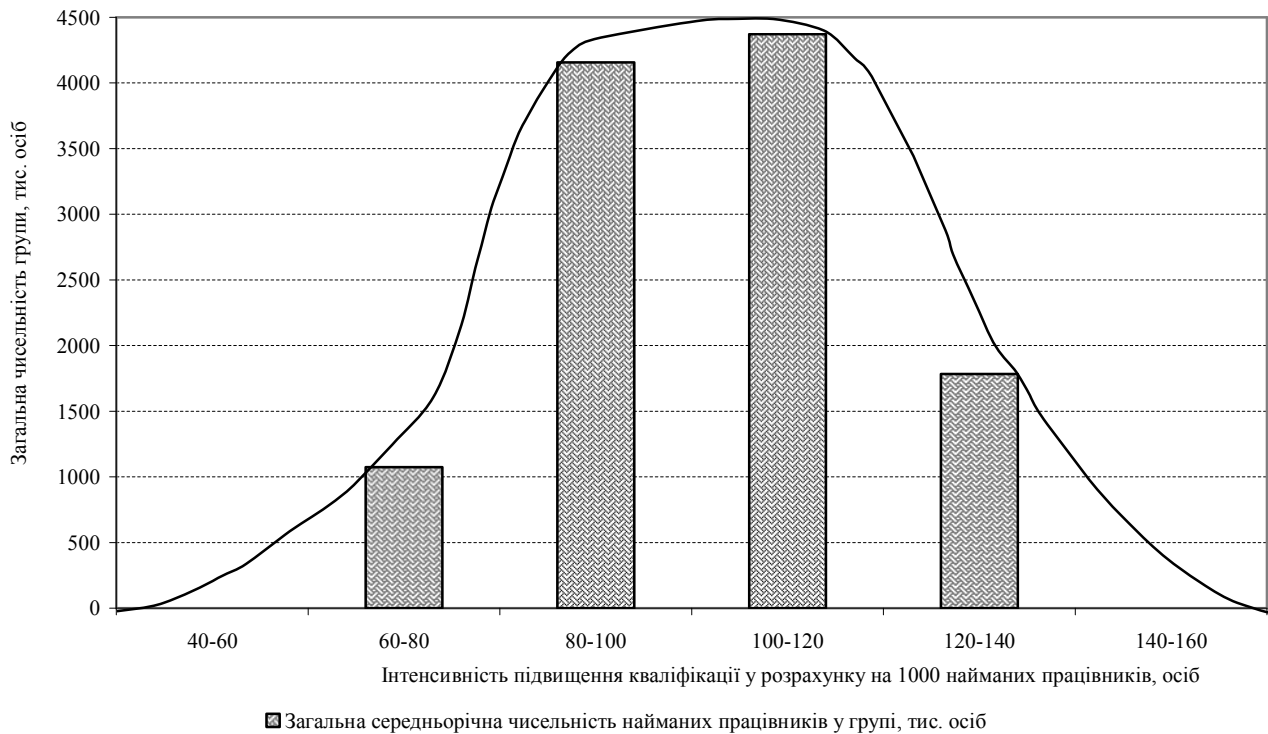


Рис. 2.10. Приведення розподілу регіонів України за діапазоном інтенсивності підвищення кваліфікації у розрахунку на 1000 найманих працівників до нормального розподілу

Для досягнення поставленої мети необхідно на національному рівні створювати та впроваджувати програми зі стимулювання працівників до постійного професійного розвитку та підвищення відповідальності роботодавців до забезпечення високого рівня компетентності працівників шляхом інвестування у людський капітал. Необхідність практичної реалізації даних програм обґрунтовується також високою потребою суб'єктів господарювання України у висококваліфікованих працівниках, яку, в першу чергу, відчувають великі та середні підприємства [27, с. 21; 305].

Із метою ілюстрування стану та тенденцій зміни інтенсивності процесів професійного розвитку працівників підприємств за окремими видами економічної діяльності було обрано лише ті види діяльності, які вносять найбільший вклад у формування ВВП країни. Аналіз галузевих особливостей

підвищення кваліфікації працівників підприємств протягом 2002-2008 рр. дозволив встановити наявність суттєвих розбіжностей між інтенсивністю здійснення процесу професійного розвитку працівників підприємств різних видів економічної діяльності (рис. 2.11).

За період із 2002 по 2008 рр. лідируюче місце у підвищенні кваліфікації посідала промисловість, яка у 2008 р. забезпечила підвищення кваліфікації 135 особам у розрахунку на 1000 найманих працівників. Висока інтенсивність цього процесу притаманна підприємствам, які належать до видів економічної діяльності, пов'язаних із діяльністю транспорту і зв'язку (130 осіб) та державним управлінням (115 осіб).

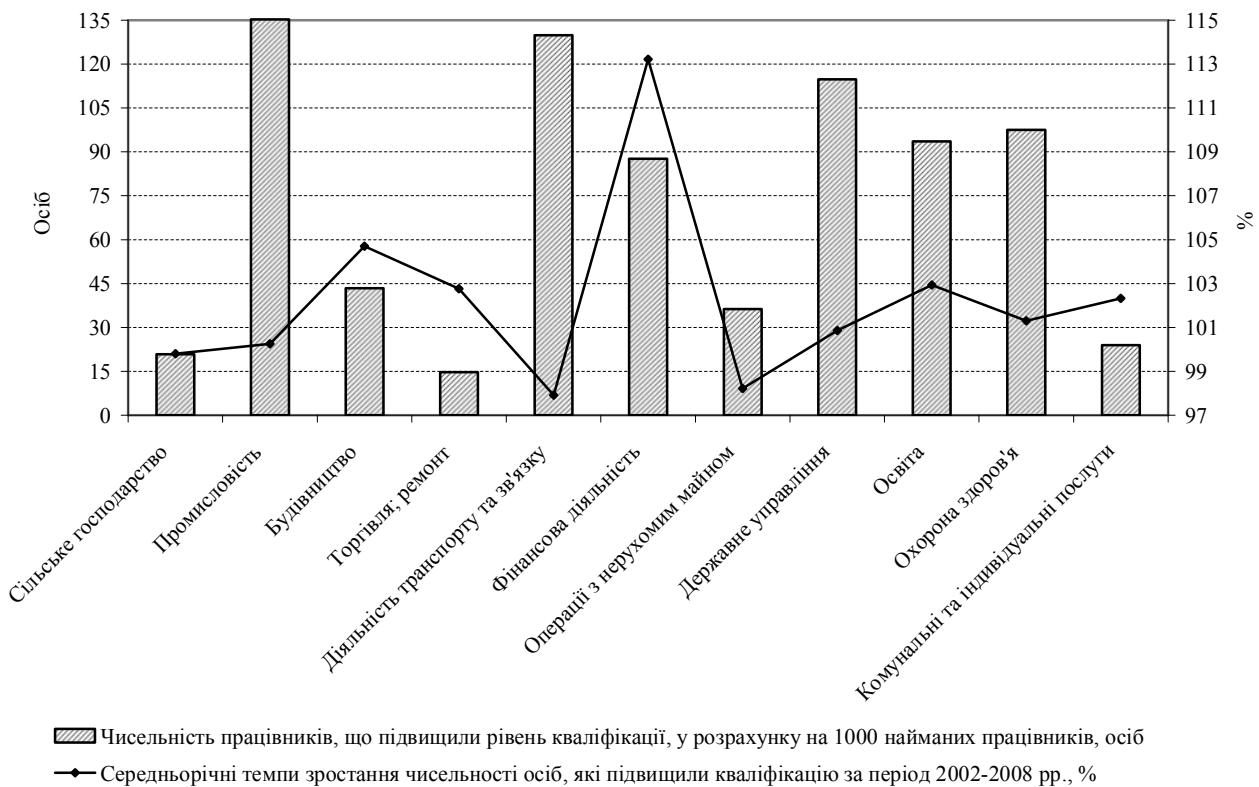


Рис. 2.11. Чисельність осіб, які у 2008 р. підвищили кваліфікацію, та інтенсивність процесів підвищення кваліфікації протягом 2002-2008 рр. за видами економічної діяльності

Найбільш високі темпи зростання інтенсивності процесів підвищення кваліфікації персоналу спостерігаються у сфері фінансової діяльності (у середньому щорічний приріст чисельності осіб, які підвищують кваліфікацію, у

сфері фінансової діяльності дорівнює 13,22%), що пов'язано із становленням та активним розвитком фінансової сфери економічної діяльності в Україні протягом останніх п'ятнадцяти років. Інтенсивність процесів підвищення кваліфікації працівників підприємств інших видів економічної діяльності характеризуються незначною динамікою зростання або скорочення темпів зростання чисельності навчених осіб, що опосередковано може свідчити про відсутність помітних позитивних тенденцій до перспективного розвитку цих видів економічної діяльності.

Інноваційний розвиток технологічних процесів значно посилює вимоги до рівня професійних знань та вмінь працівників, що потребує від роботодавця забезпечення умов постійного оновлення знань та підвищення якості, професіоналізму і компетентності працівника протягом усіх стадій життєвого циклу. Періодичність такого оновлення американський економіст А. Шапіро запропонував встановлювати шляхом визначення періоду напіврозпаду компетентності – період часу, протягом якого компетентність випускника навчального закладу скорочується у два рази [9; 281, с. 125]. Значення періоду напіврозпаду компетентності протягом останніх двадцяти років, завдяки підвищенню інтенсивності процесів старіння знань, скоротилося із 5-6 до 3 років [302, с. 146; 315, с. 140]. Отже, оптимальна періодичність професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників для забезпечення підприємству перспектив сталого розвитку має дорівнювати не більше ніж три роки, а для динамічного середовища бізнесу даний критерій є ще більш жорстким і не має перевищувати 2 роки [12; 166, с. 209].

В Україні, згідно з діючим „Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві”, періодичність професійного навчання робітників на курсах підвищення кваліфікації і довгострокового підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців установлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на п'ять років [207]. Виконання нормативних вимог щодо періодичності професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників мають вирішальне значення для практичного розповсюдження інноваційної

концепції навчання впродовж життя, яка має стати підґрунтям для сталого зростання конкурентоспроможності української економіки.

Дослідження середньої фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств у регіональному аспекті у 2002 та 2008 р. дозволило встановити невиконання навіть національних нормативних вимог щодо її рівня (рис. 2.12), (Додаток Д). Так, у 2008 р. середня періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємств у середньому в Україні становила 11,14 року, що можна вважати незадовільним рівнем, проте у порівнянні із 2002 р. ситуація дещо покращилася (у 2002 р. середня періодичність підвищення кваліфікації працівників дорівнювала 12,56 року). Для порівняння, у країнах-учасницях ЄС рівень періодичності підвищення кваліфікації становить у середньому біля 5 років, в Японії – від 1 до 1,5 років, у Росії – 7,8 року [316; 382, с. 105].

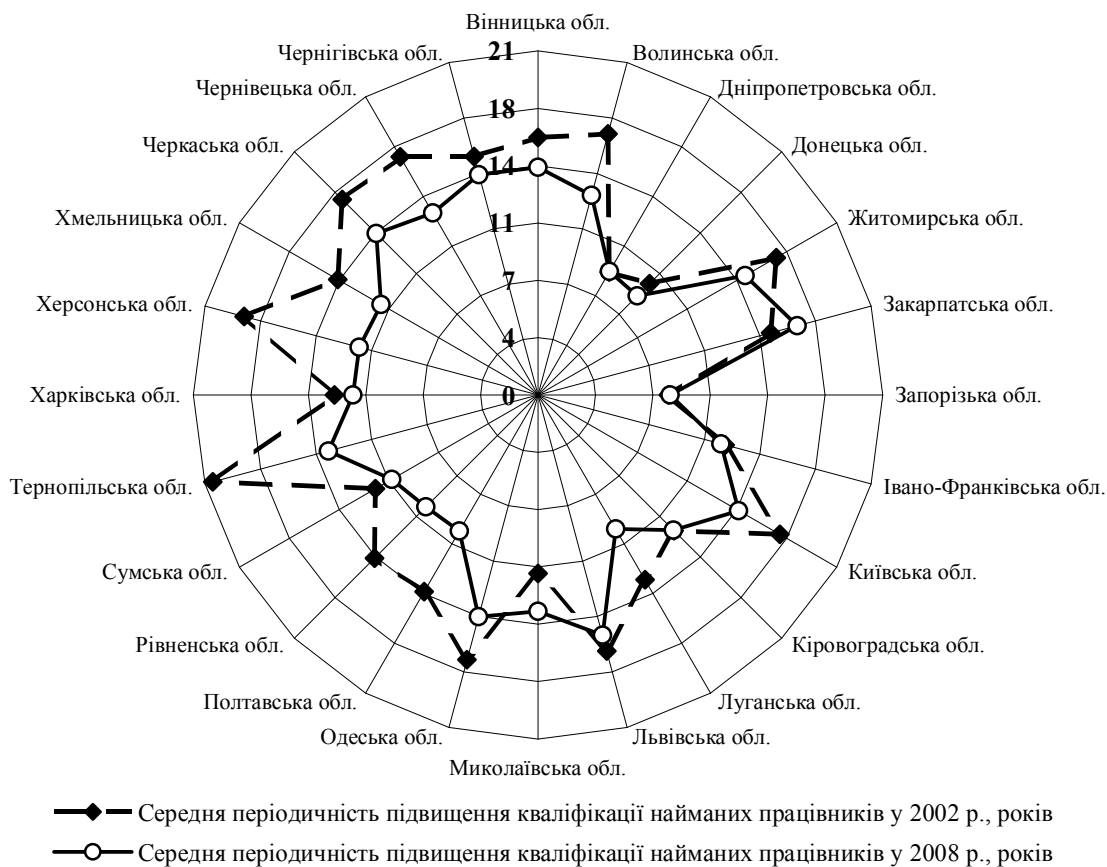


Рис. 2.12. Середня періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників підприємств за областями у 2002 та 2008 рр.*

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України [326, с. 440; 332, с. 381, 388]

Найбільш результативне скорочення періодичності підвищення кваліфікації працівників підприємств у 2008 р. у порівнянні з 2002 р. спостерігалось у Херсонській (періодичність скоротилася з 18,54 до 11,27 року, або на 39,2%) та Тернопільській (періодичність скоротилася із 20,52 до 13,22 року, або на 35,6%) областях. Така динаміка була досягнута завдяки скороченню середньорічної чисельності найманих працівників при одночасному різкому зростанні чисельності працівників, які у 2008 р. у порівнянні із 2002 р. підвищували кваліфікацію.

Проте у Миколаївській та Закарпатській областях навпаки, спостерігається протилежна тенденція до зростання періодичності підвищення кваліфікації працівників, що викликано одночасним скороченням як середньорічної чисельності найманих працівників, так і чисельності осіб, які підвищували кваліфікацію. Негативним є також незначне зростання протягом періоду дослідження періодичності підвищення кваліфікації на підприємствах Запорізької області (періодичність зросла з 7,93 до 8,04 року, або на 1,4%), яке без впровадження відповідних заходів поступово може стати причиною втрачання Запорізькою областю лідируючих позицій із підвищення професійного рівня працівників.

Аналіз періодичності підвищення кваліфікації працівників підприємств України за видами економічної діяльності дозволив встановити, що у 2008 р. підприємства жодного із видів економічної діяльності не відповідали нормативним вимогам. Так, у сфері торгівлі та ремонту фактичний термін періодичності перевищував нормативний у 13,6 раза (у 2002 р. – 48,39 року, у 2008 р. – 68,13 року), на підприємствах сільського господарства – у 9,6 раза (у 2002 р. – 113,76 року, у 2008 р. – 48,04 року) та на підприємствах, що надають комунальні та індивідуальні послуги, – у 8,4 раза (у 2002 р. – 46,79 року, у 2008 р. – 41,83 року) [326; 332]. Для підприємств промисловості періодичність підвищення кваліфікації працівників також перевищує нормативний термін і дорівнює у середньому 7,39 року у 2008 р. (у 2002 р. – 8,43 року). Отже, якщо навіть в умовах найбільш прогресивних підприємств промисловості

періодичність підвищення кваліфікації не відповідає нормативним вимогам, то необхідно на національному рівні терміново впроваджувати ефективні заходи щодо стимулювання роботодавців і працівників до підвищення інтенсивності процесів професійного навчання.

Серед усіх можливих форм підвищення кваліфікації працівників найбільш поширеними формами, що використовуються українськими підприємствами, є навчання безпосередньо на робочому місці, яке застосовується для підвищення кваліфікації більше ніж половини усіх навчених та проведення навчальних занять у власних учбових центрах. Підвищення кваліфікації в навчальних закладах усіх рівнів та запрошення незалежних фахівців і тренерів застосовується підприємствами значно рідше і, головним чином, для підвищення професійного рівня управлінського персоналу та фахівців [207, с. 155]. Так, на промислових підприємств Донецької області більшість навчальних програм із підвищення професійного рівня працівників здійснюється в умовах виробничо-технічних курсів та курсів цільового навчання, а частка працівників, які навчалися у вищих навчальних закладах, не перевищувала 1,5% (табл. 2.4) [94, с.79-80; 106].

Із метою аналізу інтенсивності та періодичності процесів професійного розвитку та перепідготовки працівників були обрані провідні підприємства найбільш представлених у Донецької області видів діяльності – машинобудування (п'ять підприємств), металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів (три підприємства), хімічна та нафтохімічна промисловість (одне підприємство) та одно металургійне підприємство Луганської області. На п'яти із досліджуваних об'єктів протягом 2007-2009 рр. спостерігається тенденція до скорочення частки працівників, які проходили професійне навчання, перш за все, за рахунок зменшення інтенсивності підвищення кваліфікації робітників. Це, у свою чергу, негативно позначилося на періодичності професійного навчання персоналу, однак для восьми підприємств середній за три роки рівень даного показника залишається в рамках нормативних вимог.

Таблиця 2.4

Виробниче навчання працівників промислових підприємств Донецької та Луганської областей

Підприємство	Рік	Середньо-облікова чисельність працівників, осіб	Частка працівників, які проходили навчання, у середньообліковій чисельності працівників, %	У тому числі за видами навчання, %				Періодичність навчання працівників, роки	Середньорічна періодичність навчання на підприємстві, роки
				перепідготовка	виробничо-технічні курси	курси цільового навчання	підвищення кваліфікації керівників та фахівців		
ЗАТ „Новоκραматорський машинобудівний завод”	2007	14732	47,19	3,97	26,55	16,67	2,12	1,99	
	2008	14977	53,58	5,96	26,43	21,19	1,87		
	2008	6899	63,26	9,41	41,82	10,22	1,58		
	2009	5695	41,39	32,98	8,41	2,42	2,00		
ВАТ „Староκραматорський машинобудівний завод”	2007	2243	13,02	6,87	3,57	-	7,68	12,01	
	2008	2292	9,99	3,40	4,89	-	10,01		
	2009	1394	5,45	3,73	1,36	0,36	18,34		
ВАТ „Точмаш”	2007	1512	51,92	4,96	30,29	13,96	1,93	4,47	
	2008	1618	32,01	2,60	12,86	12,73	3,12		
	2009	1097	11,94	1,28	1,82	7,47	8,37		
ВАТ „Донецькірмаш”	2007	1433	11,79	3,56	4,75	3,49	8,48	8,73	
	2008	1382	18,45	2,39	5,57	4,99	5,42		
	2009	1303	8,14	0,23	0,77	-	12,29		
ВАТ „Металургійний комбінат „Азовсталь”	2007	22659	59,62	12,25	13,94	20,01	1,68	1,64	
	2008	20326	54,02	10,73	12,10	12,98	1,85		
	2009	15475	72,12	15,24	13,40	18,71	1,39		
ВАТ „Алчевський металургійний комбінат” (Луганська область)	2007	18253	32,24	7,94	22,07	2,23	3,10	2,34	
	2008	17871	49,24	14,07	32,62	2,55	2,03		
	2009	15451	53,09	9,92	36,68	6,49	1,88		
ВАТ „Снаківський металургійний завод”	2007	7872	33,09	9,77	3,28	14,08	3,02	3,30	
	2008	7586	21,47	6,06	8,13	3,93	4,66		
	2009	6982	44,82	8,05	11,27	21,74	2,23		
ВАТ „Донецький металургійний завод”	2007	2025	21,58	2,57	14,17	4,84	4,63	3,68	
	2008	1964	40,58	5,04	15,38	10,34	2,46		
	2009	1737	25,33	3,28	8,12	12,15	3,95		
ВАТ „Авдіївський коксохімічний завод”	2007	6530	49,39	13,74	35,65	2,02	1,47		
	2008	6040	72,96	44,09	28,87	1,37			
	2009	5158	99,55	80,90	18,65	1,00			

Наявність серед провідних машинобудівних підприємств області підприємств, у рамках яких спостерігається перевищення нормативної періодичності підвищення кваліфікації працівників у 2-2,5 рази (ВАТ „Старокраматорський машинобудівний завод” та ВАТ „Донецькгірмаш”), пояснює низький рівень загальної періодичності професійного навчання працівників підприємств промисловості України, який у 2008 р. становив 7,39 року. Незважаючи на перевищення нормативного рівня, значення цього показника можна вважати задовільним при порівнянні із відповідним рівнем періодичності професійного навчання, характерним для підприємств сільського господарства (у 2002 р. – 113,76 року, у 2008 р. – 48,04 року) і підприємств, які надають комунальні та індивідуальні послуги (у 2002 р. – 46,79 року, у 2008 р. – 41,83 року) [326, с. 434, 439; 332, с. 380, 387].

Критично недостатня періодичність підвищення кваліфікації працівників суб'єктів господарювання значним чином впливає й на загальний рівень охоплення освітніми програмами дорослого населення України. Так, за даними першого Всеукраїнського перепису, фактичний рівень охоплення освітою населення України у віці від 25 до 60 років на кінець 2001 р. складав лише 1,2% чисельності наявного населення, у тому числі з вищою освітою – 1% [195, с. 287]. Однак такий рівень не дозволить у найближчій перспективі наблизити реальне впровадження програми навчання впродовж життя та отримати помітні результати від її реалізації.

Структура інвестованих коштів у людський капітал за джерелами походження змінюється залежно від форми власності підприємства. Так, переважна більшість коштів, що інвестуються у професійне навчання працівників підприємств в Україні, здійснюється за рахунок коштів підприємств та організацій – 78% для державних підприємств та 74% – для підприємств колективної форми власності [195, с. 288; 208, с. 114]. Питома вага витрат, які здійснюються за рахунок самих працівників, залежно від форми власності підприємства, коливається в межах від 11 до 16%. Інша ситуація спостерігається на підприємствах приватного сектора економіки – повністю за

рахунок коштів підприємства здійснюється погашення лише близько 40% сукупних витрат на професійне навчання працівників [195, с. 288; 208, с. 114]. Інші 40% витрат мають компенсувати працівники за рахунок власних коштів. Проте у короткостроковій перспективі соціально-економічна нестабільність у країні значно зменшує вірогідність інвестування працівниками коштів у свій професійний розвиток.

Частка витрат підприємств на професійне навчання та розвиток працівників у структурі загальних витрат на робочу силу в Україні не перевищує 0,3% та має поступову тенденцію до скорочення [241, с. 223]. Натомість в економічно розвинених країнах світу частка витрат підприємств на професійне навчання та розвиток працівників є значно більшою та коливається у межах від 1,1% у Нідерландах до 1,8% у Великобританії [241, с. 224]. Обов'язкове забезпечення такого високого рівня інвестування у людський капітал у цих країнах контролюється на державному рівні та реалізується через систему податкового стимулювання.

Отже, першочерговим завданням для України є не лише розв'язання конкретних проблем підвищення інтенсивності процесів професійного навчання працівників підприємств окремих видів економічної діяльності, а й створення на державному рівні програм підтримки та заохочення підприємств до збільшення обсягів інвестування у людський капітал. Саме реалізація означеного підходу у перспективі дозволить на мікро- та макrorівні отримати очікуваний соціально-економічний ефект від інвестування у професійне навчання та розвиток працівників. Для подолання негативної ситуації необхідною є розробка науково-методичних та практичних рекомендацій щодо обґрунтування доцільних обсягів інвестицій у людський капітал за видами та визначення соціально-економічної ефективності як у коротко-, так і у довгостроковому часі.

Безпосередньо від інтенсивності, якості і періодичності професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників різних суб'єктів господарювання значним чином залежить інший вид інвестування у людський

капітал на мікрорівні – мобільність та полівалентність, який має складну структуру та комплексний характер впливу на результативність інвестування у людський капітал. Даний вид інвестування складається з двох взаємопов'язаних економічних категорій, кожна із яких має свій рівень реалізації та сутнісні характеристики.

Мобільність розглядається в якості одного із видів інвестування як на макро-, так і на мікрорівні та може бути подана цілим спектром складових, що відображають різні аспекти мобільності людини. Найбільш вагомими, з інвестиційного погляду, є такі складові мобільності, як освітня, кваліфікаційна, професійна, адаптаційна та географічна. Кожна з них характеризується наявністю у працівників універсального доступу до певного джерела мобільності, яким можуть виступати: вільний доступ до професійного навчання, одержання другої професії та підвищення кваліфікації як безпосередньо на підприємстві, так і у спеціалізованих навчальних закладах; можливість використання отриманих під час навчання знань та навичок у практичній діяльності, у тому числі на більш високій посаді або при переході на більш високий кваліфікаційний розряд; своєчасне кар'єрне зростання; ротація працівників у рамках підприємства та переведення до філіалу в рамках однієї країни або за її межі та ін.

Полівалентність виражається в отриманні працівниками в результаті професійного навчання здатності виконувати різні за змістом функції у межах як однієї, так і декількох суміжних професій, що значно підвищує компетентність людини [433, с. 60]. Завдяки цьому полівалентність при виникненні нагальної потреби надає працівнику можливість якісно виконувати функціональні обов'язки у разі необхідності заміни інших працівників, у тому числі і старших за посадою або за кваліфікаційним рівнем, тобто свідчить про валідацію професійного досвіду. Разом із тим, суміщення кількох професій в умовах сучасної фінансово-економічної кризи є підґрунтям для оптимізації чисельності персоналу підприємства та скорочення витрат на виробництво (у першу чергу, через економію на оплаті праці), що створює умови для

підвищення конкурентоспроможності та ймовірності отримання підприємством прибутку від основної діяльності.

Результативність підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та навчання другим і суміжним професіям визначає стан мобільності та полівалентності працівників підприємства, а, отже, й рівень ефективності інвестування у людський капітал. Повноваження з визначення результативності професійного навчання та доцільності підвищення розряду певному робітнику на підприємстві надаються загальнозаводській чи цеховій кваліфікаційній комісії або іншому відповідному повноважному органу підприємства. На підставі висновків комісії обґрунтовується рішення про доцільність присвоєння кожному робітнику, який пройшов професійне навчання, певного кваліфікаційного розряду за відповідною професією.

Оцінка рівня мобільності та полівалентності працівників має вагому значущість, перш за все, для великих промислових підприємств України, які поступово оновлюють і модернізують виробниче обладнання та здійснюють диверсифікацію виробництва шляхом впровадження новітніх технологій, що відповідно вимагає й від працівників постійного підвищення рівня професійної компетентності. Так, частка робітників ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод” (ЗАТ „НКМЗ”), які за результатами професійного навчання отримали рекомендацію на підвищення розряду протягом 2007-2008 рр., складала в середньому 12,2%, що відповідає 3,2% середньооблікової чисельності працівників підприємства. Разом із тим, щорічно біля 4,0% робітників від загальної чисельності працівників підприємства освоювали другі та суміжні професії та 1,5% – набували полівалентну кваліфікацію [106]. Рівень даних показників можна вважати за нормативний або оптимально допустимий завдяки тому, що на ЗАТ „НКМЗ” на основі концептуальної моделі системи управління персоналом розроблено та впроваджено ефективну модель системи безперервного професійного розвитку працівників [305; 338, с. 38]. Використання даної моделі сприяє розвитку системи моніторингу перспектив розвитку працівників та завдяки впровадженню системи сертифікації надає

можливість стимулювання найбільш перспективних та обдарованих, що наближує підприємство до реалізації власної перспективної мети – управління талантами [153; 352, с. 17].

Проте на більшості промислових підприємств досягнення означених нормативних характеристик мобільності та полівалентності працівників у найближчий час є неможливим через недостатні обсяг та ефективність інвестування у людський капітал. Наприклад, у 2009 р. в умовах ВАТ „Донецький металургійний завод” (ВАТ „ДМЗ”) підвищило кваліфікацію 352 робітники та пройшли підготовку, перепідготовку й навчання другим професіям 57 робітників [106]. Однак за результатами проведеного навчання за рішенням комісії кваліфікаційні розряди були підвищені лише 31 робітнику, що складає 7,6% чисельності робітників, які проходили навчання, або 1,8% середньооблікової чисельності працівників підприємства. Однак обсяг інвестицій, які підприємство спрямовує на професійний розвиток працівників, є досить високим та у середньому дорівнює 1,43% фонду оплати праці (для порівняння: протягом п’яти останніх років ЗАТ „НКМЗ” інвестує у середньому 1,39%, а ВАТ „Снакієвський металургійний завод” – 0,26% загального фонду оплати праці). Отже, на ВАТ „ДМЗ” при високому обсязі інвестування у людський капітал спостерігається низька інтенсивність процесів професійного навчання працівників та незадовільний рівень результативності навчання, що скорочує ефективність інвестованих коштів.

Інша ситуація спостерігається на ВАТ „Донецькгірмаш”. За період 2004-2009 рр. середня частка робітників, які пройшли професійне навчання та за його результатами підвищили розряд, дорівнює 29,6%, проте у загальній чисельності працівників підприємства число їх у середньому не перевищує 2,1%. Таким чином, на підприємстві при досить низькій інтенсивності процесів професійного навчання спостерігається високий рівень їх результативності, що значно підвищує ефективність інвестованих у людський капітал коштів.

Обмежуючим чинником мобільності та полівалентності є трудовий потенціал самого працівника та відсутність у нього бажання змінювати якість

та зміст своєї праці. Тобто саме професійна пасивність працівника скорочує результативність інвестицій у його професійний розвиток та скасовує для нього можливість забезпечення більш якісних умов життя через підвищення рівня оплати праці та престижності виконуваної праці. Причинами невисокої результативності професійного навчання на підприємстві також можна назвати відсутність гарантії від роботодавця до отримання робочого місця відповідно до набутої у процесі професійного навчання компетентності; низький рівень задоволеності змістом виконуваної роботи; невисокий рівень засвоєння робітниками нових знань; неякісне викладання матеріалу або ненадання можливості закріплення його у практичній діяльності; відсутність престижності професійного навчання і зростання серед робітничого персоналу та ін.

Проте, незважаючи на перелічені причини, головним важелем забезпечення задовільного рівня ефективності інвестованих підприємством коштів у людський капітал є поступове створення роботодавцем у працівників мотиваційних спонукань до власного професійного розвитку та подальшого кваліфікаційного зростання. Планомірна дія керівництва підприємства у цьому напрямі дозволить сформувати загальне консолідоване мотиваційне середовище, яке у подальшому буде сприяти координації інвестиційних потоків для ефективного збільшення обсягу та якості людського капіталу.

За результатами анкетування підприємств України різних видів економічної діяльності та форм власності, проведеного НДІ праці і зайнятості населення НАН України та Мінпраці у 2008 р., було встановлено, що 69% опитаних респондентів вважають найбільш розповсюдженою формою мотивації працівників до професійного навчання гарантування працівнику робочого місця відповідно до набутої у процесі навчання професії або кваліфікації [288]. На другому місці серед мотиваторів професійного навчання йде гарантування підвищення розряду, категорії або класу – 64,8% підприємств указали саме на цю форму мотивації. Біля 62% підприємств в якості одного з мотивів розглядають можливість підвищення працівнику рівня заробітної плати після проходження професійного навчання. Однак більшість анкетованих

підприємств визнають, що вони економічно не зацікавлені у реалізації даного заходу. Третина підприємств для працівників, які якісно пройшли курс професійного навчання та підвищили рівень компетенції, створюють умови для переходу на інше робоче місце в рамках підприємства, і лише 10,4% підприємств забезпечують таким працівникам належні соціально-побутові умови життя.

На підставі результатів анкетного опитування було встановлено, що наявність зацікавленості підприємства у стимулюванні та вибір форми стимулювання професійного навчання безпосередньо залежить від розміру підприємства та форми його власності. Так, серед респондентів, які надали позитивні відповіді на поставлені в анкеті запитання відносно тих інструментів, які вони використовують для стимулювання у працівників інтересу до професійного навчання, переважають великі підприємства та підприємства приватної форми власності. Підтвердженням такого висновку можна вважати діяльність промислових підприємств Донецької та Луганської областей, які активно використовують різні заходи для стимулювання професійного розвитку працівників. До складу таких підприємств, у першу чергу, входять ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”, ТОВ „Донбаська паливно-енергетична компанія”, ВАТ „Металургійний комбінат „Азовсталь”, ВАТ „Алчевський металургійний комбінат”, ВАТ „Авдіївський коксохімічний завод” та ВАТ „Донецький металургійний завод”. Однак переважна більшість малих та середніх за розміром підприємств України не застосовує жоден із заходів стимулювання професійного розвитку та навчання працівників, пояснюючи це відсутністю вільних коштів і кризовим станом підприємства та економіки країни.

Отже, проведений аналіз стану інвестування у людський капітал суб'єктами господарювання України на підставі даних офіційної статистичної звітності дозволив встановити наявність як позитивних, так і негативних тенденцій у зміні значень показників, що характеризують даний процес. Так, найбільша інтенсивність процесів підвищення кваліфікації працівників

забезпечується в промислово розвинутих регіонах України, проте протягом останніх семи років темпи зростання інтенсивності даного процесу є незадовільними навіть для них. Більш глибокий аналіз процесів підвищення кваліфікації працівників українських підприємств за допомогою використання методу групування дозволив виявити дисбаланс у розподілі регіонів України за діапазонами чисельності працівників, які підвищили рівень кваліфікації, у розрахунку на 1000 найманих працівників, що не відповідає стандартному нормальному розподілу. Негативним моментом є той факт, що найбільша кількість регіонів попадає у найменший діапазон розподілу, та навпаки, що в цілому в Україні значно скорочує інтенсивність та ефективність інвестування у людський капітал.

Вкрай незадовільною є ситуація, яка склалася із середнім рівнем періодичності підвищення кваліфікації працівників підприємств України, навіть за наявності позитивних змін даного показника у часі. Так, у 2008 р. середній рівень періодичності підвищення кваліфікації дорівнював 11,14 року при тому, що нормативний рівень – п'ять років. Така ситуація склалася не лише внаслідок негативного впливу на загальний середній рівень періодичності доволі низького рівня показників періодичності професійного навчання працівників підприємств торгівлі та ремонту, сільського господарства та підприємств, що надають комунальні й індивідуальні послуги, але й через незадовільний рівень підвищення кваліфікації працівників промислових підприємств України. Цей висновок підтверджує дослідження інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників великих промислових підприємств Донецької області.

Низький рівень інтенсивності та періодичності професійного навчання працівників, що спостерігається в умовах більшості українських підприємств, перешкоджає створенню умов забезпечення зростання рівня мобільності та полівалентності працівників, збільшення їх професійної компетентності, а отже, й скорочує ефективність інвестування у людський капітал. У зв'язку з цим одним із дієвих важелів підвищення інтенсивності процесів професійного

навчання можна вважати мотивацію професійного розвитку працівників. Проте в сучасних умовах лише великі промислові підприємства застосовують окремі види мотивації працівників до професійного навчання. Така ситуація вимагає негайного впровадження заходів зі стимулювання на державному рівні суб'єктів господарювання до розробки та застосування активної стратегії безперервного професійного розвитку працівників.

Одночасно при здійсненні аналізу стану інвестування у людський капітал на мікрорівні були визначені основні проблеми, що пов'язані із відсутністю сучасних об'єктивних методик проведення аналізу, недостатністю показників оцінки та обмеженістю загальнодоступної інформаційної бази про стан та особливості інвестування підприємствами України у людський капітал. Розв'язання саме цих проблем має стати підґрунтям для подальшого розвитку теорії інвестування у людський капітал.

2.3. Удосконалення підходів до оцінки результативності інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівні

Формування умов ефективного інвестування у людський капітал на макроекономічному рівні здійснюється під дією багатьох чинників впливу, обґрунтоване визначення параметрів якого є досить проблематичним через обмеженість доступу до достатнього обсягу достовірної співставної статистичної інформації за репрезентативний період часу та відсутність досконалих методів аналізу наявної інформаційної бази. Разом із тим розв'язання питання визначення рівня ефективності інвестування у людський капітал на макрорівні має не лише прикладне значення виключно для теорії людського капіталу, але й надає можливість здійснення обґрунтованого планування, прогнозування, контролю та аналізу окремих складових впливу на

результуючі макроекономічні показники.

Соціально-економічна ефективність інвестування у людський капітал на макрорівні у найбільш загальному плані полягає у позитивному впливі коштів, інвестованих у людський капітал у вигляді державного фінансування освіти, наукових розробок і досліджень та заходів із охорони здоров'я людини на обсяг та якість людського капіталу країни, що, в свою чергу, при інших рівних умовах має забезпечувати певний додатковий приріст обсягу ВВП. Встановлення наявності та виду залежності зростання обсягу ВВП від зміни рівнів кожного із трьох макроекономічних видів інвестування у людський капітал дозволить наблизитися до здійснення обґрунтованої економічної оцінки рівня ефективності інвестування у людський капітал із державних джерел. Однак дана оцінка буде носити досить умовний характер завдяки тому, що виключає вплив коштів, одночасно або послідовно інвестованих у людський капітал за рахунок інших джерел (роботодавців, реальних та майбутніх працівників та членів їх родин, недержавних установ та фондів, а також міжнародних організацій), які значним чином впливають на динаміку обсягу ВВП. Проте врахувати у розрахунках розмір впливу цих складових інвестицій у людський капітал уявляється неможливим через відсутність відповідної статистичної інформації.

В якості одного з найбільш достовірних методів встановлення зв'язку між економічними показниками, із метою подальшого обґрунтованого планування їх доцільних обсягів, пропонується використати метод економіко-математичного моделювання. Він дозволяє з мінімальними витратами часу обробити значний масив вихідної інформації та отримати у формалізованому вигляді опис економічних явищ та процесів із встановленням причинно-наслідкового взаємозв'язку між їх окремими складовими елементами [38; 197; 323]. Для забезпечення достатньої якості результатів метод економіко-математичного моделювання має певні чіткі вимоги до статистичної інформації, яку буде використаною як базу дослідження: статистичні дані мають бути достовірними, своєчасними, однорідними та співставними; між

вибраними факторами впливу та результиуючим показником має спостерігатися щільний причинно-наслідковий зв'язок; кількість одиниць вихідних даних кожного фактора, відібраних для дослідження, повинна у 3-5 разів перевищувати кількість факторів моделі та ін.

Забезпечення вимог до якості інформаційної бази за кількістю одиниць було виконано шляхом відбору статистичних інформації за досліджуваними показниками за період 1996-2008 рр. Достовірність статистичної інформації забезпечено її джерелом (статистичні щорічники України за різні роки). Для досягнення однорідності та співставності щорічні значення кожного з показників було приведено у співставний вигляд шляхом перерахунку у фактичні ціни прийнятого за базовий 1996 р. (табл. 2.5). Отриману таким чином інформаційну базу було покладено в основу дослідження взаємозв'язку між обсягом ВВП та обсягами державного фінансування освіти, наукових досліджень та охорони здоров'я у системі STATISTICA.

З метою забезпечення високої якості отриманої в результаті дослідження моделі необхідно провести первісну статистичну перевірку окремо кожного показника за допомогою методу варіації. Попередній аналіз статистичних характеристик варіації чотирьох досліджуваних показників дозволив встановити підвищений рівень варіювання ознак, три з яких знаходяться у допустимих межах (не перевищують 35%) (табл. 2.6). Високий рівень коефіцієнта варіації для показника „Державне фінансування освіти” свідчить про неоднорідність даного статистичного ряду, що викликано різницею між мінімальним (відповідає рівню 1996 р.) та максимальним рівнями (відповідає рівню 2008 р.) у 7,41 раза та розмахом варіації у 7849,38 млн. грн. З економічного погляду можна констатувати позитивну динаміку щорічного зростання рівня державного фінансування освіти, яке протягом 1996-2008 р. у середньому у співставних цінах щорічно зростало на 654,11 млн. грн., або на 14,3 тис. грн. на особу.

Значення коефіцієнта асиметрії та ексцесу кожного статистичного ряду не перевищують значень відповідних стандартних помилок, що дозволяє

Таблиця 2.5

Номінальний і реальний рівні ВВП та показників інвестування у людський капітал України за 1996-2008 рр.

Рік	Номінальний рівень показника*						Реальний рівень показника**						
	ВВП, млн. грн.			Обсяг державного фінансування			ВВП, млн. грн.	Обсяг державного фінансування			Обсяг державного фінансування		
	освіти, млн. грн.	наукової діяльності, млн. грн.	охорони здоров'я, млн. грн.	освіти, млн. грн.	наукової діяльності, млн. грн.	охорони здоров'я, млн. грн.		освіти, млн. грн.	наукової діяльності, млн. грн.	охорони здоров'я, млн. грн.			
1996	81519	1224,7	376,4	3273,8	81519,00	1224,70	376,40	3273,80					
1997	93365	1493,3	466,9	4123,3	79055,88	1264,44	395,34	3491,36					
1998	102593	4564,2	363	3632	77492,95	3447,54	274,19	2743,41					
1999	130442	4719,5	428,2	3808,7	77398,68	2800,35	254,08	2259,92					
2000	170070	7085,5	614,5	4888,2	81975,82	3415,30	296,20	2356,17					
2001	204190	9557,1	751,6	6238,9	89556,03	4191,66	329,65	2736,33					
2002	225810	12269,0	733,6	7537,9	94232,52	5119,96	306,14	3145,63					
2003	267344	14977,7	1070,7	9708,2	103300,95	5787,34	413,72	3751,22					
2004	345113	18333,2	1449,5	12159,4	115856,36	6154,56	486,61	4081,98					
2005	441452	26801,8	1711,2	15476,5	119034,45	7226,92	461,41	4173,13					
2006	544153	33785,0	2017,4	19737,7	127811,03	7935,44	473,85	4636,00					
2007	720731	44333,6	2815,4	26717,6	137967,23	8486,64	538,94	5114,46					
2008	948056	60959,4	3909,8	33559,9	141122,34	9074,08	581,99	4995,54					

*Дані Державного комітету статистики України [48; 324, с. 38-39, 451; 325, с. 52, 457; 326, с. 31, 58, 362; 331; 332, с. 31, 55, 326]

**Перераховано у зріставний вигляд за цінами 1996 р.

припустити, що всі чотири ряди значень досліджуваних показників мають функцію розподілу, наближену до нормального, із незначною правобічною асиметричністю (завдяки позитивним значенням коефіцієнта асиметрії) та наявністю плосковершинності розподілу (внаслідок негативних значень ексцесу). Отже, результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновок про можливість використання у подальших розрахунках методів найменших квадратів та імовірнісних методів оцінки статистичних гіпотез для встановлення ступеня впливу різних видів державного інвестування у людський капітал на обсяг ВВП.

Таблиця 2.6

Статистичні характеристики варіації досліджуваних показників за період 1996-2008 рр.

Ознаки	Середнє значення	Дисперсія	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації	Коефіцієнт асиметрії	Стандартна помилка асиметрії	Ексцес	Стандартна помилка ексцесу
Валовий внутрішній продукт	102024,9	561845199	23703,27	23,23	0,517682	0,616336	-1,33169	1,190874
Обсяг державного фінансування освіти	5086,8	6901718	2627,11	51,65	0,010650	0,616336	-1,16678	1,190874
Обсяг державного фінансування наукової діяльності	399,1	10963	104,71	26,23	0,252215	0,616336	-1,05716	1,190874
Обсяг державного фінансування охорони здоров'я	3596,8	920433	959,39	26,67	0,220626	0,616336	-1,13462	1,190874

Оцінка щільності зв'язку парних залежностей між факторами, включеними до складу моделі, яку було здійснено шляхом побудови матриці парних коефіцієнтів кореляції (табл. 2.7), дозволила встановити наявність щільного зв'язку між обсягами ВВП та державного фінансування освіти (коефіцієнт кореляції дорівнює 0,9522), наукової діяльності (0,9144) та охорони здоров'я (0,9336).

Разом із тим, у ході дослідження було встановлено щільний зв'язок між обсягами державного фінансування наукової діяльності та охорони здоров'я,

значення якого наближується до функціонального, тобто спостерігається мультиколінеарність між двома факторними ознаками. У цьому випадку для покращення якості моделі необхідно виключити з її складу фактор „Обсяг державного фінансування охорони здоров'я” як недостатньо статистично надійний.

Таблиця 2.7

Матриця парних коефіцієнтів кореляції інвестицій у людський капітал та обсягу ВВП

Ознаки	Обсяг державного фінансування			Валовий внутрішній продукт
	освіти	наукової діяльності	охорони здоров'я	
Обсяг державного фінансування освіти	1,0	0,7647	0,8098	0,9522
Обсяг державного фінансування наукової діяльності	0,7647	1,0	0,9655	0,9144
Обсяг державного фінансування охорони здоров'я	0,8098	0,9655	1,0	0,9336
Валовий внутрішній продукт	0,9522	0,9144	0,9336	1,0

Значення коефіцієнтів лінійної множинної кореляції, обчислені до виключення одного фактора впливу, дозволяють охарактеризувати зв'язок між складовими моделі як дуже щільний: коефіцієнт кореляції дорівнює 0,996, коефіцієнт детермінації – 0,991, скоректований коефіцієнт множинної детермінації – 0,988. Отже, спостерігається висока детермінованість між результуючою ознакою (обсяг ВВП) та обраними в дослідженні факторами впливу. Оцінка параметрів регресійної моделі із включенням усіх факторів впливу на обсяг ВВП (табл. 2.8) за значенням F-критерію Фішера ($F_p = 337,56 > F_t = 3,86$ при рівні істотності $\alpha = 0,05$ та числі ступенів вільності $d.f.1 = m = 3$ і $d.f.2 = n - m - 1 = 9$) дозволяє констатувати істотність рівняння множинної регресії, його параметрів та коефіцієнтів кореляції і детермінації [220, с. 364].

Статистична оцінка параметрів регресійної моделі із включенням усіх факторів впливу на обсяг ВВП

Показники	Параметри регресійної моделі	Стандартна помилка	t-критерій ($t_r = 2,2622$)	p-рівень ($\alpha = 0,05$)
Вільний член (a_0)	32810,04	3212,945	10,21183	0,000003
Обсяг державного фінансування освіти (x)	5,30	0,484	10,93857	0,000002
Обсяг державного фінансування наукової діяльності (z)	77,25	27,386	2,82069	0,020024
Обсяг державного фінансування охорони здоров'я (q)	3,18	3,283	0,96904	0,357844

У графі „Параметри регресійної моделі” таблиці наведено розраховані значення коефіцієнтів та вільний член множинної регресійної моделі лінійного типу такого вигляду:

$$y = a_0 + a_1 \cdot x + a_2 \cdot z + a_3 \cdot q, \quad (2.1)$$

де a_0 – вільний член;

a_1, a_2, a_3 – коефіцієнти регресії;

x, z, q – фактори впливу моделі.

Отже, регресійна модель залежності ВВП від трьох факторів інвестування у людський капітал на макrorівні має такий математичний вигляд:

$$y = 32810,04 + 5,30 \cdot x + 77,25 \cdot z + 3,18 \cdot q.$$

Отримана модель дозволяє встановити, що найбільший вплив на обсяг ВВП робить збільшення державного фінансування наукової діяльності. Так, додаткове державне інвестування 1 млн. грн. у наукову діяльність має підвищити обсяг ВВП у середньому на 77,25 млн. грн. Найменший вплив на приріст обсягу ВВП має фінансування охорони здоров'я, що з економічного погляду можна пояснити тим, що покращення стану здоров'я людини

непрямим чином впливає на збільшення кількості вироблених товарів та послуг, а здійснює непрямий вплив шляхом забезпечення умов продовження періоду продуктивної праці людини.

Порівняння отриманого значення t-критерію для кожного члена моделі із табличним значенням t-критерію Стьюдента 2,2622 (при рівні істотності $\alpha=0,05$ та числі ступенів вільності $d.f.=n-m-1=9$) дозволяє зробити висновок про статистичну істотність коефіцієнтів a_0 , a_1 і a_2 регресійної моделі (фактичний рівень t-критерію більше його табличного значення) та невідповідність коефіцієнта a_3 встановленим вимогам ($t_p=0,96904 < t_T=2,2622$) [220, с. 366]. Отже, фактор q (обсяг державного фінансування охорони здоров'я) можна виключити із моделі як неінформативний та найменш впливовий. Підтвердження справедливості даного висновку досягається при порівнянні отриманого значення p -рівня із прийнятим у розрахунках $\alpha=0,05$. У зв'язку з тим, що для фактора q p -рівень перевищує значення α , цей фактор можна вважати неінформативним та доцільно виключити його з моделі для покращення її якості. Таким чином, у подальшому дослідженні буде встановлюватися рівень залежності між обсягами ВВП України та державного фінансування освіти і наукової діяльності.

Перевірка параметрів нової двофакторної регресійної моделі за t-критерієм Стьюдента, p -рівнем та F-критерієм Фішера (табл. 2.9) свідчить про її достовірність та високу статистичну істотність складових факторних ознак. Після виключення однієї факторної ознаки рівень щільності зв'язку між результуючим та факторними ознаками моделі залишилися на досить високому рівні: коефіцієнт кореляції дорівнює 0,995, коефіцієнт детермінації – 0,990, скоректований коефіцієнт множинної детермінації – 0,988. Отже, спостерігається висока детермінованість між обсягом ВВП та рівнем державного фінансування освіти і наукової діяльності.

За результатами розрахунків уточнена регресійна модель лінійної залежності обсягу ВВП від двох факторів інвестування у людський капітал на макрорівні має такий математичний вигляд: $y = 33533,60 + 5,50 \cdot x + 101,56 \cdot z$.

**Статистична оцінка параметрів регресійної моделі після виключення
незначущих ознак впливу на обсяг ВВП країни**

Показники	Параметри регресійної моделі	Стандартна помилка	t-критерій ($t_r = 2,2281$)	p-рівень ($\alpha = 0,05$)
Вільний член (a_0)	33533,60	3115,440	10,76368	0,000001
Обсяг державного фінансування освіти (x)	5,50	0,437	12,58611	0,000000
Обсяг державного фінансування наукової діяльності (z)	101,56	10,957	9,26895	0,000003

Отже, зростання обсягу фінансування на 1 млн. грн. приведе до зростання обсягу ВВП у середньому на 5,50 млн. грн., тоді як аналогічне зростання обсягу фінансування наукової діяльності дозволить підвищити обсяг ВВП України на 101,56 млн. грн. Переважний вплив обсягу фінансування наукової діяльності на обсяг ВВП є економічно обґрунтованим завдяки тому, що прогресивний розвиток наукової сфери сприяє створенню передових інноваційних технологій виробництва та є підґрунтям для запровадження системи перманентного професійного розвитку працівників підприємства.

Побудова графічного зображення отриманої регресійної моделі, що апроксимується лінійною функцією (рис. 2.13) та поліномом другого ступеня (рис. 2.14) у вигляді 3D-графіка поверхні, дозволяє наочно надати форму зв'язку між результуючою та факторними ознаками, що значно покращує сприйняття моделі.

У ході дослідження також було побудовано нелінійну модель, що апроксимується степеневою залежністю між результуючою та факторними ознаками, формалізоване вираження та 3D-графік поверхні якої наведено на рис. 2.15.

Результати моделювання дозволили встановити високий ступінь впливу на обсяг ВВП рівня державного фінансування наукової діяльності. Тому на державному рівні слід приділити першочергову увагу активізації інвестування у людський капітал саме шляхом збільшення даної статті видатків зведеного

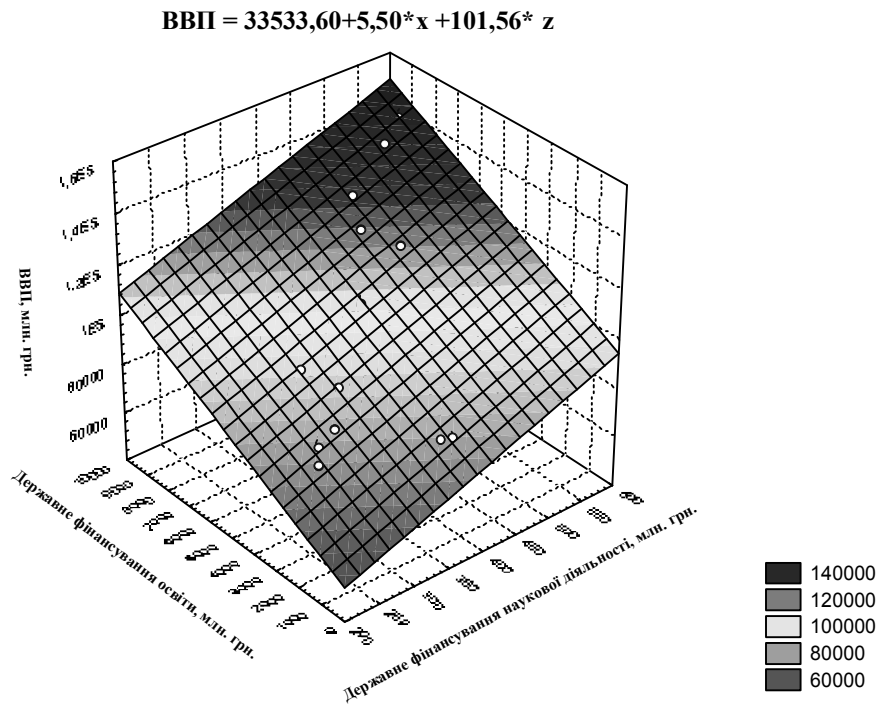


Рис. 2.13. 3D-графік поверхні для лінійного типу залежності обсягу ВВП від обсягів державного фінансування освіти та наукової діяльності

$$ВВП = 37391,91 + 2,8814 * x + 121,5439 * z + 0,0004 * x * x - 0,0512 * z * z - 0,0012 * z * x$$

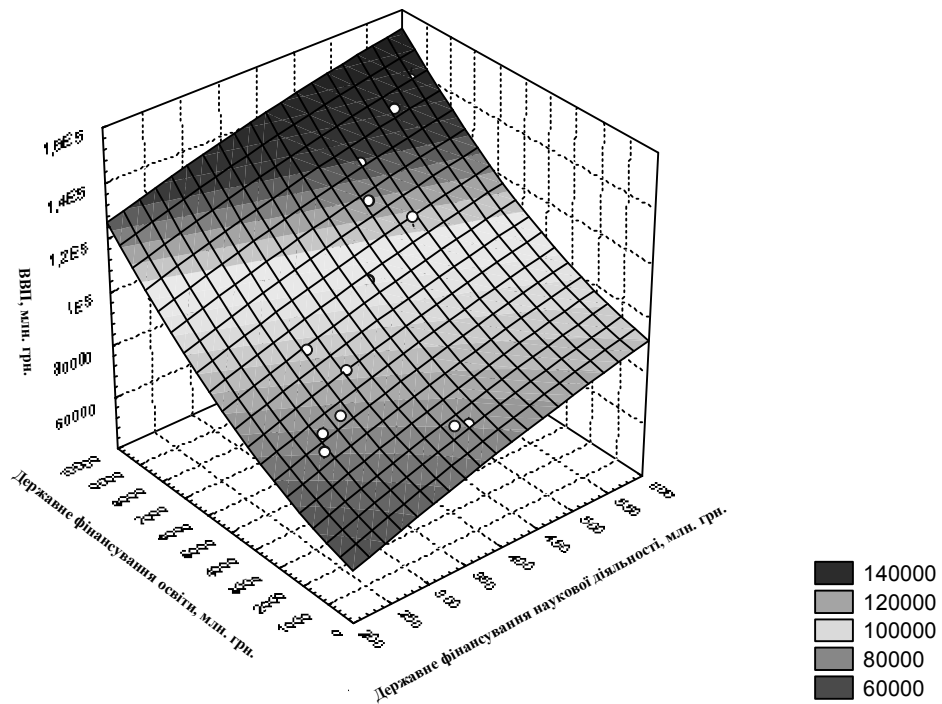


Рис. 2.14. 3D-графік поверхні для квадратичного типу залежності обсягу ВВП від обсягів державного фінансування освіти та наукової діяльності

бюджету України. Протягом 1996-2008 рр. обсяг державного фінансування наукової діяльності в середньому складав 0,39% ВВП при його максимальному рівні у 1997 р. – 0,50%. Така цифра є вкрає недостатньою як за національними вимогами законодавства України, так і за світовими стандартами.

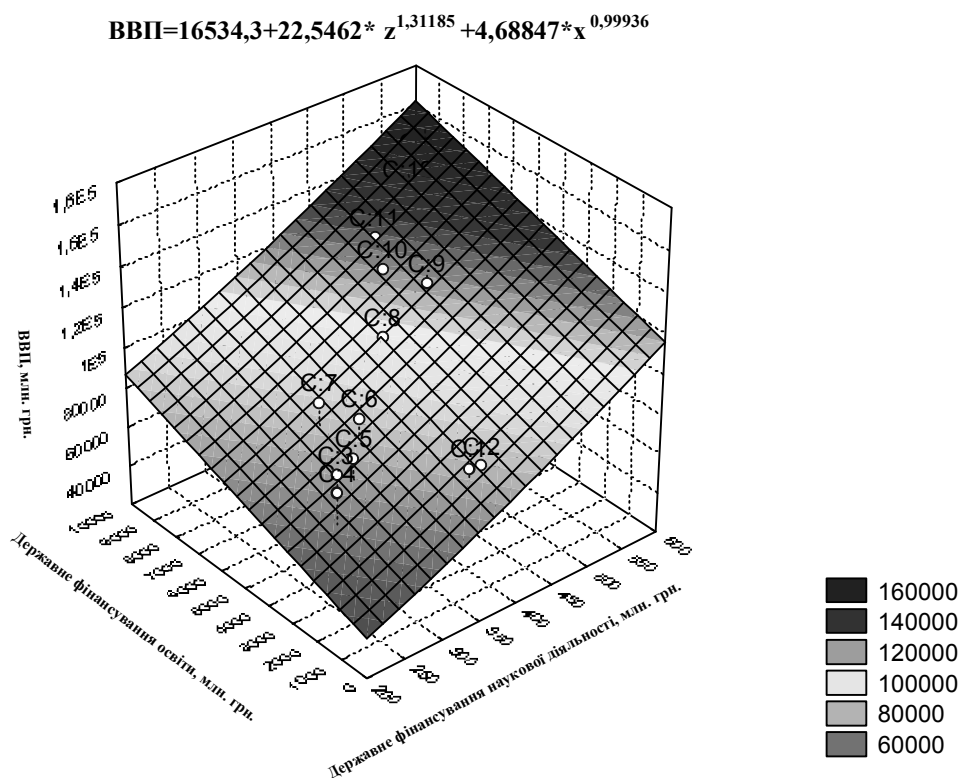


Рис. 2.15. 3D-графік поверхні для нелінійної моделі степеневої залежності ВВП від обсягів державного фінансування освіти та наукової діяльності

Визначені моделі розрахунку обсягу ВВП залежно від обсягів державного фінансування освіти й наукової діяльності можуть бути використані у прогнозуванні обсягів кожної з факторних та результуючої ознак. З метою обґрунтування вибору оптимальної моделі для подальшого дослідження було здійснено перевірку кожної з трьох отриманих моделей на достовірність їх прогнозних рівнів за допомогою середніх значень ознак. У результаті було зроблено висновок, що модель квадратичного типу дозволяє отримати песимістичне прогнозне значення обсягу ВВП, модель нелінійного степеневого типу – оптимістичний прогноз, а лінійна модель – найбільш імовірний, достовірний та наближений до реального прогноз обсягу ВВП при зміні рівнів

державного фінансування освіти та наукової діяльності. Саме тому в подальших розрахунках для забезпечення високого рівня достовірності прогнозних рівнів показників пропонується використовувати модель лінійного типу.

Обсяг державних витрат в освіту протягом 1996-2008 рр. щорічно збільшувався у середньому на 3,3% порівняно з попереднім роком. Беручи до уваги той факт, що відсоток державного фінансування освіти по відношенню до обсягу ВВП повністю відповідає світовим рівням фінансування, у подальших розрахунках залишено значення цього показника без зміни, лише скоректовано на щорічні темпи зростання. Отже, збільшення економічного рівня віддачі від державних витрат на освіту має здійснюватися не шляхом збільшення обсягу фінансування, а, в першу чергу, завдяки покращенню структури витрат даних коштів.

У 2008 р. обсяг фінансування наукової діяльності по відношенню до обсягу ВВП України складав біля 0,41%, що є вкрай недостатньо. Використовуючи лінійну модель, можна спрогнозувати обсяг ВВП, який би у 2008 р. отримала країна, якщо рівень державного фінансування наукової діяльності було би збільшено до затвердженого у законодавстві України – 1,7% від ВВП. У розрахунках обсяг фінансування наукової діяльності поступово збільшується на 0,1% від фактичного рівня 2008 р. (табл. 2.10).

Отже, при збільшенні рівня державного фінансування наукової діяльності на 0,1% ВВП, за інших рівних умов, обсяг ВВП України має зростати на 10,16%. Одночасно у ході розрахунків було встановлено тенденцію до скорочення граничної корисності кожного додаткового відсотка зростання обсягу фінансування наукової діяльності по відношенню до ВВП. Так, якщо при фінансуванні наукової діяльності на рівні 0,7%, у порівнянні із 0,6% ВВП, зростання результуючої ознаки становить 8,5%, то при рівні фінансування в 1,7%, у порівнянні із 1,6% ВВП, зростання обсягу ВВП становить лише 4,6%. Тобто, при збільшенні рівня державних витрат на наукову діяльність спостерігається уповільнення темпів зростання обсягу ВВП країни.

Прогнозні обсяги ВВП України для умов 2008 р. при збільшенні інвестування у людський капітал у номінальному та реальному вимірі

Питома вага державного фінансування наукової діяльності в обсязі ВВП відповідно до його фактичного рівня, %	Обсяг державного фінансування		Обсяг ВВП, млн. грн.		Темпи зростання обсягу ВВП по відношенню до фактичного рівня 2008 р., %	Питома вага державного фінансування наукової діяльності в обсязі ВВП, %	
	наукової діяльності, млн. грн.	освіти, млн. грн.	реальний, за цінами 1996 р.	номінальний, за цінами 2008 р.		реальне	номінальне
0,41	581,99	9074,08	141122,34	948056,01	100,00	0,412	0,061
0,50	705,61	9074,08	155102,95	1041977,36	109,91	0,455	0,068
0,60	846,73	9074,08	169435,33	1138261,90	120,06	0,500	0,074
0,70	987,86	9074,08	183767,72	1234546,50	130,22	0,538	0,080
0,80	1128,98	9074,08	198100,10	1330831,03	140,37	0,570	0,085
0,90	1270,10	9074,08	212432,49	1427115,64	150,53	0,598	0,089
1,00	1411,22	9074,08	226764,87	1523400,17	160,69	0,622	0,093
1,10	1552,35	9074,08	241097,26	1619684,78	170,84	0,644	0,096
1,20	1693,47	9074,08	255429,64	1715969,31	181,00	0,663	0,099
1,30	1834,59	9074,08	269762,03	1812253,91	191,15	0,680	0,101
1,40	1975,71	9074,08	284094,41	1908538,45	201,31	0,695	0,104
1,50	2116,84	9074,08	298426,79	2004822,98	211,47	0,709	0,106
1,60	2257,96	9074,08	312759,18	2101107,59	221,62	0,722	0,107
1,70	2399,08	9074,08	327091,56	2197392,12	231,78	0,733	0,109

На підставі проведених розрахунків було здійснено визначення реальної питомої ваги державного фінансування наукової діяльності в обсязі ВВП (для кожного із розрахованих його значень щодо фактичного рівня 2008 р.), що дозволило встановити можливість зростання значення даного показника із 0,41% до 0,73% реального обсягу ВВП та із 0,06% до 0,11% номінального обсягу ВВП. Хоча такі значення не відповідають нормативним вимогам законодавства щодо обсягу фінансування наукової діяльності, досягнення їх та фінансування наукової діяльності буде сприяти загальній стабілізації соціально-економічного стану країни та підвищенню ефективності інвестування у людський капітал на макрорівні.

З огляду на відсутність відкритого доступу до офіційних статистичних даних про рівень державного фінансування освіти і наукової діяльності України

за 2009 та 2010 рр., можна спрогнозувати можливі обсяги ВВП, які має отримати економіка України при збереженні тенденції зміни факторних ознак, які склалися протягом 1996-2008 рр. Так, середньорічний рівень зростання державного фінансування освіти становив 3,3%, а відповідний показник зростання обсягів фінансування наукової діяльності – 3,7%.

Використання моделі лінійного типу дозволило встановити прогнозний рівень обсягу ВВП: для умов 2009 р. – 146381,94 млн. грн. за цінами 1996 р. або 1104346,81 млн. грн. за цінами 2009 р.; для умов 2010 р. – 150351,11 млн. грн. за цінами 1996 р. або 1134291,36 млн. грн. за цінами 2009 р. Однак фактичний обсяг ВВП 2009 р. був нижчий за його прогнозований рівень на 25135,17 млн. грн. за цінами 1996 р. або на 189626,81 млн. грн. за фактичними цінами 2009 р. На появу такої розбіжності могла вплинути значна кількість причин, серед яких може бути скорочення номінальних і реальних обсягів фінансування наукової діяльності та освіти у 2009 р. відносно рівня 2008 р. або дія інших чинників соціально-економічного впливу.

Існують також інші дослідження залежності обсягу ВВП від різних факторів, що певною мірою характеризують окремі аспекти створення та використання людського капіталу на макроекономічному рівні. Так, Мін Куенг Део на підставі статистичних даних Світового банку про досягнутий у 2009 р. соціально-економічний стан 46 країн світу, що розвиваються, до складу яких входить Україна, запропонував багатofакторну модель визначення обсягу ВВП на душу населення [418, с. 131]. Серед показників, що було обрано в якості факторних ознак, слід відзначити рівень грамотності дорослого населення у віці понад 15 років, який має прямий вплив на обсяг ВВП у розрахунку на душу населення у розмірі 0,099, та середню очікувану тривалість життя людини при народженні, яка має зворотній вплив на обсяг ВВП у розрахунку на душу населення у розмірі -0,163. За даними моделі, найбільший вплив на питомий обсяг ВВП країн, що розвиваються, здійснює фактор валових національних капіталовкладень, який розраховується у відсотках до ВВП.

Отже, використання економіко-математичної моделі оцінки впливу

інвестицій у людський капітал на обсяг ВВП країни дозволяє на макрорівні здійснювати обґрунтований аналіз результативності інвестування у людський капітал та визначати прогностичні рівні як результуючої, так і факторних ознак. Разом із тим даний метод може бути застосованим для визначення результативності інвестування у людський капітал на мікрорівні. Проте, у цьому випадку неможливо розробити певну універсальну модель, яка б підходила будь-якому підприємству України, що викликано розбіжностями у специфіці, результативності та масштабах їх економічної діяльності. Побудову економіко-математичної моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал необхідно буде здійснювати окремо для кожного підприємства, причому вибір результуючої та факторних ознак також має бути індивідуальним для кожного підприємства.

Аналіз українського та світового практичного досвіду у сфері економіко-математичного моделювання залежності показників результативності діяльності підприємств від певних факторів виробництва дозволив встановити наявність щільного зв'язку між результуючими показниками діяльності та показниками результативності інвестування у людський капітал на рівні підприємства. При цьому можливими факторами впливу на фінансово-економічні результати діяльності підприємства крім результативності використання людського капіталу було також визнано структуру фонду оплати праці, заходи із підвищення рівня продуктивності праці, обсяг реалізованої продукції, місткість ринку збуту та експорту продукції підприємства, питому вагу малокваліфікованого персоналу у загальній його чисельності та капіталоемність, ступінь диференціації кадрових функцій, питому вагу працівників, що отримують заробітну плату залежно від індивідуальної продуктивності праці [379; 422, с. 427-433; 438, с. 61; 447, с. 211].

Для ілюстрування виду економіко-математичної моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал на рівні підприємства було здійснено дослідження впливу факторних інвестиційних ознак на результуючі показники діяльності для двох великих машинобудівних підприємств

Донецької області. Так, для умов ВАТ „Донецькгірмаш” було проведено дослідження рівня ефективності інвестування у людський капітал на підставі даних про діяльність підприємства за період 2003-2009 рр. Для даного підприємства шляхом співставлення та рівнем економічної доцільності як результуючу ознаку було обрано рентабельність продукції, а як факторну – відсоток працівників, охоплених професійним навчанням та підвищенням кваліфікації. Перевірка параметрів однофакторної регресійної моделі за t-критерієм Стьюдента, p-рівнем та F-критерієм Фішера ($F_p = 7,71 > F_T = 6,61$ при $\alpha = 0,05$ та $d.f.1 = m = 1$ і $d.f.2 = n-m-1 = 5$) свідчить про її достовірність та високу статистичну істотність факторної ознаки (табл. 2.11).

Щільність зв'язку між результуючою та факторною ознаками моделі знаходиться на досить високому рівні: коефіцієнт кореляції дорівнює 0,7788, коефіцієнт детермінації – 0,6066, скоректований коефіцієнт множинної детермінації – 0,5279. Отже, спостерігається висока детермінованість між рентабельністю продукції та інтенсивністю процесів підвищення професійного рівня працівників ВАТ „Донецькгірмаш”.

Таблиця 2.11

**Статистична оцінка параметрів регресійної моделі для умов
ВАТ „Донецькгірмаш”**

Показники	Параметри регресійної моделі	Стандартна помилка	t-критерій ($t_T = 2,5706$)	p-рівень ($\alpha=0,05$)
Вільний член (a_0)	-31,3947	11,69778	2,68382	0,043620
Відсоток працівників, охоплених професійним навчанням (x)	2,6290	0,94683	2,77667	0,039056

Графічне зображення отриманої кореляційно-регресійної моделі дозволяє зробити висновок про наявність щільного прямого зв'язку між досліджуваними показниками (рис. 2.16).

Як оптимальний тип залежності було обрано лінійну, тому що саме цей тип зв'язку при перевірці показав найбільш наближені до фактичних

результати. Отримана лінійна модель дозволяє зробити висновок, що при збільшенні на один відсоток чисельності працівників, які пройшли професійне навчання в умовах ВАТ „Донецькгірмаш”, рівень рентабельності підприємства має збільшитися на 2,63%.

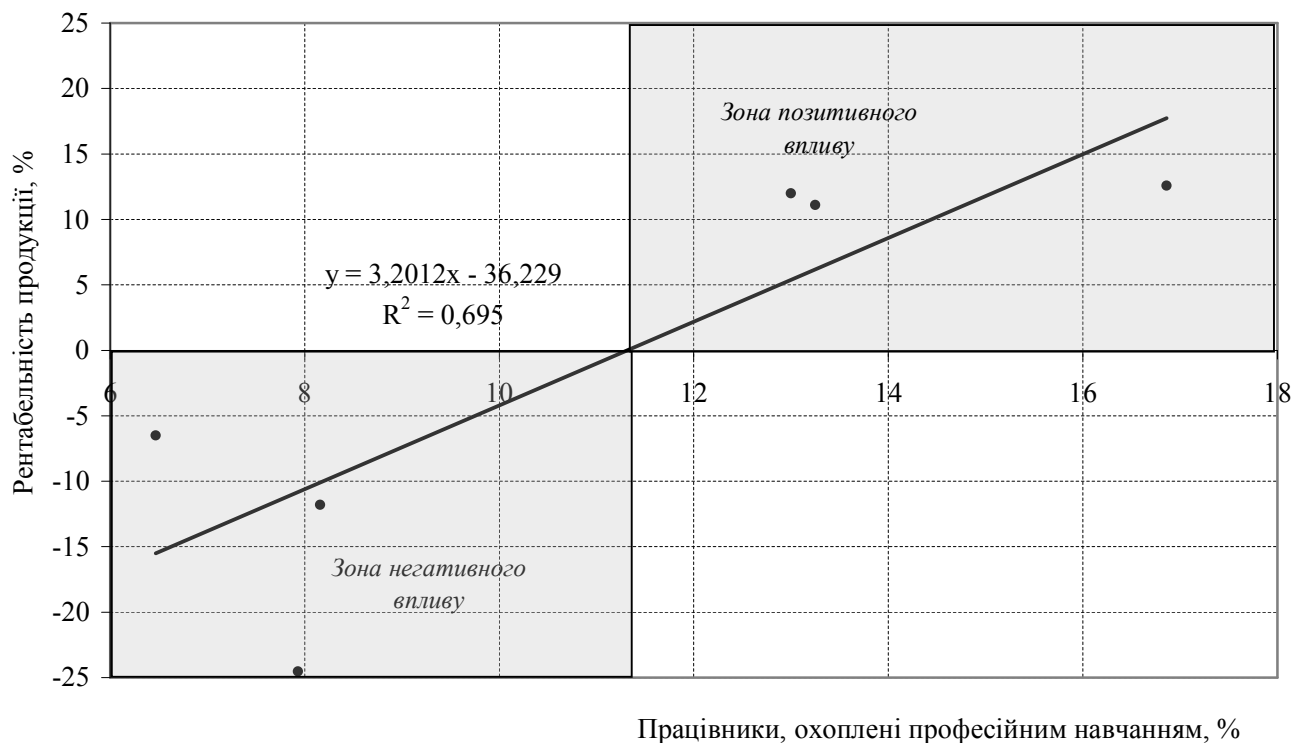


Рис. 2.16. Кореляційно-регресійна модель лінійної залежності рентабельності продукції від інтенсивності професійного навчання працівників в умовах ВАТ „Донецькгірмаш” протягом 2003-2009 рр.

Одночасно було визначено дві зони впливу факторної ознаки на результуючу – зона позитивного та негативного впливу. Зона позитивного впливу починається при рівні факторної ознаки у 11,32% та для умов дослідженого періоду закінчується на рівні даної ознаки у 18%. У цьому діапазоні спостерігається пряма щільна залежність між відсотком працівників, які на підприємстві охоплені професійним навчанням, та рентабельністю продукції. При зменшенні рівня факторної ознаки графічне зображення лінії тренду переходить із зони позитивного впливу у зону негативного, що значно збільшує ризик скорочення рентабельності продукції. Незважаючи на те, що у негативній зоні важко чітко передбачити фактичну зміну результуючої ознаки

під впливом факторної, негативний вплив на економічний та фінансовий стан підприємства буде досить міцним та тривалим, що може призвести до вкрай небажаних змін – різкого скорочення рентабельності продукції. Отже, щоб застрахуватися від небажаного ризику, підприємство має поступово збільшувати рівень залучення працівників до внутрішніх та зовнішніх програм професійного розвитку та становлення.

Для умов іншого машинобудівного підприємства Донецької області – ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод” – було проведено дослідження рівня ефективності інвестування у людський капітал на підставі даних про діяльність підприємства за період 2003-2008 рр. Результуючою ознакою для даного підприємства було обрано обсяг механічних виробів у натуральному вимірі, а факторними – чисельність працівників, які пройшли професійне навчання, та обсяг коштів інвестованих у професійне навчання працівників. Перевірка факторних ознак щодо мультиколінарності підтвердила можливість використання обох факторів для створення моделі – парний коефіцієнт кореляції між факторними ознаками дорівнює -0,37. Перевірка параметрів отриманої двофакторної регресійної моделі за t-критерієм Стьюдента, p-рівнем та F-критерієм Фішера ($F_p = 78,134 > F_T = 19,00$ при $\alpha = 0,05$ та $d.f.1 = m = 2$ і $d.f.2 = n-m-1 = 2$) свідчить про її достовірність та високу статистичну істотність факторних ознак (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Статистична оцінка параметрів регресійної моделі для умов
ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”**

Показники	Параметри регресійної моделі	Стандартна помилка	t-критерій ($t_r = 4,3027$)	p-рівень ($\alpha = 0,05$)
Вільний член (a_0)	80706,72	6735,580	11,9821	0,006893
Чисельність працівників, які протягом року пройшли професійне навчання (x)	4,1657	0,952	4,3765	0,048446
Обсяг коштів, інвестованих підприємством у людський капітал (z)	-0,0102	0,001	-11,6084	0,007339

Рівень щільності зв'язку між результируючою та факторними ознаками моделі є дуже високим: коефіцієнт кореляції дорівнює 0,9937, коефіцієнт детермінації – 0,9874, скоректований коефіцієнт множинної детермінації – 0,9747. Отже, спостерігається висока детермінованість між обсягом виробництва у натуральному вимірі та чисельністю працівників, які пройшли професійне навчання, й обсягом коштів, інвестованих у професійне навчання працівників ЗАТ „НКМЗ”.

Побудова графічного зображення отриманої регресійної моделі, що апроксимується лінійною функцією у вигляді 3D-графіку поверхні, дозволяє покращити наочне уявлення просторової структури даних та надає можливість виявлення наявності складних динамічних взаємозв'язків між факторними ознаками моделі (рис. 2.17).

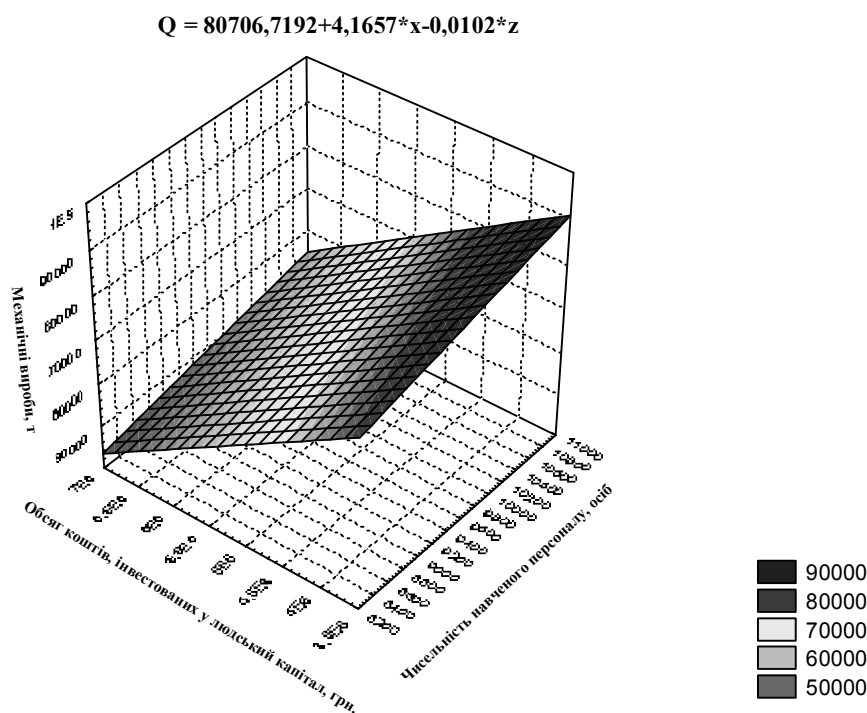


Рис. 2.17. 3D-графік поверхні для лінійної моделі залежності натурального обсягу механічних виробів від чисельності працівників, які пройшли професійне навчання, та обсягу коштів, інвестованих підприємством у людський капітал, в умовах ЗАТ „НКМЗ” протягом 2003-2008 рр.

Аналіз регресійної моделі лінійного типу дозволив встановити, що до збільшення обсягу механічних виробів у натуральному вимірі підприємства

приводить зростання чисельності працівників, які пройшли професійне навчання протягом року, та скорочення обсягу коштів, інвестованих підприємством у людський капітал. Встановлений зворотній зв'язок між обсягом продукції та інвестиціями у людський капітал може бути пояснений фактичною структурою інвестованих коштів, яка протягом останніх п'яти років мала тенденцію до погіршення. Так, питома вага статті витрат на відпустки з навчання працівників, яка за економічним змістом та обсягом витрат є основною у загальному обсязі інвестицій у людський капітал, скоротилася із 50,61 у 2004 р. до 37,79% у 2008 р. Натомість, питома вага організаційних витрат, пов'язаних із утриманням відділу розвитку персоналу та управління знаннями, ЗАТ „НКМЗ” зросла із 33,59% у 2004 р. до 39,76% у 2008 р. Отже, потенційна ефективність інвестованих у людський капітал коштів скоротилася, що, незважаючи на зростання обсягів інвестування у людський капітал, сприяє погіршенню загальних результатів діяльності підприємства. Саме тому підприємству негайно слід здійснити оптимізацію витрат на адміністрування професійного розвитку працівників.

Запропонований підхід до оцінки результативності інвестування у людський капітал на макро- та мікрорівнях дозволив чітко встановити наявність щільного зв'язку між результуючими та факторними інвестиційними ознаками, що надало можливість формалізації даного зв'язку у вигляді регресійної моделі певного типу. Кожна з моделей надає можливість не лише здійснення оцінки ефективності інвестування у людський капітал, але й дозволяє встановити критичні рівні та визначити прогностичні обсяги всіх складових показників моделі, що значно розширює сферу їх практичного застосування. Перспективним напрямом подальшого дослідження отриманих залежностей між результуючими показниками та складовими інвестицій у людський капітал на макро- та мікрорівні має стати поглиблене дослідження структури інвестицій у людський капітал із встановленням залежності впливу окремих продуктивних складових інвестицій на динаміку зміни обсягів результуючих показників.

ГЛАВА 3

ПЛАНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ПРОЦЕСІВ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Я почув і забув.
Я побачив і запам'ятав.
Я зробив і зрозумів.*
Конфуцій

3.1. Розробка системи бюджетного планування інвестицій у людський капітал на підприємстві

Досягнення стратегічних цілей підприємства, пов'язаних із конкурентними перевагами на ринку збуту продукції та послуг або досягненням планового рівня прибутковості виробничо-господарської діяльності, можливе лише за умови ефективного та своєчасного використання всіх видів ресурсів, і в першу чергу фінансових. Особливої актуальності така вимога набуває в сучасних економічних умовах, коли більшість промислових підприємств відчують значний дефіцит фінансових коштів. На підприємстві має бути чітко налагодженою система планування всіх витрат із метою оптимізації фінансових потоків та досягнення стабільного фінансового стану. Одним із найбільш ефективних напрямів інвестування фінансових ресурсів є інвестування у людський капітал для перспективного збільшення його обсягу та якості. Проте більшість українських підприємств вважають за краще інвестувати кошти не у професійний та соціальний розвиток персоналу, а в основний капітал. Так, якщо в країнах ЄС інвестиції в людський капітал за своїм вартісним виміром складають 60% інвестицій в основний капітал, то в Україні значення даного показника дорівнює лише біля 35% [342, с. 180]. Проте навіть такий розмір інвестованих коштів вимагає ретельного планування та економічного обґрунтування доцільних для підприємства в сучасних умовах обсягів та напрямів інвестування. На сьогодні у розпорядженні підприємств не лише відсутня дієва методика бюджетного планування інвестицій у людський

капітал, але й немає власного досвіду та розуміння необхідності планування цього специфічного виду інвестицій. Отже, у сучасних умовах виникла першочергова необхідність в обґрунтуванні механізму бюджетного планування інвестицій у людський капітал, визначення необхідних обсягів інвестування та очікуваних результатів.

Дослідженню питань бюджетного планування присвячено праці О.А. Ананькіної, М.П. Афанасьєва, С.В. Данилочкіна, О.М. Деменіної, Р.А. Гладаревського, Т.Г. Затонацької, О.М. Лаврова, В.В. Мортікова, А.М. Моклякової, О.С. Панченка, М.Г. Чумаченка, О.В. Шеремета, Ю.О. Шумило [8; 19; 73; 86; 116; 198; 228; 260; 370; 396; 398]. Однак у більшості випадків ці дослідження спрямовано на вдосконалення та використання бюджетного механізму у фінансовому менеджменті. Проте застосування бюджетування в управлінні людським капіталом, а саме при визначенні ефективності інвестування у людський капітал, досі є маловивченим. Разом із тим більшість існуючих досліджень у цій сфері носить суто теоретичну спрямованість та не має практичного використання. Саме тому в сучасних умовах доцільним є визначення сутності, складових, основних показників та розробки ефективної системи процесу бюджетного планування інвестицій у людський капітал.

Основоположниками бюджетного планування є Р.С. Каплан та Д.П. Нортон, які розробили збалансовану систему показників, що дозволяє трансформувати стратегічні цілі підприємства у конкретні показники та завдання діяльності [151; 152, с. 61]. Основною перевагою даного методу є те, що для забезпечення більш об'єктивного та наглядного подання фінансових результатів діяльності підприємства було розширено складові й показники фінансового планування із виключно законодавчо встановлених фінансових критеріїв до забезпечення обов'язкового врахування інформації про клієнтську базу, внутрішні бізнес-процеси та навчання і розвиток персоналу. Тобто збалансована система показників покликана поєднати фінансове планування підприємства із маркетинговими критеріями, інструментами управління

персоналом та бізнес-плануванням. Однак для забезпечення досягнення оптимальних рівнів встановлених планових показників бюджетування інвестицій у людський капітал підприємству необхідно розробити ефективну систему стимулювання персоналу, що дозволить максимально поєднати стратегічні й тактичні цілі підприємства і різних категорій працівників.

За результатами дослідження, проведеного американською компанією Watson Wyatt, було встановлено, що підприємства, які активно інвестують у людський капітал, із часом значно збільшують вартісну оцінку власних активів у порівнянні із підприємствами, які не надають належної уваги розвитку людського капіталу. Проте, навіть на підприємствах, які активно інвестують у людський капітал і де питома вага таких інвестицій доходить до 36% сукупного доходу, лише 16% керівників вважають інвестиції доцільними з економічного погляду [425, с. 59; 436, с. 106]. Отже, внаслідок необізнаності про очікувану результативність інвестування у людський капітал керівники та фінансові менеджери підприємств мають низький рівень впевненості у необхідності такого виду інвестування, що негативним чином впливає на процес прийняття стратегічних рішень про можливі напрями інвестування у людський капітал. Тоді дієвим інструментом переконання керівництва підприємства в економічній доцільності інвестування у людський капітал має виступити бюджетне планування витрат на розвиток персоналу із обов'язковим обґрунтуванням різних складових ефективності інвестованих коштів.

Бюджетне планування є одним з основних інструментів стратегічного управління підприємством, сутність якого полягає у чіткому безперервному покроковому плануванні фінансової діяльності та визначенні можливих варіантів ведення бізнесу на певний період часу. Бюджетне планування інвестицій у людський капітал є складовою частиною загального процесу бюджетного планування підприємства та має оптимізувати обсяги і напрями інвестицій у людський капітал. Обов'язки із бюджетного планування цієї статті капітальних витрат мають виконувати спеціалізовані відділи підприємства, якими можуть виступати відділи контролінгу або управління та розвитку

персоналу, чи безпосередньо менеджер із персоналу підприємства, тобто фахівці, які мають прямий реальний вплив на ступінь виконання показників бюджету [260, с. 241]. Створений таким чином бюджет професійного розвитку працівників підприємства на певний календарний період повинен бути обов'язково погодженим та надалі обов'язково затвердженим керівництвом.

Окремі автори визначають сутність бюджетного планування витрат на персонал лише як витрати підприємства на певний період часу у грошових або натуральних одиницях [260, с. 240]. Проте таке визначення не є повністю вичерпним та не дозволяє повною мірою охопити всі аспекти даного процесу. Крім виключно складання бюджету витрат та розрахунку очікуваних обсягів доходу бюджетне планування інвестицій у людський капітал має також складатися з обґрунтування можливих напрямів інвестування коштів підприємства, тобто визначення найбільш економічно доцільних видів інвестицій та обсягів інвестування за кожним видом.

У сучасних умовах несприятливої економічної ситуації та економічної кризи на більшості середніх та малих підприємств спостерігається процес обмеження або секвестрування бюджету – процедури обґрунтування скорочення окремих або всіх складових бюджету. На українських підприємствах секвестрування загального бюджету витрат здійснюється, у першу чергу, за рахунок професійної освіти персоналу, тобто за рахунок найбільш прогресивного виду інвестування у людський капітал. Так, кризові явища в економіці стали причиною скорочення активності підприємств України у професійному навчанні та розвитку працівників. За даними експрес-досліджень, проведених у 2009 р. міжнародною аудиторською компанією „Ернст енд Янг”, 63% українських підприємств зменшили витрати на навчання працівників; 32% – здійснили перегляд можливих програм тренінгів із метою їх обґрунтованого скорочення та вибору більш прикладних й актуальних для сучасних умов розвитку підприємства; 35% – змінили місце проведення тренінгів – перейшли із зовнішніх на локальні та внутрішні види навчання; 11% підприємств здійснили заміну провайдерів тренінгових послуг за критерієм

мінімізації витрат [138, с. 87]. Такі заходи можуть бути застосовані для стабілізації економічного стану підприємства при виконанні однієї умови: термін їх використання має носити короткостроковий характер [37]. Проте визнання таких змін як ефективних або неефективних заходів можна здійснити лише після комплексної оцінки результативності інвестованих коштів.

Уповільнення або повне припинення процедури секвестрування можливо шляхом переконання керівництва підприємства у доцільності інвестування у людський капітал, що можливо досягти завдяки обґрунтуванню його економічної ефективності та співставлення отриманого рівня ефективності із відповідними рівнями за іншими видами інвестування капіталу. Ще одним інструментом активізації інвестиційної діяльності у сфері розвитку персоналу є створення на законодавчому рівні стимулюючої політики, спрямованої на зростання економічної зацікавленості керівництва підприємств у постійному інвестуванні в професійний розвиток персоналу.

Із цією метою доцільним є дослідження передового досвіду економічно розвинених країн світу щодо регулювання та активізації політики інвестування у людський капітал, де на законодавчому рівні не лише розроблено стимулюючі податкові заходи щодо підвищення активності підприємств у інвестуванні коштів у професійний розвиток персоналу, але й у більшості країн відповідними законами затверджено обов'язковий характер таких виплат та напрями їх використання (табл. 3.1) [79, с. 128-134; 164, с. 26-27; 248; 254, с. 183-194; 265, с. 16; 266; 287; 303, с. 77-79; 364].

Проведене дослідження накопиченого економічно розвиненими країнами світу багаторічного досвіду у сфері найбільш прогресивного та результативного виду інвестування професійного розвитку та навчання працюючих і безробітних дозволило сформулювати основні напрями ефективної державної політики. Вони є такими.

1. Фінансова підтримка або повне фінансування за рахунок коштів державних або місцевих бюджетів навчання за найбільш актуальними у сучасних умовах професіями на ринку праці.

Таблиця 3.1

Досвід розвинених країн світу у сфері стимулювання підприємств до активізації інвестування у професійний розвиток персоналу

Країна	Державна підтримка інвестування у професійний розвиток	Податкова та фінансова політика у сфері професійного розвитку працівників	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання (звільнюється від податку)
1	2	3	4
Великобританія	Уряд фінансує програми, що спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації	Підприємства відраховують кошти у фонди для професійного навчання осіб за певними професіями	Не менше 1% фонду оплати праці
Данія	Державні гарантії на професійне навчання. Паритетне фінансування витрат на професійний розвиток персоналу між державою, роботодавцем та профспілками	Навчання здійснюється Організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою. Витрати уряду на навчання працюючих та безробітних щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом	Підприємства та працівники сплачують 8% валового фонду оплати праці
Іспанія	Запроваджено державну політику фінансової підтримки професійного розвитку працівників малих підприємств за рахунок коштів великих підприємств	За рахунок коштів працівників та роботодавців відповідно до чинного законодавства формується спеціальний Фонд професійного навчання. Якщо підприємства навчали персонал самостійно за власні кошти, вони мають право для одержання щорічної державної субсидії на розвиток персоналу	Працівники виплачують із заробітної плати 0,1%, підприємства – 0,6%
Нідерланди	Фінансування початкової професійної освіти за рахунок державних коштів	У деяких випадках застосовуються податкові пільги для підприємств, що здійснюють профпідготовку	Розмір внеску визначається у колективних договорах
Німеччина	Держава здійснює повне фінансування отримання професійної освіти у професійних училищах. Навчання безробітних здійснюється за рахунок коштів підприємств і субсидій уряду	Підприємства інвестують кошти у професійну підготовку працівників тих професій, які мають найбільший попит на ринку праці, що забезпечує високий рівень ефективності інвестування	Понад 2% ВВП приватні підприємства інвестують у професійний розвиток
США	Відповідно до закону „Про паритетну профпідготовку робочої сили” здійснюється субсидювання кожного із штатів для забезпечення профпідготовки	Підприємство само вирішує, виплачувати молоді, яка проходить процес професійного навчання, стипендію у розмірі мінімальної заробітної плати, або здійснювати одноразові виплати на період	Розмір внеску від фонду праці підприємства і

1	2	3	4
	та працевлаштування незайнятого населення. Із загального обсягу коштів 49% витрачається на забезпечення професійного розвитку молоді	профпідготовки. Підприємства, що інвестують кошти на професійний розвиток молоді, при умові акредитації місцевими органами влади, повністю звільняються від податку	визначається щорічно у процесі укладення колективних договорів
Франція	Часткове покриття витрат на професійне навчання за рахунок держави та регіонів. Підприємства, які здійснюють професійну підготовку безробітної молоді у віці 18-25 років, повністю звільнюються від сплати внесків у фонди соціального забезпечення. Підприємства, які приймають на роботу молодь після профпідготовки, звільнюються на 50% та на 25%, якщо приймають на роботу молодь без відповідної підготовки	Підприємство сплачує податок на професійний розвиток у спеціальний фонд. Якщо планується навчання персоналу, то воно може здійснюватися у рамках тієї суми, яку у звітному періоді було сплачено до фонду, або збільшено за рахунок прибутку. Якщо підприємство не має потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації працівників, то суми, які були спрямовані до фонду, заблоковуються для даного підприємства і розглядаються як безповоротний податок	Підприємства сплачують 0,25-1,5% фонду оплати праці залежно від розміру підприємства та чисельності його персоналу
Чилі	Управління та контроль за механізмом професійного навчання здійснює Національна служба підготовки і зайнятості, яка є складовою відповідного Міністерства та здійснює регулювання сфери праці країни	Запроваджено пільги на оподаткування підприємств промисловості та сфери послуг, сільського господарства, які фінансують професійне навчання персоналу. Фірми залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свої податки на прибуток	Не більше 1% фонду оплати праці
Швеція	Держава відшкодовує до 80% витрат підприємств на професійне навчання у разі найму та навчання на відповідному рівні молоді у віці 16-18 років, яка не має повної середньої освіти	Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків підприємств – членів фондів. Фонди організовуються у рамках колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок	Розмір внеску залежить від фонду оплати праці підприємства і визначається щорічно у процесі укладення колективних договорів
Японія	Запроваджено бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють професійне навчання персоналу	Як основна форма використовується внутрішнє навчання. Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого спрямовуються на розвиток працівників	Обов'язковий внесок до фонду – 0,1% фонду оплати праці

2. Чіткий контроль з боку держави стану інвестування у людський капітал підприємствами всіх видів економічної діяльності.
3. Паритетне фінансування витрат на професійний розвиток персоналу державою, роботодавцем та організаціями профспілок.
4. Податкове стимулювання підприємств, які здійснюють інвестування у людський капітал, та, в першу чергу, інвестування професійної підготовки та працевлаштування молоді.
5. Субсидювання підприємств, які за власні кошти та на власній навчально-виробничій базі здійснюють підготовку персоналу.
6. Обов'язкова сплата підприємством коштів у вигляді податку у спеціальні фонди, кошти яких надалі використовуються на професійне навчання і розвиток працюючих та безробітних.
7. Законодавче встановлення мінімального розміру коштів, які підприємство має спрямовувати у фонди професійного розвитку, та диференціювання їх значень залежно від чисельності персоналу підприємства.

Отже, сформований позитивний досвід розвинених країн світу в галузі державної політики інвестування у професійний розвиток як на макро-, так і на мікрорівні має стати орієнтиром при реформуванні української нормативно-правової бази забезпечення достатнього рівня ефективності інвестування у людський капітал.

Аналіз діючої в Україні законодавчої та нормативно-правової бази у сфері створення умов для забезпечення професійного розвитку здебільшого свідчить про її спрямованість або відповідність передовому світовому досвіду за основними напрямками його здійснення. Так, для створення стимулюючо-спонукаючого ефекту для активізації роботодавців до працевлаштування кваліфікованої молоді без практичного досвіду роботи, відповідно до Закону України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем із наданням дотації роботодавцю”, починаючи з 2004 р. запроваджено механізм грошового відшкодування роботодавцю коштів на оплату праці таких працівників у вигляді державних

дотацій [111]. Дотація надається роботодавцю щомісячно протягом року в обсязі його фактичних витрат на оплату праці прийнятої молодшої кваліфікованої людини, але не вище середньої заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні за минулий місяць, та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачують роботодавці відповідно до закону. Закон набував чинності з 01.01.2006 р., однак, у зв'язку з дефіцитом бюджетних коштів, його дію було зупинено на 2006 та 2007 рр. та відновлено лише починаючи із 01.01.2008 р. Обмеженням даного Закону є поширення його дії на специфіку працевлаштування не на всіх молодих фахівців, а лише на тих, які отримали певну професію або спеціальність, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України відповідно до кон'юнктури ринку праці.

На рівні підприємства державне регулювання політики інвестування у професійний розвиток працівників здійснюється цілою низкою нормативно-правових положень, затверджених протягом тривалого часу різними органами державної влади України (табл. 3.2). Найбільш дієвим інструментом державної політики регулювання інвестиційної активності підприємств є заохочення роботодавців до інвестування у професійний розвиток працівників. В Україні таке стимулювання здійснюється шляхом віднесення до складу валових витрат підприємства суми коштів, інвестованих у професійну підготовку, навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників підприємства або осіб, які після завершення навчання мають стати працівниками підприємства, у розмірі не більше ніж 3% фонду оплати праці звітного періоду (протягом періоду з 28.12.1994 р. по 14.12.2004 р. – 2%) [110; 113; 274]. Починаючи з 01.01.2006 р., підприємство до складу валових витрат також може відносити витрати на організацію навчально-виробничої практики за профілем його основної діяльності осіб, що навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах.

Однак лише використання податкових стимулюючих заходів замало для активізації підприємств до інвестування у людський капітал. По-перше, дане

Нормативно-правова база регулювання професійного розвитку працівників

Нормативно-правовий акт	Дата прийняття	Номер	Положення щодо інвестування професійного розвитку працівників
1	2	3	4
Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” [292]	20.03.2006 р.	№158-р	Основними напрямками розвитку системи підвищення кваліфікації працівників є: розроблення та удосконалення нормативно-правової бази, приведення її у відповідність із вимогами ринкової економіки, зокрема шляхом прискорення прийняття та реалізації Трудового кодексу України, Закону України „Про професійний розвиток персоналу на виробництві” і нової редакції Закону України „Про зайнятість населення”;
Закон України „Про оподаткування прибутку підприємств” [110; 113]	28.12.1994 р. поточна редакція від 14.12.2004 р.	№334/94-ВР	удосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників підприємств, зокрема шляхом проведення їх атестації та сертифікації; розроблення та впровадження механізму посилення заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, інвестуванні коштів у розвиток системи підвищення кваліфікації працівників на виробництві; розроблення механізму стимулювання працівників, які підвищують свій професійний рівень
Наказ Міністерства праці та соціальної політики „Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві” [270]	26.03.2001 р.	№127/151	Витрати платника податку, пов’язані з професійною підготовкою, навчанням, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації осіб, які перебувають у трудових відносинах з таким платником податку; витрати на навчання та (або) професійну підготовку у вітчизняних вищих та професійно-технічних навчальних закладах інших осіб, які не перебувають із таким платником податку у трудових відносинах, але уклали із ним письмову угоду (договір, контракт) про взяті ними зобов’язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та (або) професійно-технічного навчального закладу та отримання спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років; витрати на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності платника податку або в структурних підрозділах, що забезпечують його господарську діяльність, осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах. Зазначені витрати включаються до валових витрат у розмірі до 3 відсотків фонду оплати праці звітного періоду
Наказ Міністерства статистики України „Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили” [146]	29.05.1997 р.	№ 131	Фінансування професійного навчання кадрів на виробництві здійснюється за рахунок коштів суб’єкта господарювання, а також за рахунок залучення внесків спонсорів, міжнародної технічної допомоги та інших джерел, передбачених чинним законодавством Фінансування професійного навчання кадрів на замовлення інших суб’єктів господарювання, організації, установ здійснюється на договірних умовах за кошти замовника До витрат на професійне навчання включаються такі: 1. Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів, та установ по підвищенню кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо. 2. Витрати на організацію навчального процесу: на утримання учбових будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників і т.ін.

1	2	3	4
<p>Постанова Кабінету Міністрів України „Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва” [273]</p>	28.06.1997 р.	№695	<p>3. Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.</p> <p>4. Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах.</p> <p>5. Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.</p> <p>1. Установити для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва, такі мінімальні державні гарантії:</p> <p>а) збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання;</p> <p>б) оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад;</p> <p>в) виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. Інгороднім працівникам протягом першого місяця навчання добові виплачуються в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, а в наступні місяці, до закінчення терміну навчання, тим, хто одержує заробітну плату у розмірі менше 6 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, виплачується стипендія в розмірі 20 відсотків добових</p> <p>На час навчання працівники забезпечуються гуртожитком готельного типу. У разі відсутності гуртожитку відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення, провадиться в порядку, встановленому законодавством для службових відряджень.</p> <p>2. Оплата проїзду працівників, які направляються на навчання з відривом від виробництва, до місця навчання і назад, виплата добових за час перебування в дорозі і за час навчання, стипендії, відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення, провадиться за місцем основної роботи</p>
<p>Постанова Кабінету Міністрів України „Про розмір виплат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” [274]</p>	23.12.1997 р.	№1461	<p>Платник податку на прибуток підприємств може включати до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, в розмірі до 2 відсотків фонду оплати праці звітного періоду</p>
<p>Наказ Міністерства освіти та Міністерства праці України „Про затвердження Типового положення про навчально-курсний комбінат професійного навчання робітників” [233]</p>	20.05.1993 р.	№148/32	<p>Професійне навчання робітників у навчально-курсних комбінатах здійснюється за рахунок підприємств, організацій, установ, що направили їх на навчання відповідно укладених договорів, або за власні кошти громадян. Перепідготовка, підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників підприємств, організацій, установ і незайнятого населення, а також їх матеріальне забезпечення у період навчання здійснюється за рахунок державного фонду сприяння зайнятості відповідно укладеного договору із місцевими службами зайнятості</p>

положення звільнює від оподаткування лише суми, які спрямовуються на профільне професійне навчання персоналу, не торкаючись інших видів інвестування у людський капітал. По-друге, дане положення зі стимулювання носить лише рекомендаційний характер та не створює умов для запровадження обов'язкового інвестування підприємствами у людський капітал. По-третє, зазначений підхід при визначенні доцільного обсягу інвестицій у людський капітал, який відноситься до складу валових витрат, для вітчизняних підприємств має значний недолік, що, в першу чергу, пов'язано із низькою питомою вагою фонду оплати праці в собівартості промислової продукції. У цих умовах розмір інвестованих підприємством коштів у професійний розвиток працівників, який має бути віднесеним до складу валових витрат, буде незначним, що не дозволить в повному обсязі збільшувати та найбільш ефективно використовувати людський потенціал підприємства.

Разом з тим, за визначенням американських фахівців, зарахування інвестицій у людський капітал до складу поточних витрат підприємства може мати негативний вплив на стратегічні рішення, що приймаються фінансовими менеджерами підприємства [427; 439, с. 14]. Це пов'язано із тим, що витрати, на відміну від активів, значно обмежують довгострокові фінансово-економічні переваги підприємства, що пояснює прагнення до значного скорочення інвестування підприємствами у людський капітал у періоди падіння їх ділової активності.

Сукупність нормативних актів, що регламентують різні боки організації процесу професійного розвитку працівників, створює нормативно-правове поле, подальший розвиток та вдосконалення якого має бути пов'язано із прийняттям Закону України „Про професійний розвиток персоналу на виробництві”, проект якого було подано на розгляд Верховної Ради України на початку 2008 р., надалі його було передано на доопрацювання та досі не прийнято. Прийняття даного Закону має створити умови для підвищення рівня обізнаності та відповідальності роботодавців щодо необхідності та економічної доцільності професійного розвитку працівників протягом всього їх трудового

життя.

Отже, для обґрунтованого переконання роботодавця в економічній доцільності інвестування коштів у людський капітал протягом тривалого періоду часу слід акцентувати його увагу не на можливості щорічного скорочення податкового навантаження, а на забезпеченні у довгостроковій перспективі соціально-економічної окупності коштів, інвестованих підприємством у розвиток працівників завдяки зростанню рівня їх професійної компетентності. У цих умовах основним інструментом переконання роботодавця у необхідності та економічній доцільності інвестування має стати бюджетне планування інвестицій у людський капітал.

Сучасна специфіка організації процесу бюджетного планування витрат на персонал в умовах українських підприємств має обмежену сферу застосування й здебільшого полягає у визначенні планового фонду оплати праці та укрупненого складу статей витрат на персонал, а також затвердженні річного плану підготовки і підвищення кваліфікації працівників підприємства. Внаслідок постійного застосування існуючих обмежень у сфері бюджетного планування збільшується імовірність скорочення рівня обґрунтованості управлінських рішень щодо професійного розвитку працівників підприємства, що, у свою чергу, не дозволяє створити умови для досягнення на перспективу високого рівня окупності інвестицій у людський капітал. Так, за твердженням В.М. Тісунової, існує пряма залежність між обмеженням бюджету на професійний розвиток працівників та рівнем ефективності інвестування у людський капітал: „Чим більш обмеженим є бюджет, тим менш ефективно витрачаються навіть ці незначні кошти” [343, с. 92]. Виходом із цього стану є розробка та впровадження на практиці матрично-процесної системи бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників із врахуванням усіх складових раціонального процесу бюджетування та створення умов для досягнення економічної ефективності інвестування у людський капітал.

У загальному вигляді раціональне бюджетне планування інвестицій у

людський капітал може бути охарактеризоване як системний та комплексний процес, що консолідує економічні складові планування інвестицій у професійний розвиток працівників окремих 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 (рис. 3.1).

Комплексність бюджетного планування інвестицій у людський капітал має бути забезпечена шляхом ретельного виконання певних принципів його здійснення, до складу яких у сучасних умовах діяльності підприємств доцільно відносити такі.

1. Принцип пріоритетності економічних можливостей у порівнянні із нормативно-регламентуючою базою: складання бюджету професійного розвитку працівників підприємства на певну календарну дату має бути чітко підпорядковане наявним фінансовим можливостям підприємства. Зміна структури інвестицій у людський капітал залежно від досягнутого рівня ефективності діяльності підприємства має бути нормативно регламентованою і ретельно обґрунтованою як із економічного, так і з фінансового та соціального поглядів.
2. Принцип зв'язку та єдності бюджетування інвестицій у людський капітал із загальним бюджетним плануванням підприємства: із метою підвищення обґрунтованості та ефективності здійснення бюджетного планування доцільним є не лише внесення показників інтенсивності та результативності інвестування підприємством коштів у людський капітал до складу показників бюджетного планування, але і впровадження їх до складу загальнообов'язкової та внутрішньої фінансової звітності, що створить умови для формування іміджу соціально відповідального та прогресивного підприємства і надалі буде стимулювати заінтересованість потенційних інвесторів та ділових партнерів до співробітництва.
3. Планування за календарними періодами та циклами професійного

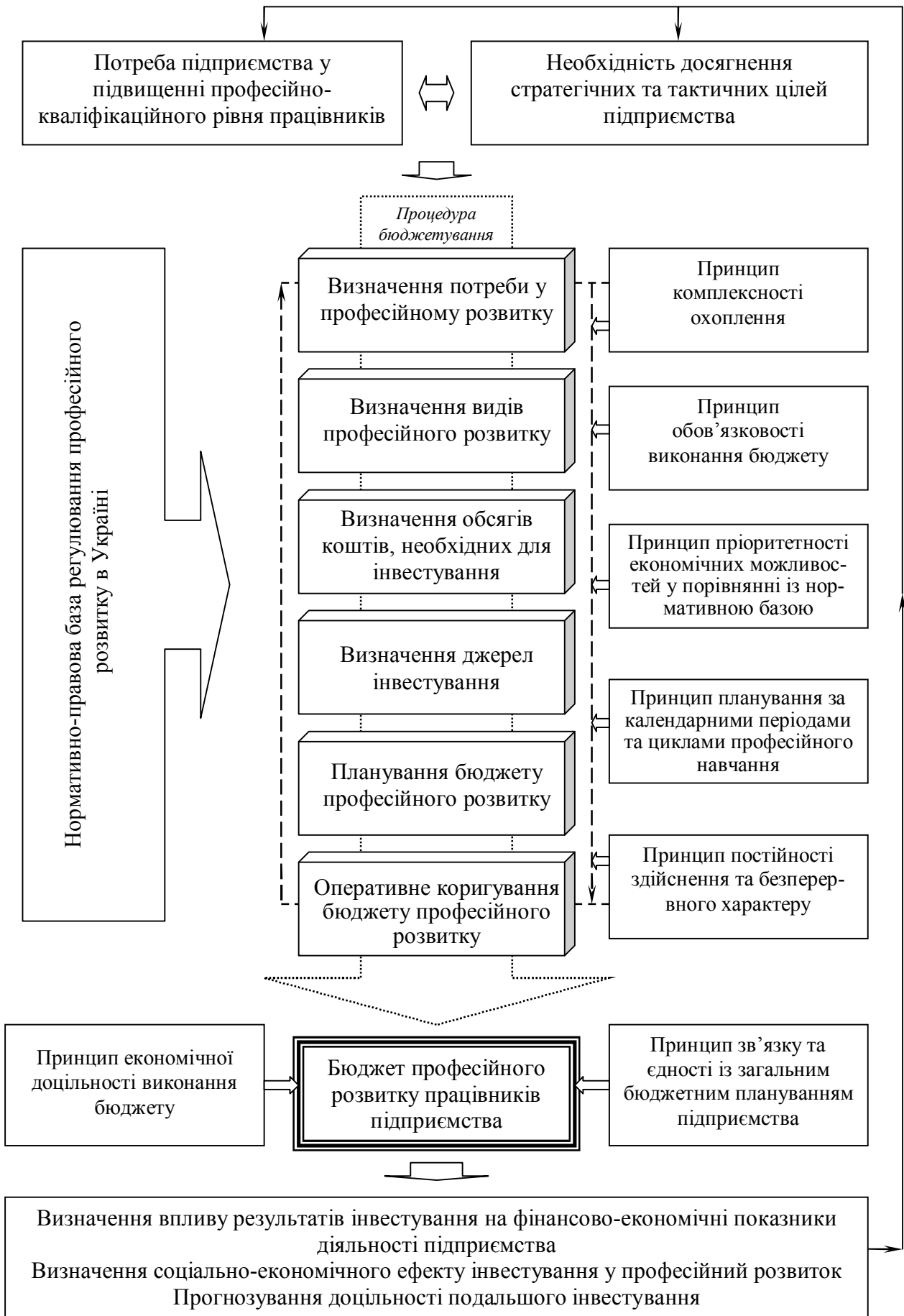


Рис. 3.1. Система бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників підприємства

навчання: бюджетування інвестицій у людський капітал має забезпечувати можливість аналізу інтенсивності здійснення різних видів інвестування у людський капітал протягом будь-якого календарного періоду часу та визначення результативності окремо кожного виду професійного навчання або підвищення кваліфікації кожної кваліфікаційно-професійної групи працівників підприємства.

4. Принцип постійності здійснення та безперервного характеру: специфіка створення бюджетів професійного розвитку має дозволяти підприємству в оперативному режимі здійснювати коригування розроблених бюджетів під впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища.
5. Принцип обов'язковості виконання бюджету: усі розроблені і затверджені бюджети професійного розвитку, плани та прогнози із інвестування у людський капітал мають бути обов'язковими до виконання всіма підрозділами та працівниками підприємства.
6. Принцип комплексності охоплення: бюджетуванням має бути охоплено всі види інвестицій у людський капітал підприємства із комплексним врахуванням усіх можливих джерел інвестування. Процедура складання бюджету професійного розвитку працівників підприємства також має підпорядковуватися комплексному підходу шляхом попереднього визначення бюджету на рівні окремо кожного структурного підрозділу підприємства із подальшим додаванням визначених таким чином бюджетів до загального бюджету професійного розвитку працівників підприємства.
7. Принцип економічної доцільності бюджетування: на підставі бюджету професійного розвитку працівників підприємства та обґрунтованих видів інвестиційних вкладень здійснюється визначення розміру економічного ефекту від інвестованих у розвиток працівників коштів та прогнозування доцільності подальшого інвестування у людський капітал підприємства. Доцільним також є визначення впливу результатів інвестування на кінцеві фінансові та економічні показники діяльності підприємства.

Кожен із наведених принципів бюджетування за своїм економічним

змістом робить комплексний поступовий вплив на всі етапи процедури бюджетного планування інвестицій у людський капітал при одночасній посиленій дії на окремі його етапи. Забезпечення умов для більш повного виконання кожного із принципів інвестування на базі підприємства створює можливості для практичної реалізації головної мети бюджетного планування інвестицій у людський капітал – поступового обґрунтування, створення, впровадження та контролю за виконанням бюджету професійного розвитку працівників підприємства для досягнення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Однак це можливо лише за умови виконання кожного із принципів бюджетного планування на всіх етапах бюджетування – починаючи із визначення потреби у професійному розвитку і джерел та інструментів її забезпечення і закінчуючи створенням загального бюджету професійного розвитку працівників підприємства.

Моделювання бюджету професійного розвитку працівників окремого підрозділу або підприємства в цілому вимагає від фахівців кадрових служб та служб із розвитку персоналу врахування багатьох вимог та складових здійснення інвестиційного процесу, що значно ускладнює процедуру його подання, використання та подальшої обробки. У результаті на практиці для побудови бюджету професійного розвитку застосовується значна кількість нестандартизованих і неуніфікованих табличних й текстових документів, кожен із яких є лише інформацією про окремий специфічний елемент бюджетування (терміни навчання окремих категорій працівників; види професійного розвитку із уточненням структурних підрозділів підприємства, працівники яких мають пройти кожен вид професійного навчання; відповідальні за результати професійного навчання; календарний графік професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників; обсяги коштів, що потрібні або плановані для здійснення кожного виду професійного навчання; обсяги витрат на утримання спеціалізованих підрозділів кадрової служби та ін.) [100; 164, с. 23-24; 365]. Така організація процедури бюджетування інвестицій у людський капітал є досить трудомісткою, не дозволяє здійснювати порівняльний аналіз

побудованого бюджету із бюджетом професійного розвитку працівників інших підприємств та має низький рівень результативності практичного використання. Отже, сучасний досвід діяльності українських підприємств у сфері бюджетування інвестицій у людський капітал свідчить про необхідність вдосконалення форми подання та процедури заповнення бюджету професійного розвитку працівників підприємства з метою підвищення ефективності та злагодженості у діях фахівців кадрових служб підприємства щодо організації процесу професійного розвитку працівників окремих професійно-кваліфікаційних груп та забезпечення прогнозованого рівня результативності інвестування у людський капітал.

У міжнародній практиці організації діяльності служби з управління персоналом (HR-департаменту) підприємства в якості дієвого інструмента бюджетного планування використовується процедура зведення інформації за основними стратегічними напрямками роботи та виконуваними проектами із визначенням календарних періодів звітності та основних відповідальних за виконанням кожного напрямку планованої роботи. Так, із метою підвищення ефективності та наочності процесів бюджетування діяльності підприємства HR-департаментом французької компанії GGB France EURL запроваджено процедуру побудови матриці-розгортки у режимі річного циклу, поступове заповнення якої дозволяє встановити фактичний досягнутий ступінь виконання поставлених перед підприємством цілей [85, с. 9; 392]. Одночасно використання матриці-розгортки дозволяє забезпечити раціональне використання всіх видів ресурсів підприємства, у тому числі й людських.

Із метою скорочення часу, необхідного на здійснення бюджетування інвестицій у людський капітал та забезпечення достатнього рівня наочності бюджету професійного розвитку працівників, також може бути рекомендований до використання метод побудови матриці-розгортки. У цьому випадку форма матриці-розгортки буде становити сукупність чотирьох взаємозалежних блоків, кожен із яких надає специфічну консолідовану інформацію про поточний стан інвестування у професійний розвиток

працівників та виконує певні функції (рис. 3.2) [392]. Заповнення та використання матриці здійснюється за годинниковою стрілкою, починаючи із блоку „Цілі”. Для уніфікації процедури заповнення матриці-розгортки та підвищення наочності поданої інформації у процесі її побудови використовується система умовних позначень.

У лівому блоці матриці (блок „Цілі”) надається інформація про цілі підприємства, які мають бути досягнутими у процесі інвестування у людський капітал. Сформульовані цілі, відповідно до ступеня залежності рівня їх досягнення від результативності інвестування у людський капітал, мають бути диференційовані на перспективні та поточні із подальшим їх взаємоузгодженням. Для забезпечення виконання цілей кожного рівня у сфері інвестування у людський капітал у рамках матриці здійснюються визначення основних видів професійного розвитку, обсягів інвестування, джерел їх фінансування та інструментів контролю за станом здійснення професійного розвитку працівників підприємства.

Верхній блок матриці „Бюджетне планування” характеризує обсяги інвестування кожного заходу із професійного розвитку працівників підприємства у вартісному вираженні із визначенням чисельності працівників, які мають пройти певний вид професійного навчання. Показники блоку мають як прогнозований рівень, так і фактичні дані про чисельність працівників, що протягом звітного періоду пройшли навчання, та обсяги коштів, які було у них інвестовано підприємством. Планування бюджету професійного розвитку працівників здійснюється на річний інтервал із можливістю щоквартального коригування його основних складових. Індикатором ступеня інтенсивності інвестування підприємством у професійний розвиток працівників пропонується використовувати показник „Відсоток витрат на професійний розвиток до фонду оплати праці”, значення якого має аналізуватися у динаміці та порівнюватися із його нормативним максимальним рівнем у 3%, який є верхньою межею для віднесення обсягів інвестованих коштів у професійний розвиток працівників, до складу валових витрат підприємства.

При плануванні показників даного блоку матриці доцільно як орієнтир використовувати бюджетні обмеження, які у ході здійснення процедури бюджетування слід порівнювати із наявними у підприємства ресурсами [388, с. 28]. Для кожного підприємства обмеження можуть бути індивідуальними залежно від специфіки виробничо-господарської діяльності та рівня конкурентоспроможності підприємства на ринку. Крім того, обмеження протягом часу можуть змінюватися. Бюджетними обмеженнями у певні періоди часу можуть бути прийняті професійно-кваліфікаційних склад персоналу, кадрова політика та політика у сфері професійного розвитку працівників, виробнича потужність, обсяг виробництва та ін.

У блоці „Планування та відповідальність” подано конкретні види робіт із професійного розвитку працівників та терміни їх виконання для кожного структурного підрозділу підприємства, працівники якого відповідно до плану мають протягом звітного періоду пройти професійне навчання. Для кожного виду професійного розвитку працівників підприємства у цьому блоці подаються дані про відділи або конкретних посадових осіб, які несуть безпосередню відповідальність за організацію та контроль стану виконання професійного навчання працівників. Цей блок також призначено для визначення джерел коштів, за рахунок яких здійснюється інвестування у професійний розвиток працівників (підприємство, власні кошти працівників, сторонні організації).

Нижній блок матриці-розгортки відбиває стан виконання кожного виду професійного зростання працівників підприємства у календарному вимірі із визначенням досягнутого статусу. Подальший аналіз даних цього блоку надасть змогу не лише встановити дисциплінованість працівників при проходженні професійного навчання (шляхом аналізу наявності випереджень або відставань від запланованого навчального графіку), але й визначити результативність фахового розвитку кожної професійно-кваліфікаційної групи працівників підприємства.

Для підвищення рівня наочності та швидкості обробки інформації щодо стану інвестування у професійний розвиток працівників доцільним є

використання різноколірної гама при оформленні бюджету професійного розвитку працівників підприємства. Один із можливих варіантів колірною подання використано при побудові матриці-розгортки річного бюджету професійного розвитку працівників ВАТ „Донецькгірмаш” для умов 2009 р. (Додаток Е). У цьому варіанті бюджету професійного розвитку працівників кожен із чотирьох блоків матриці наведено в окремому колірному оформленні, а при характеристиці джерел фінансування та здійсненні відміток про стан виконання різних видів професійного навчання працівників у календарному вимірі колір використовується ще й як умовне позначення.

Однією з переваг запропонованої процедури цільового бюджетування інвестицій у людський капітал є те, що бюджет професійного розвитку працівників підприємства створений у вигляді матриці-розгортки, на відміну від плану професійного навчання та підвищення кваліфікації, крім прогнозних містить також фактичні значення показників бюджетування та дозволяє наочно подати фактичний стан професійного розвитку працівників кожного структурного підрозділу підприємства у будь-якому горизонті планування та календарному розрізі.

Одночасно використання матриці-розгортки при створенні бюджету професійного розвитку працівників підприємства надає можливість наочного спостереження за динамікою стану процесу професійного навчання працівників як в цілому на підприємстві, так і в окремих його структурних підрозділах. Отже, разом із документальною формою бюджету професійного розвитку працівників підприємства доцільним є використання електронного варіанту матриці-розгортки, що надасть можливість заповнення її основних зон та користування цією інформацією відповідальним за процес управління персоналу фахівцям у режимі on-line за допомогою спеціалізованих програмних продуктів. У результаті можна прогнозувати наближення досягнення перспективних та поточних цілей підприємства, які було сформульовано на початку процедури бюджетного планування інвестицій у людський капітал, та визначити рівень досягнення прогнозованих у бюджеті індикаторів ефективності цього інвестування. Разом із тим впровадження запропонованої системи бюджетування професійного розвитку дозволить систематизувати та

узгодити ключові процедури управління персоналом з метою його перспективного професійного розвитку.

Дотримання високого рівня ефективності бюджетного планування інвестицій у людський капітал вимагає подальшого вдосконалення методологічного апарату визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал на рівні підприємства; розробки вимог до системи професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу; найбільш повного наближення наявного загальнодержавного потенціалу із підготовки фахівців до потреб окремого підприємства; обґрунтування ефективної з економічної та соціальної систем мотивації працівників до професійного зростання шляхом отримання другої професії, професійної спеціалізації, перенавчання або підвищення кваліфікації та забезпечення цілісного механізму впровадження даних заходів у безпосередню діяльність усіх суб'єктів господарювання.

Ступінь досягнення цілей підприємства щодо професійного розвитку працівників та дотримання прогнозованих рівнів ключових показників ефективності інвестицій у людський капітал значною мірою залежить від врахування фактора ризику, який виникає на всіх етапах планування професійного розвитку працівників підприємства. Для цього вкрай необхідним є своєчасне виявлення та визначення ризиків за видами з метою подальшої розробки заходів щодо їх попередження та запобігання. Кількісна оцінка впливу настання ризиків на результативність інвестування професійного розвитку дозволить об'єктивно оцінити реальну ефективність інвестування.

3.2. Врахування підприємством фактора ризику при інвестуванні у людський капітал

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання незалежно від виду економічної діяльності та технологічних особливостей виробництва, розміру підприємства, тривалості перебування на ринку та рівня

конкурентоспроможності продукції або послуг здійснюється в умовах неминучої невизначеності та ризику, що накладає певні обмеження і вимоги на процедуру обґрунтування та прийняття тактичних і стратегічних управлінських рішень. Так, необґрунтований та помилковий вибір певного альтернативного варіанта управлінського рішення може призвести не лише до повної втрати інвестованих коштів, але й навіть до скорочення долі ринку збуту продукції, що надалі викличе значно більші економічні втрати та створить загрозу економічній безпеці підприємства. Отже, при прийнятті управлінських рішень керівництво підприємства має максимально враховувати імовірність настання тієї або іншої складової ризику та своєчасно здійснювати заходи щодо їх запобігання або мінімізації негативного впливу.

Основними складовими невизначеності підприємницької діяльності можуть бути названі такі: можливість настання форс-мажорних обставин природнокліматичного характеру, відсутність повної та достовірної інформації щодо різних аспектів діяльності підприємства та чинників зовнішнього впливу, нестабільність соціально-економічної політики та нормативно-законодавчої бази держави, високий рівень інфляції в економіці країни, вплив наслідків світової фінансово-економічної кризи на економічну стабільність країни, складність прогнозування можливої поведінки партнерів та конкурентів, низький рівень життя населення, неможливість прогнозування попиту споживачів на продукцію або послуги підприємства та ін. Здебільшого перелічені чинники невизначеності для підприємства є неминучими, мають зовнішню природу походження та практично не можуть бути подолані або певною мірою зменшені силами підприємства [14, с. 40].

Водночас із зовнішніми на діяльність підприємства здійснюють вплив також внутрішні чинники невизначеності, до складу яких, у першу чергу, можуть бути віднесені такі: фізично та морально застаріла матеріально-технічна база підприємства та неефективна технологія виробництва, низький професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, відсутність у працівників мотивації до високоефективної праці та власного професійного розвитку, нецільове використання фінансових ресурсів, загроза втрати

висококваліфікованих працівників, відсутність або використання неефективної маркетингової політики, застосування неефективних моделі оплати праці та методів стимулювання та ін. Негативний вплив цієї групи складових невизначеності та ризику на результативність діяльності підприємства може бути певною мірою скороченим завдяки розробці й впровадженню передових та ефективних технологій управління.

Між рівнем невизначеності при прийнятті управлінських рішень та безпосереднім ступенем ризику підприємницької діяльності існує пряма залежність, що вимагає від підприємства залучення, концентрації та використання всіх складових потенціалу зростання. За експертними оцінками фахівців з управління персоналом провідних підприємств, внутрішні ризики складають біля 75% загальних ризиків підприємства, і тому основні його зусилля мають бути спрямованими саме на їх першочергове запобігання [322]. Одним із дієвих інструментів скорочення та запобігання ризику внутрішнього характеру для підприємства на довгострокову перспективу є інвестування коштів у людський капітал, здійснення якого має спонукальну дію спрямування зусиль персоналу підприємства щодо найбільш повного використання його потенційних можливостей.

На підставі розрахунків аналітиків Світового банку щодо доцільності різних напрямів інвестування коштів було зроблено висновок, відповідно до якого 80% ВВП розвинутих країн світу залежить безпосередньо від якості трудового потенціалу і лише 20% створюється завдяки успішному використанню його виробничої складової [288]. Відповідно до методики визначення національного багатства, розробленої Світовим банком, людський капітал посідає ключове місце у системі складових національного багатства країни та у середньому становить більш ніж 60% його загального обсягу [399, с. 64-65]. Отже, інвестування коштів у людський капітал є більш доцільним з економічного погляду, ніж інвестування в основний капітал. Саме завдяки цій властивості інвестування у людський капітал здатне створювати умови для отримання соціально-економічної ефективності від інвестованих коштів на

рівні як підприємства, так і регіону, держави та міжнародному рівні, тому, як наслідок, супроводжується збільшеним ступенем ризику [214; 412]. Таким чином, інвестування у людський капітал, виходячи із сутнісних характеристик його економічного змісту, одночасно є чинником запобігання внутрішньовиробничих складових невизначеності і ризику підприємства та джерелом створення нових ризиків, пов'язаних із специфікою нагромадження людського капіталу.

Виникнення ризику під час інвестування підприємством коштів у людський капітал здебільшого пов'язано із людським чинником та неможливістю точного встановлення й оцінки можливої зміни рівня ефективності праці окремої людини в результаті здійснення певного виду інвестиційних витрат. Основними причинами такої невизначеності при прийнятті управлінських рішень щодо доцільності здійснення певного виду інвестицій у людський капітал у цьому випадку можуть бути:

неможливість чіткого визначення інтелектуальних здібностей та рівня вмотивованості до власного перспективного професійного розвитку працівника на підготовчому етапі інвестування;

нестабільність у часі психоемоційного стану людини, мінливість її прагнень, цілей, особистих обставин, можливостей розвитку та очікувань щодо короткострокових та довгострокових перспектив власного кар'єрного зростання;

різні швидкість, рівень та результативність засвоєння нової інформації, знань та практичних навичок у кожного працівника, які залежать від інтелектуальних здібностей особи, індивідуальної структури мотиваційного ядра її трудової поведінки та наданих підприємством можливостей їх закріплення на практиці;

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

залежність ступеня результативності професійного розвитку людини від

обраних методів, способів та засобів навчання;

зміна віддачі від інвестицій у професійний розвиток залежно від стадії життєвого циклу працівника, на якій він знаходиться у момент інвестування;

різні фізичні можливості та стан здоров'я працівників, які до того ж мають тенденцію до погіршення із часом.

Крім невизначеності, пов'язаної із людським чинником, існує також організаційний блок причин її виникнення у сфері прийняття рішень щодо доцільності та ефективності здійснення підприємством окремих видів інвестицій у людський капітал, а саме:

відсутність достовірної та вичерпної інформації про результативність здійснення окремих стадій інвестування у людський капітал;

складність досягнення достатнього ступеня об'єктивності при здійсненні кількісного вимірювання різних складових ефективності інвестування у людський капітал;

відсутність у розпорядженні підприємства надійного, достатнього та не досить трудомісткого методологічного апарату оцінки різних складових ефективності інвестування у людський капітал;

складність застосування уніфікованих процедур визначення ефективності певного виду інвестицій окремо для кожного працівника;

неможливість практичного розмежування окремих складових ефективності інвестування у людський капітал, отриманих за рахунок різних джерел (підприємство, держава, працівник та члени його родини, сторонні організації та фонди);

відсутність на підприємстві компетентних фахівців із управління персоналом, які здатні на достатньому рівні об'єктивності розробляти та запроваджувати на практиці комплексну систему моніторингу оцінки ефективності інвестування у людський капітал.

Отже, для підприємства ризик інвестування у людський капітал – це сполучення імовірності загрози безповоротної, повної або часткової, втрати кошів, інвестованих підприємством у людський капітал, та імовірності

неотримання підприємством економічної віддачі від інвестування у людський капітал як у поточних умовах здійснення процесу інвестування, так і у майбутньому. Такий ризик постійно супроводжує процеси прийняття управлінських рішень щодо оцінки соціально-економічної доцільності здійснення певного виду інвестицій на різних етапах інвестування у людський капітал та не може бути повністю ліквідованим. Саме тому основною метою впровадження на підприємстві системи управління ризиком інвестування у людський капітал має стати визначення оптимального співвідношення між ризиком та очікуваною економічною віддачею від інвестованих підприємством у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників коштів. Кінцевим результатом успішного впровадження системи управління ризиком є досягнення підприємством умов ризикостійкості інвестування у людський капітал, тобто такої результативності управління ризиками інвестування, коли підприємство зможе отримати закладений при бюджетному плануванні інвестиційних витрат рівень соціально-економічного ефекту від інвестованих у людський капітал коштів.

За визначенням та рекомендацією провідних фахівців із управління ризиком великих корпоративних підприємств світу, основну вирішальну відповідальність за контроль над управлінням ризиком має здійснювати вищий керівний орган підприємства (рада директорів, правління або інший директивний орган) [211, с. 24]. Функціональний контроль над управлінням ризиком інвестування у людський капітал та визначенням кількісного рівня його основних складових має здійснювати безпосередній керівник відділу, що займається стратегічним розвитком персоналу, або менеджер із персоналу підприємства. Впровадження вертикального механізму моніторингу контролю дозволить оптимізувати процедуру управління ступенем ризику інвестування у людський капітал та створити оптимальну структуру інвестиційних витрат для окремих професійно-кваліфікаційних груп персоналу підприємства.

Процес управління ризиками на підприємстві є досить складним та вимагає своєчасного впровадження цілісної системи процедур, методів та

стратегій, комплексне використання яких має сприяти скороченню імовірності настання загрозливих для підприємства наслідків впливу ризику. Науковці пропонують різні підходи до визначення послідовності етапів здійснення процедури управління ризиком. Так, В.В. Вітлінський та Л.Л. Маханець, на підставі узагальнення досліджень американського Інституту управління проектами (PMI), визначають п'ять взаємопов'язаних процедур, послідовність яких має формувати загальний процес управління ризиками: ідентифікація, якісна оцінка та кількісна оцінка, планування реагування на ризики, моніторинг і контроль [59, с. 163]. В іншому дослідженні В.В. Вітлінський у співавторстві із Г.І. Великоіваненко пропонують здійснювати процедуру дослідження ризику за іншою послідовністю: виявлення об'єктивних та суб'єктивних чинників, що породжують ризик; аналіз виявлених чинників; комплексна оцінка конкретних видів ризику; системна й комплексна кількісна оцінка міри ризику за низкою показників; встановлення допустимого ступеня ризику; моделювання ризику економічної діяльності із визначенням системних характеристик і показників економічного ефекту та управління ризиком із розробкою відповідних заходів і методів зі зниження ступеня ризику [58, с. 5]. Ю.М. Чеботарь виокремлює такі етапи оцінки рівня господарських ризиків: ідентифікація видів ризиків; оцінка ступеня їх імовірності; встановлення можливих фінансових втрат від них; встановлення граничного значення рівня ризику [383, с. 39]. Незважаючи на досить вичерпне та багатобічне висвітлення процедури управління ризиком, практичне використання запропонованої послідовності цього процесу ризиком не дозволяє комплексно охопити всі його складові та не враховує специфіки безпосередньо ризику інвестування у людський капітал.

Процедура визначення та врахування ризику, що спостерігається у процесі інвестування у людський капітал, має здійснюватися на підставі виявлення та оцінки всіх аспектів його впливу на результативність процесу інвестування. Тому прийняття менеджером із персоналу управлінських рішень щодо здійснення інвестицій у людський капітал має виконуватися у певній послідовності, що дозволить наблизитися до мінімізації негативного впливу

складових чинника ризику на ефективність інвестування у людський капітал для сприяння реалізації на практиці стратегії стабільності або сталого зростання підприємства. У загальному вигляді процес прийняття обґрунтованого управлінського рішення про доцільність інвестування у людський капітал може мати таку послідовність.

1. Усебічний аналіз наявної інформаційної бази відносно стану, інтенсивності та результативності здійснення кожного з видів інвестицій у людський капітал для окремих професійно-кваліфікаційних груп персоналу.
2. Ідентифікація ризиків шляхом найбільш повного визначення настання можливих складових ризику інвестування у людський капітал при здійсненні окремих його видів.
3. Якісна та кількісна оцінка ризику інвестування у людський капітал.
4. Оцінка можливого ступеня негативного впливу найбільш імовірних та більш суттєвих складових ризику на результативність здійснення кожного з видів інвестицій у людський капітал для окремих професійно-кваліфікаційних груп персоналу.
5. Визначення імовірності можливого впливу одних ризиків інвестування у людський капітал на появу інших ризиків, як пов'язаних з інвестуванням у людський капітал, так і не пов'язаних із ними, тобто врахування складних взаємозв'язків між різними складовими загального ризику діяльності підприємства.
6. Розробка альтернативних варіантів рішень та вибір найбільш доцільного управлінського рішення щодо інвестування у людський капітал, своєчасна практична реалізація якого має забезпечити достатній рівень соціально-економічної ефективності інвестиційних витрат.

Отже, доцільним є впровадження алгоритму процесу управління ризиками інвестування у людський капітал, використання якого дозволить підприємству здійснювати обґрунтовану політику ризик-менеджменту відповідно до існуючих вимог ринку, а також буде підґрунтям для забезпечення соціально-економічної ефективності інвестованих підприємством коштів у

людський капітал та має сприяти досягненню умов ризикостійкості інвестування (рис. 3.3).

Виходячи з того, що інвестування у людський капітал має комплексний вплив на всі стадії його відтворення, то найбільшого ефекту підприємство зможе досягти лише за умови комплексного, обґрунтованого, одночасного та своєчасного здійснення різних видів інвестицій у людський капітал. Якщо ж задатися метою ранжування видів інвестування у людський капітал за ступенем пріоритетності для підприємства, як самого активного інвестора, то найбільш важливим та економічно виправданим для нього буде інвестування в освіту і професійний розвиток та перепідготовку персоналу (рис. 3.4) [127].

Інвестування в освіту і професійний розвиток та перепідготовку персоналу має найвищий рівень соціально-економічної ефективності як для підприємства, так і власно для працівника. Проте, вкладаючи кошти у професійний та особистісний розвиток персоналу, підприємство отримує найбільший ступінь ризику, який пов'язано із високою імовірністю звільнення працівника відразу після навчання або через нетривалий період часу, який пройшов із моменту його професійного розвитку, що, в першу чергу, викликано зростанням його вартісної оцінки на ринку праці та підвищенням попиту на працю такого рівня кваліфікації та компетентності [77; 188, с. 114].

Залежності від того, на досягнення яких результатів спрямовано програми професійного навчання – переважне засвоєння загальних знань та навичок або вузькоспеціалізована професійна підготовка, – спостерігається зміна ступеня ризику звільнення працівника. Таку закономірність можна обґрунтувати тим, що надання працівнику специфічних вузькопрофільних знань у більшості випадків обмежує сферу їх максимально повного застосування на практиці саме тим підприємством, де вони були отримані. Отже, попит на такого працівника на ринку праці буде досить низьким, що декілька знижує ризик того, що працівник протягом найближчого часу звільниться з підприємства в пошуках більш високого рівня заробітку або за будь-якою іншою причиною.



Рис. 3.3. Блок-схема алгоритму процесу управління ризиками інвестування у людський капітал на рівні підприємства



Рис. 3.4. Піраміда пріоритетності для підприємства різних видів інвестицій у людський капітал

Іншою причиною звільнення працівника, який пройшов курс професійного навчання та отримав певний практичний досвід роботи на підприємстві, може стати його бажання організувати власну справу у напрямі роботи даного підприємства або у суміжній сфері економічної діяльності. Аналіз існуючих моделей оплати праці, які використовуються підприємствами різних країн світу, дозволив встановити, що досягти мінімізації даного виду ризику вдалося лише на підприємствах Японії, де завдяки історично сформованому процесу повсюдного впровадження системи довічного найму, ротації працівників за різними робочими місцями в рамках підприємства та чіткої залежності рівня оплати праці від вислуги років, практичне навчання на робочому місці давало значне зростання рівня продуктивності праці та стримувало у працівників бажання звільнитися [141, с. 82-83]. При використанні всіх інших існуючих форм і систем оплати праці та найму працівників підприємства запобігання даного ризику інвестування у людський капітал є вкрай складним процесом.

Ще однією складовою ризику при здійсненні інвестування в освіту та професійну підготовку персоналу є ймовірність низького рівня засвоєння нових знань і навичок працівниками у процесі навчання внаслідок або високої складності навчального матеріалу та програм, або недостатньої освітньої і

професійної підготовки працівників, або недостатнього рівня професійної майстерності викладачів та тренерів, або у зв'язку із відсутністю у слухачів зацікавленості у власному професійному розвитку в даному напрямі [12, с. 178]. Однак навіть якщо припустити, що працівник повністю засвоїв матеріал і отримав достатній обсяг необхідних теоретичних знань та практичних навичок, проте не має змоги в найближчий час використати їх у практичній діяльності, то існує досить висока ймовірність того, що підприємство повністю або частково втратить кошти, інвестовані у професійний розвиток такого працівника. Із часом отримані знання і навички без їх систематичного використання у практичній діяльності та своєчасного оновлення піддаються моральному зносу та поступово втрачаються. Відшкодування такого зносу потребує від підприємства інвестування додаткових коштів, кількісна характеристика яких може навіть перевищувати первинні їх обсяги, інвестовані у професійний розвиток та перепідготовку працівника.

Як ще один чинник ризику даного виду інвестування слід також назвати необґрунтоване навчання працівників за програмами, отримані знання та навички за якими не можуть повністю або частково бути використаними в умовах даного підприємства або взагалі не мають практичного використання при сучасному технологічному розвитку підприємства. У цьому випадку навіть успішне закінчення такого навчання не дозволить підприємству отримати пряму економічну віддачу від інвестованих у професійний розвиток працівників коштів. Непрямим ефектом такого навчання можна вважати підвищення лояльності навченого персоналу до підприємства, яке може бути викликано особистою зацікавленістю працівників у саме такому виді навчання, а також покращення емоційно-психологічного стану працівників, які пройшли цікавий для них тренінг або курс професійного розвитку.

Другим пріоритетним для підприємства видом інвестицій у людський капітал є інвестування в інноваційну та творчу діяльність персоналу шляхом створення відповідних мотиваційних умов, стимулів та зацікавленості працівників у інноваційному спрямуванні власної праці [159, с. 66]. Основними

чинниками ризику при здійсненні даного виду інвестування у людський капітал є відсутність у працівників бажання змінювати устояну організацію і зміст праці та невідповідність між вимогами, які висуваються керівництвом підприємства до якості праці, та існуючим рівнем її оплати. Отже, основним джерелом виникнення ризику у даному випадку є психологічний бар'єр працівника, який породжує його пасивність при необхідності модернізації організації трудової діяльності, та невдоволеність умовами, режимом праці і рівнем її оплати.

Третьою за пріоритетністю інвестиційною складовою для підприємства виступає інвестування у мобільність та полівалентність персоналу, яке призвано скоротити необґрунтовану надлишкову чисельність персоналу та значно збільшити його взаємозамінність і професійну функціональність. Основним ризиком даного виду інвестування також є відсутність у персоналу бажання отримувати додаткові знання та навички, змінювати зміст праці із погляду на наявну невідповідність між вимогами до якості праці і рівнем її оплати на підприємстві. Відсутність можливості кар'єрного зростання та збільшення доходу працівника, який постійно проходить професійне навчання, також є чинником ризику для даного виду інвестування підприємством коштів у людський капітал.

Інвестиції в охорону здоров'я є одними з найменш привабливих видів інвестицій у людський капітал для підприємства, проте найбільш бажаними для працівника та суспільства. Даний вид інвестицій створює умови для покращення фізичного і морального стану здоров'я та якості життя працівників, скорочення та ліквідації випадків захворюваності та виробничого травматизму, що дозволяє покращити добробут як окремої людини, родини, так і суспільства в цілому. Інвестування в охорону здоров'я здійснюється здебільшого економічно успішними та соціально відповідальними підприємствами, у першу чергу, підприємствами із іноземним капіталом, шляхом сплати медичних страховок, придбання спортивних абонементів та систематичного проведення медичних оглядів персоналу. У даному випадку ризик для підприємства

полягає в ймовірності захворювання або травмування працівника поза залежністю від того, інвестувало підприємство періодично кошти в охорону його здоров'я чи ні.

Найменш пріоритетним для підприємства є інвестування у мотивацію працівників до професійного розвитку, оскільки такий вид інвестиційних витрат не дає повної гарантії максимально швидкої віддачі від інвестицій та супроводжується ризиком втрати інвестованих коштів, якщо мотивація не дасть очікуваного ефекту. У випадку, якщо мотивація підвищить зацікавленість працівника у власному професійному розвитку, рівень ефективності інвестування для підприємства буде залежати від того, наскільки працівник самостійно або при фінансово-організаційній підтримці підприємства зможе реалізувати своє бажання професійно зростати і в подальшому зможе максимально повно використати отримані знання та набуті професійні навички на практиці.

Отже, при виборі того або іншого виду інвестицій у людський капітал підприємству слід не лише керуватися прагненням до отримання найбільшого соціально-економічного ефекту у коротший термін, але і максимально враховувати очікування та прагнення працівників відносно власного професійного розвитку на підприємстві. Разом із тим підприємство також має ідентифікувати і враховувати ймовірні чинники невизначеності та ризику інвестування і своєчасно розробляти й впроваджувати заходи із управління ризиками одночасно на всіх стадіях інвестування підприємством коштів у людський капітал.

Здійснення підприємством кожного виду інвестицій у людський капітал супроводжується дією цілої сукупності ризиків, які як одночасно, так і послідовно впливають на протікання різних етапів інвестиційного процесу. При цьому на результативність здійснення одного виду інвестицій підприємства одночасно можуть впливати як ризики, що характерні безпосередньо для даного виду інвестицій у людський капітал, так і такі, що притаманні іншим напрямом інвестиційних витрат. З метою оцінки ступеня впливу факторів

ризик у на результативність інвестування у людський капітал доцільним є виокремлення зі всієї сукупності складових ризику інвестування найбільш загрозливих та імовірних, дія яких у сучасних умовах функціонування підприємства має найбільш визначальний негативний вплив на процеси формування різних складових ефективності кожного виду інвестиційних витрат та діяльності підприємства в цілому. Слід зазначити, що у різні періоди часу для підприємства склад найбільш загрозливих ризиків інвестування може змінюватися під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Подальші дії підприємства щодо управління ризиками інвестування мають бути спрямовані саме на виокремлені ризики задля досягнення мети мінімізації їх негативного впливу на результативність інвестування у людський капітал.

З метою ілюстрування процедури виокремлення найбільш загрозливих ризиків інвестування у людський капітал було проведено визначення основних складових ризику, що спостерігаються при здійсненні кожного виду інвестицій у людський капітал в умовах ВАТ „Донецькгірмаш”. При цьому обґрунтування складових ризику інвестування було здійснено на підставі результатів статистичного аналізу результативності інвестування підприємством коштів у людський капітал протягом 2004-2009 рр., де основними параметрами результативності було використано показники продуктивності праці, рентабельності коштів, інвестованих підприємством у людський капітал, та коефіцієнт плинності кадрів. Співставлення динаміки досліджуваних показників у часі порівняно зі зміною обсягів інвестування у людський капітал дозволило виявити основні чинники невизначеності і ризику втрати інвестованих коштів у людський капітал, а також встановити можливі причини скорочення або неотримання економічної віддачі від них. Надалі отримані складові ризику було згруповано за видами інвестицій, кожній з них присвоєно відповідне буквове позначення, а найбільш загрозливі та імовірні для підприємства було виділено напівжирним шрифтом (табл. 3.3).

У результаті для досліджуваного підприємства було отримано цілісну систему визначальних складових ризику інвестування у людський капітал, риси

**Сукупність ризиків інвестування у людський капітал в умовах
ВАТ „Донецькгірмаш”**

Складові ризику інвестування у людський капітал	Види інвестицій у людський капітал					
	освіта (o)	професійний розвиток та перепідготовка (п)	інноваційна та творча діяльність (і)	охорона здоров'я (з)	мобільність та полівалентність (м)	мотивація розвитку (р)
Звільнення працівника до моменту повної окупності інвестиційних витрат (Z)	Z_o	$Z_{п}$	Z_i	Z_z	Z_m	Z_p
Відсутність мотивації у працівника до отримання нових знань та набуття професійних навичок (Y)	Y_o	$Y_{п}$	Y_i	–	Y_m	Y_p
Низький рівень засвоєння нових знань та набуття професійних навичок (X)	X_o	$X_{п}$	X_i	–	X_m	X_p
Захворювання, травмування або загибель працівника (U)	U_o	$U_{п}$	–	U_z	–	–
Відсутність можливості закріплення нових знань та навичок на практиці (S)	S_o	$S_{п}$	S_i	–	S_m	S_p
Відсутність можливості кар'єрного зростання (G)	–	$G_{п}$	G_i	–	G_m	G_p
Невідповідність вимог керівництва до якості праці та рівня її оплати (W)	–	$W_{п}$	W_i	–	W_m	W_p

якої можуть бути визначеними такими характеристиками:

комплексність – охоплює всю сукупність ризиків інвестування у людський капітал, що є характерною для підприємства в сучасних умовах його діяльності;

динамічність – із часом кількісним та якісним змінам можуть піддаватися як самі складові ризику, так і визначальні ризики інвестування у людський капітал;

оперативність – забезпечення можливості мінімізації та запобігання негативного впливу кожного із визначальних складових ризику інвестування у людський капітал вимагає від керівництва підприємства в оперативному режимі здійснення певних заходів реагування на ризики.

Після якісної ідентифікації ризиків інвестування у людський капітал виникає гостра необхідність в об'єктивній кількісній оцінці імовірності виникнення окремих складових ризику та визначенні ступеня негативного впливу ризиків на результативність процесу інвестування. Концептуальні положення щодо кількісної оцінки ступеня ризику з точки зору різних аспектів економічної та фінансової діяльності підприємства закладено у працях В.А. Абчука, Ф. Блека, В.В. Вітлінського, Л.Л. Маханець, С.І. Наконечного, В.В. Христиановського, М. Шолеса, В.П. Щербини, О.І. Ястремського [1; 57; 59; 380; 406; 414]. Як методичне підґрунтя кількісного вимірювання ступеня ризику науковцями пропонується використовувати теорію ймовірності, методичний апарат якої також може бути застосованим для здійснення кількісної оцінки ступеня ризику інвестування у людський капітал.

Підприємство, яке активно інвестує у людський капітал, справедливо очікує отримати у найближчому майбутньому довгостроковий прогнозований соціально-економічний ефект від інвестованих коштів. У повному обсязі на такий ефект можна розраховувати лише у випадку, коли ймовірність виникнення різних складових ризику інвестування буде зведеною до мінімуму, чого на практиці досягти досить важко, а у деяких ситуаціях навіть неможливо. У всіх інших випадках на ступінь результативності інвестування у людський капітал досить значний вплив буде робити ймовірність виникнення тих або інших складових ризику, негативну дію яких можна охарактеризувати виникненням для підприємства трьох видів економічних наслідків та втрат:

1) часткова або повна втрата можливості отримання у майбутньому прогнозованої соціально-економічної віддачі від інвестованих підприємством коштів у людський капітал – настання такої ситуації є характерним, в першу чергу, для випадку, коли неможливо через будь-які причини застосувати на практиці знання та навички, які мали бути сформованими під час професійного розвитку працівника;

2) часткова або повна втрата обсягу коштів, які підприємство інвестувало у професійний розвиток або охорону здоров'я працівника – виникнення такого

збитку може бути спричинено, в першу чергу, звільненням працівника безпосередньо під час проходження ним процесу професійного розвитку або відразу по його закінченні;

3) необхідність повторного інвестування підприємством коштів для забезпечення кількісної та якісної кадрової укомплектованості штату, яке може супроводжуватися навіть більшими за обсягом інвестиційними витратами – причинами такої необхідності, в першу чергу, можуть бути складності, які виникли у процесі закриття вакансій як за рахунок внутрішніх, так і зовнішніх джерел, що стало необхідним після передчасного звільнення працівників, у розвиток яких підприємство протягом певного періоду інвестувало кошти.

Отже, беручи до уваги необхідність врахування при здійсненні вартісної оцінки ризику інвестування у людський капітал усіх імовірних його негативних наслідків [86], формула для розрахунку усередненого вартісного виміру ступеня ризику щодо настання негативних наслідків інвестування у людський капітал має мати такий вигляд:

$$\bar{R} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (p_{ij} \cdot V_{ij}), \quad (3.1)$$

де p_{ij} – імовірність виникнення j -го виду економічних втрат при настанні i -ої складової ризику інвестування у людський капітал;

V_{ij} – вартісний вимір економічних втрат j -го виду, які спостерігаються при настанні i -ої складової ризику інвестування у людський капітал, грн.;

n – кількість визначальних для підприємства складових ризику інвестування у людський капітал;

m – кількість напрямів економічних втрат підприємства у разі настання різних складових ризику інвестування у людський капітал.

Визначення ймовірності тих ризиків, настання яких можна встановити на підставі ретроспективного аналізу динаміки показників (плинність кадрів, продуктивність праці та ін.) достовірної за якістю та достатньої за обсягом статистичної бази дослідження, пропонується здійснювати за допомогою

статистичного методу оцінки шляхом встановлення питомої ваги частоти настання певної складової ризику інвестування у загальній кількості спостережень за зміною досліджуваних показників за формулою:

$$p_A = \frac{f_A}{N}, \quad (3.2)$$

де f_A – кількість випадків, що сприяють настанню події А (настання певної складової ризику інвестування у людський капітал);

N – загальна кількість спостережень за зміною показника, що прямо або непрямо характеризує настання кожної складової ризику інвестування у людський капітал, од.

Однак використання статистичного методу визначення імовірності настання ризику обмежується можливостями об'єктивного встановлення взаємозв'язку між моментом настання ризику й рівнем зміни економічних показників діяльності підприємства. Отже, у тих випадках, коли такий взаємозв'язок встановити доволі складно або навіть неможливо, спрогнозувати ймовірність окремих складових ризику інвестування у людський капітал можна лише експертним методом. З цією метою експертами можуть бути запрошені керівники та провідні фахівці структурних відділів підприємства із управління персоналом, а також фахівці відділу кадрів.

Ступінь ризику інвестування у людський капітал, крім визначення економічних втрат від інвестицій, може бути оціненим через очікуваний рівень економічної віддачі від інвестування у людський капітал за допомогою показників варіації [290, с. 302-305; 380]:

$$v_r = \frac{\sigma_r}{\bar{O}} = \frac{\sqrt{\sum_{i=1}^k (O_i - \bar{O})^2 \cdot P_i}}{\bar{O}}, \quad (3.3)$$

де v_r – коефіцієнт варіації настання ризику;

σ_r – середнє квадратичне відхилення настання ризику;

\bar{O} – середня очікувана економічна віддача від інвестування у людський

капітал, грн.;

O_i – очікуваний підприємством рівень економічної віддачі від i -го виду інвестування у людський капітал, грн.;

P_i – ймовірність настання ризику у результаті здійснення i -го виду інвестування у людський капітал;

k – кількість видів інвестицій у людський капітал.

Очікуваний підприємством рівень економічної віддачі від i -го виду інвестування у людський капітал можна визначити таким чином:

$$\bar{O} = \sum_{i=1}^n O_i \cdot P_i. \quad (3.4)$$

Ймовірність настання ризику у результаті здійснення i -го виду інвестування у людський капітал визначається за допомогою формули:

$$P_i = \frac{\sum_{i=1}^n f_i}{N}, \quad (3.5)$$

де f_i – кількість випадків, що сприяють настанню певної складової ризику інвестування у людський капітал у результаті здійснення i -го виду інвестицій.

Як при використанні першого варіанту встановлення ступеня ризику інвестування у людський капітал шляхом кількісної оцінки ймовірності негативних наслідків інвестування, так і при використанні другого варіанту встановлення ступеня ризику за допомогою розрахунку коефіцієнта варіації настання ризику, критерієм ефективності інвестування у людський капітал є скорочення рівня показника, який тією або іншою мірою характеризує ступінь ризику інвестування.

На підставі результатів кількісної оцінки складових ризику, поза залежністю від методу, за допомогою якого її було здійснено, всі ризики підприємства, що пов'язані із інвестуванням у людський капітал, можуть бути

поділені на три групи відповідно до ступеня негативного впливу наслідків ризику на соціально-економічну ефективність інвестування у людський капітал: ризики, що мають високий, середній та низький ступінь прояву. При цьому ступінь ризику прямим чином залежить від рівня інноваційності управлінських рішень щодо здійснення певних видів інвестування у людський капітал [159]. Відповідно до такої класифікації фахівцям найбільшу увагу слід зосередити на управлінні ризиками, які мають високий ступінь імовірності та загрози для підприємства, що дозволить завчасно спрогнозувати можливі варіанти розвитку подій та наблизитися до об'єктивної оцінки соціально-економічної ефективності інвестування підприємством коштів у людський капітал [24].

Для здійснення кількісної оцінки обґрунтованої у табл. 3.3 системи найбільш загрозливих складових ризику інвестування у людський капітал для умов ВАТ „Донецькгірмаш” було визначено ймовірність настання кожної складової ризику інвестування за допомогою статистичного методу (його було використано для оцінки складових ризику інвестування Z, X, U та G) та методу експертних оцінок (його було використано для оцінки складових ризику інвестування Y, S та W). Обсяги негативного впливу наслідків ризику на ефективність інвестування у людський капітал визначено за допомогою статистичного співставлення середніх обсягів інвестованих підприємством у працівника коштів та розміру тих економічних наслідків, які отримає підприємство за умови настання найбільш загрозливих складових ризику інвестування у людський капітал. На підставі отриманих даних було здійснено ранжування найбільш загрозливих складових ризику інвестування за критерієм однорідності впливу та ймовірності настання негативних наслідків кожної складової ризику (рис.3.5).

Отже, для умов ВАТ „Донецькгірмаш” настання різних складових ризику інвестування у людський капітал може нанести економічні збитки підприємству в обсязі від 100 грн. до 90 тис. грн. на рік (оцінка проводилася за даними 2009 р.). З метою своєчасного запобігання негативного впливу ризику на результативність процесу інвестування у людський капітал доцільним для

підприємства є першочергове запровадження процедур управління ризиком шляхом обґрунтування певної стратегії дій окремо для кожної складової ризику інвестування у людський капітал.

Імовірність ризику	Висока (0,31-0,60)	Y_{II} (2,5-30,0 тис. грн.)	$Y_p W_p$ (15,0-60,0 тис. грн.)	$Z_{II} X_{II} G_p$ (31,0-90,0 тис. грн.)
	Середня (0,11-0,30)	Y_i (1,1-15,0 тис. грн.)	$G_i W_m U_{II}$ (5,5-30,0 тис. грн.)	$X_m U_z$ (11,0-45,0 тис. грн.)
	Низька (0,01-0,10)	Z_o (0,1-5,0 тис. грн.)	S_i (0,5-10,0 тис. грн.)	S_{II} (1,0-15,0 тис. грн.)
		Низький (100-500)	Середній (501-1000)	Високий (1001-1500)

Ступінь негативного впливу наслідків ризику на ефективність інвестування, грн./люд.

Рис.3.5. Ранжування найбільш загрозливих складових ризику інвестування у людський капітал та загальний рівень економічних втрат для умов ВАТ „Донецькгірмаш”

Процедура обґрунтування та впровадження стратегії управління ризиком має бути досить динамічною та складатися з прийняття кількох варіантів управлінських рішень щодо реагування на найбільш імовірні та загрозливі складові ризику інвестування у людський капітал залежно від поточного рівня економічної успішності підприємства та можливого впливу на нього кожної зі складових ризику інвестування у людський капітал. Так, залежно від імовірності настання тієї або іншої складової ризику інвестування у людський капітал та поточної мети ризик-менеджменту, керівництвом підприємства може бути обрано один із п'яти варіантів управлінських рішень, а саме: попередження та прогнозування ризику, відхилення від ризику, прийняття або прийняття або протиставлення ризику, зниження ризику або передача відповідальності за ним (дисипація) [156, с. 75; 211, с. 79-88; 283; 383, с. 40]. Для кожної групи ризиків інвестування у людський капітал, залежно від рівня імовірності їх настання та ступеня негативного впливу на результативність

управління персоналом і загальний рівень ефективності діяльності підприємства, може бути рекомендовано вибір певної стратегії управління ступенем ризику. Однак при виборі тієї або іншої стратегії моделювання ризику менеджери мають орієнтуватися не лише на особливості здійснення обраного виду інвестицій у людський капітал, але й на наявну ситуацію у сфері управління персоналом та досягнутий економічний стан підприємства. Саме тому для кожної з найбільш впливових складових ризику інвестування у людський капітал, що спостерігаються в умовах ВАТ „Донецькгірмаш”, було запропоновано по дві найбільш доцільні на даний час стратегії реагування на ризик – рекомендовану та альтернативну до неї (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Матриця вибору стратегії реагування підприємства на ризик інвестування у людський капітал

Складові ризику інвестування у людський капітал	Стратегії реагування на ризик інвестування у людський капітал				
	прогнозування та попередження ризику	відхилення від ризику	прийняття або непротивлення ризику	зниження ризику	передача відповідальності за ризиком
Z_n, Y_n, X_n					
X_m					
S_i, S_n					
G_i, G_p					
Y_p, Y_i, U_3, U_n					
Z_0, W_m, W_p					
Умовні позначення:	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #cccccc; border: 1px solid black;"></div> – рекомендована стратегія реагування на ризик </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #e0e0e0; border: 1px solid black;"></div> – альтернативна стратегія реагування на ризик </div>				

Пропоновані стратегії реагування на різні складові ризику інвестування у людський капітал можуть бути класифіковані на активні та пасивні залежно від тих заходів, інструментів та практичних методик, які передбачається здійснювати для їх практичної реалізації. Вибір підприємством однієї з активних стратегій реагування на ризик інвестування вимагає здійснення певних організаційних заходів та витрат, необхідних для їх реалізації, що в

результаті має підвищити ймовірність отримання додаткового соціально-економічного ефекту від інвестування у людський капітал. Вибір підприємством однієї з пасивних стратегій реагування на ризик припускає або повне запобігання тієї ситуації, яка стовідсотково веде до небажаного у даний момент для підприємства ризику, або обґрунтовує доцільність спокійного прийняття того факту, що процедура інвестування у людський капітал буде неминуче супроводжуватися певним ризиком. Прийняття менеджером остаточного рішення на користь вибору тієї або іншої стратегії реагування на ризик має здійснюватися на підставі комплексного співставлення витрат усіх видів ресурсів, необхідних на її реалізацію, та очікуваного у результаті економічного ефекту від впровадження обраної стратегії реагування на ризик за кожним видом інвестиційних витрат підприємства.

До складу активних стратегій реагування на ризик можуть бути віднесені стратегія прогнозування та попередження ризику і стратегія зниження ризику. Стратегія прогнозування та попередження ризику інвестування у людський капітал полягає у запровадженні моніторингу визначення ймовірності ризику, прогнозування рівня його руйнівної сили та здійснення заходів завчасного реагування із метою попередження можливості його настання. При цьому спектр інструментів щодо попередження настання ризику інвестування у людський капітал є досить широким і складається з різних методів та дієвих процедур управління персоналом. Стратегія зниження ризику призвана покликана досягти максимального скорочення ймовірності настання ризику, що виникає при здійсненні певного виду інвестування у людський капітал, та ослаблення негативної дії його наслідків на зміну рівня соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

Стратегії відхилення від ризику, прийняття або непротивлення йому та передачі відповідальності за ним носять пасивний характер. Практичне використання стратегії відхилення від ризику доцільно лише у тому випадку, коли прогнозується, що очікуваний ризик буде мати дуже серйозні негативні наслідки для забезпечення подальшого сталого розвитку підприємства, а тому

кращим рішенням буде його повне запобігання або уникнення. Стратегія прийняття або протиставлення ризику від здійснення певного виду інвестування у людський капітал може бути використаною підприємством у тому випадку, коли встановлено, що знизити його рівень всіма наявними у розпорядженні підприємства методами досить важко або навіть неможливо. Однак такий ризик інвестування у людський капітал потребує постійного прогнозування, контролю та кількісної оцінки ймовірності його настання та ступеню негативної дії на рівень результативності інвестування у людський капітал. Сутність стратегії передачі відповідальності за ризиком полягає у повному або частковому перекладенні ризику від здійснення окремого виду інвестування у людський капітал безпосередньо на самого працівника та членів його родини або на третіх осіб, якими можуть виступати як окремі відділи підприємства, так і сторонні організації.

Завчасне визначення та своєчасне впровадження обґрунтованої стратегії реагування на ризик інвестування має створити умови для забезпечення достатнього ступеня дієвості і результативності заходів управління ризиком та підвищити можливість досягнення підприємством очікуваного рівня ефективності інвестування у людський капітал. Отже, процедура оцінки результативності заходів реагування на ризик інвестування має носити комплексний характер та складатися із визначення у динаміці ключових показників, що кількісно характеризують як економічний ефект від інвестування, так і масштаб негативного впливу наслідків настання певних складових ризику інвестування у людський капітал. Вибір ключових показників оцінки залежить від сфери функціонування підприємства, специфіки трудової діяльності працівника, у професійний розвиток та охорону праці якого підприємство інвестувало кошти, а також від тієї стадії життєвого циклу працівника на підприємстві, в якій він знаходиться безпосередньо у момент інвестування. Співставлення в динаміці фактичних значень обраних таким чином ключових показників з їх нормативними рівнями, що мають визначатися та по мірі необхідності коригуватися фахівцями з управління персоналом,

надасть можливість оцінити ступінь досягнення умов ризикостійкості підприємства відносно ризику інвестування у людський капітал або встановити необхідність зміни обраної стратегії реагування на певну складову ризику. Водночас підприємству, навіть при досягненні очікуваного рівня ризикостійкості, не варто зупиняти моніторинг ризику інвестування завдяки відносності періоду стійкості, можливості загострення наявних складових ризику та високій імовірності появи нових складових ризику інвестування у людський капітал.

Визначальним чинником ефективного управління ризиком інвестування у людський капітал є забезпеченість підприємства працівниками, які у момент інвестування знаходяться на різних стадіях життєвого циклу, а тому і потреба в обсязі та інтенсивності інвестування у їх професійний розвиток є не однаковою. Розподіл працівників за всіма стадіями життєвого циклу із врахуванням їх ставлення до власного професійного розвитку та досягнутого рівня професійної майстерності сприяє скороченню ймовірності настання негативних наслідків кожної складової ризику інвестування, що дає можливість оптимізувати інвестиційні витрати залежно від мотиваційних настанов і очікувань працівників та фінансових можливостей підприємства. Отже, з економічного погляду, необхідним є обґрунтування доцільності диференціювання напрямів спрямування інвестиційних потоків не лише за професійно-кваліфікаційними групами персоналу, але й за стадіями життєвого циклу працівників.

3.3. Етапи та процедури планування процесу інвестування у людський капітал

Досягнутий рівень економічного розвитку будь-якого суб'єкта господарювання значною мірою визначається та формується завдяки забезпеченню очікуваного ступеня економічної окупності від усіх наявних

інвестиційних витрат підприємства в інноваційний розвиток виробництва. Визначальною складовою таких витрат є інвестиції у людський капітал, здійснення яких на довгостроковій основі має сприяти сталому забезпеченню підприємства висококваліфікованою, досвідченою та вмотивованою на досягнення високих результатів праці робочою силою. Досягти високого рівня інноваційного розвитку підприємство може за умови перспективного забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь, навичок та здоров'я працівників. Водночас, раціональне використання інвестиційних витрат, спрямованих на професійний розвиток працівників, може бути забезпечене шляхом планування та обґрунтування доцільних із економічного погляду видів та обсягів інвестицій у людський капітал із врахуванням особливостей організації процесу інвестування.

Інвестування у професійний розвиток персоналу має здійснюватися підприємством на довгостроковій основі безперервно та у достатньому обсязі, створюючи тим самим підґрунтя для високоефективної діяльності у найближчій перспективі та сприяючи скорішій реалізації цілей, визначених підприємством як стратегічні. Для цього має виконуватися умова, відповідно до якої професійний рівень кожного працівника підприємства зростатиме одночасно зі змінами вимог ринку, роботодавця або технологічних вимог виробництва до компетентності особи, яка посідає певну посаду або працює на певному робочому місці. Водночас неконтрольований та економічно необґрунтований процес інвестування коштів у професійний розвиток працівників може скоротити очікувані підприємством позитивні результати окупності інвестиційних витрат у людський капітал та навіть значно знизити рівень мотиваційного спонукання працівників. Отже, доцільним є здійснення більш ретельного критичного аналізу щодо вибору прийнятних з економічного погляду видів інвестицій у людський капітал та впровадження заходів із оптимізації інвестиційних потоків, що спрямовує підприємство на професійний та особистісний розвиток працівників.

Більшість науковців при обґрунтуванні умов створення та вимог забезпечення достатнього рівня ефективності інвестування у людський капітал спрямовують дослідження на розв'язання окремого, пов'язаного лише із власними науковими інтересами, блоку питань, що виключає можливості застосування комплексного підходу до формування основних вимог та напрямів оптимізації процесу планування й організації інвестування професійного розвитку працівників підприємства. Так, О.М. Левченко досліджує сучасні засади функціонування системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів на українських підприємствах [201]. В.П. Антонюк формулює головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу, одним із яких є необхідність суттєвого вдосконалення системи підвищення кваліфікації працівників в умовах підприємства [10, с. 47]. Л.С. Лісогор, досліджуючи сучасні аспекти розвитку людських ресурсів України, обґрунтовує необхідність поліпшення якості освітніх послуг та налагодження ефективного зв'язку між системою освіти і ринком праці [202]. Н.В. Ушенко конкретизує умови продуктивного використання людського капіталу та наголошує на визначальному значенні матеріальної винагороди у справі забезпечення тривалого зростання рівня продуктивності та результативності праці персоналу підприємства [14]. Отже, питання раціональної організації процесу інвестування у людський капітал є досить актуальним та вимагає подальшого розвитку як у теоретичному, так і у методологічному плані.

Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері інвестування у людський капітал дозволило сформулювати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесів інвестування підприємством коштів у людський капітал із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників.

1. Інвестиції у професійний розвиток та перепідготовку персоналу шляхом виробничого навчання слід здійснювати на всіх рівнях ієрархічної системи управління: від безпосереднього керівника до окремого робітника найнижчої

ланки. Виконання цієї умови дозволить запобігти дисбалансу між якістю та швидкістю здійснення процесів розробки і впровадження управлінських рішень та наблизити досягнення стратегічних цілей підприємства.

2. Інвестування у людський капітал має, в першу чергу, здійснюватися у найбільш перспективних та потенційних працівників, здатних до вдосконалення та професійного розвитку. Разом із тим, більш доцільним є також вкладення коштів у розвиток молодих, перспективних та талановитих працівників, які свідомо прийшли на підприємство на тривалий період часу і прагнуть кар'єрного зростання. Такий вибір дозволить підприємству максимально наблизити у часі термін окупності від здійснених інвестицій.
3. Ретельне обґрунтування доцільності проходження працівниками певного виду навчання та підвищення кваліфікації в межах підприємства або у спеціалізованих навчальних закладах. Досягнення означеної умови можливо шляхом співставлення обсягів вкладених коштів та отриманих знань і навичок при використанні кожного з альтернативних напрямів навчання. При цьому на користь внутрішньовиробничого навчання говорить той факт, що воно дозволяє максимально повно наблизити програми навчання до специфіки виробничого процесу та закріплювати отримані знання на практиці безпосередньо під час навчання.
4. Підприємство має створити належні умови та всебічно сприяти найбільш повному та комплексному закріпленню і подальшому використанню професійних знань і практичних навичок, набутих працівниками під час професійного навчання та підвищення кваліфікації.
5. Періодичність підвищення кваліфікації працівників має відповідати нормативним вимогам та повністю задовольняти потреби підприємства у кваліфікованому та досвідченому персоналі, що забезпечить високий рівень ефективності інвестування у людський капітал.
6. Підприємство має сприяти створенню у працівників достатнього рівня мотивації до власного професійного розвитку та наочно демонструвати ті переваги, які вони зможуть отримати у разі успішного закінчення

професійного навчання і досягнення більш високого професійно-кваліфікаційного рівня. Визначальне місце у системі стимулів та мотивів належить матеріальній складовій, яка є найбільш дієвим та результативним інструментом коригування професійної поведінки працівника.

7. Підприємству слід стимулювати впровадження системи обов'язкового поширення нових знань, навичок та досвіду від працівників, які пройшли навчання до всіх інших працівників підприємства, що має значно збільшити масштаби окупності від коштів, інвестованих підприємством у професійний розвиток працівників. Так, на великих конкурентоспроможних промислових підприємствах України створюються спеціальні підрозділи (Школи передового досвіду, „банки ідей” та ін.), основною метою яких є своєчасне виявлення та практична допомога у швидкій передачі передового досвіду та знань від окремих професіоналів усім іншим працівникам [41; 351].
8. Оцінка соціально-економічної ефективності заходів із розвитку персоналу шляхом інвестування робиться на підставі комплексної системи показників, які мають кількісно та якісно характеризувати всі аспекти здійснення процесу інвестування підприємством коштів у людський капітал та визначати окремі складові ефективності інвестування.
9. Закріплення на законодавчому рівні безпосередньої відповідальності роботодавця щодо забезпечення відповідного сучасним вимогам виробництва кваліфікаційного рівня та компетентності працівників шляхом створення системи безперервного професійного розвитку всіх без виключення професійно-кваліфікаційних груп персоналу.
10. Запровадження на державному рівні національних стандартів професійного розвитку, які закладаються в основу створення в умовах кожного суб'єкта господарювання ефективної системи безперервного професійного розвитку, підготовки та перепідготовки персоналу.

За можливості ретельне виконання підприємством означених вимог має уніфікувати окремі складові процедури планування процесу інвестування у людський капітал та створити умови для запобігання неефективного

використання інвестованих коштів шляхом підвищення обґрунтованості і реальності управлінських рішень відносно можливості та напрямів інвестування у розвиток власного персоналу. Водночас реалізація на практиці перелічених умов створить підприємству імідж соціально відповідального роботодавця, що буде гарантувати утримання найбільш цінних штатних працівників на підприємстві та сприяти підвищенню рівня його привабливості для високопрофесійних, досвідчених та компетентних фахівців із ринку праці.

Відповідно до послідовності процедур інвестування підприємством коштів у професійний розвиток працівників процес планування інвестиційних витрат має складатися з шести основних процедур, спрямованих на вибір мети інвестування, цільової аудиторії, певних навчальних програм із професійного розвитку, основних постачальників освітніх послуг із професійного розвитку, обґрунтування доцільного обсягу інвестицій та виконання оцінки результативності й ефективності для підприємства здійснених інвестицій у людський капітал. Означена послідовність процедур планування здебільшого є умовною та може змінюватися залежно від ступеня пріоритетності для підприємства у кожний конкретний період часу окремої складової планування. Виходячи з того, що кожна процедура планування має певні особливості, пов'язані зі специфікою здійснення окремих складових процесу інвестування у людський капітал, доцільним є конкретизування та визначення сутності, умов і принципів організації всіх процедур та етапів планування.

Кожен суб'єкт господарювання, поза залежністю від чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу, наявного бюджету професійного розвитку працівників на звітний період та найбільш впливових і загрозливих для нього складових ризику, при здійсненні інвестування у людський капітал стикається з однаковими, проте різними за ступенем та інтенсивністю прояву складностями або невизначеностями, подолання яких із метою наближення моменту економічної окупності інвестиційних витрат має здійснюватися в оперативному режимі.

Перший момент виникнення таких складностей об'єктивно пов'язаний із

необхідністю чіткого та своєчасного формулювання і подальшого коригування підприємством головної мети інвестування коштів у людський капітал. Залежно від спрямованості політики розвитку підприємства, нагальної потреби у підвищенні професійного рівня працівників та обізнаності керівництва щодо соціально-економічної доцільності інвестування у людський капітал мета може бути встановленою на різні за тривалістю проміжки часу та залежно від цього носити стратегічний (перспективний) або оперативний характер. При цьому стратегічна мета має бути лише єдиною, тоді як оперативних цілей може бути встановлено підприємством декілька, реалізація кожної із яких здійснюватиметься як послідовно, так і одночасно.

Мета інвестування у людський капітал має встановлюватися на підставі комплексного обґрунтованого співставлення фактичного та очікуваного (еталонного) рівня кінцевих або трудових показників діяльності підприємства. Надалі, залежно від ступеня наближеності фактичних значень показників до їх очікуваного рівня, формулюється основна стратегічна мета і одна або декілька оперативних цілей інвестування підприємством коштів у людський капітал (рис. 3.6).

Оперативні цілі інвестування спрямовані більшою мірою на подолання певних гострих у сучасних умовах для підприємства проблемних ситуацій, які здебільшого носять комплексний характер завдяки залежності як від результативності праці персоналу, так і від впливу загальнопромислових чинників та умов. При цьому позитивною характеристикою результативної дії інвестування у людський капітал має стати його спроможність до нівелювання негативного впливу чинників загальнопромислового характеру при максимально повному подоланні проблем, пов'язаних із використанням людського чинника. Водночас, для забезпечення очікуваного рівня окупності інвестованих у людський капітал коштів та досягнення підприємством проголошеної стратегічної мети інвестування, практична реалізація кожної оперативної мети здійснюється протягом короткострокового періоду часу, який не перевищує одного року.

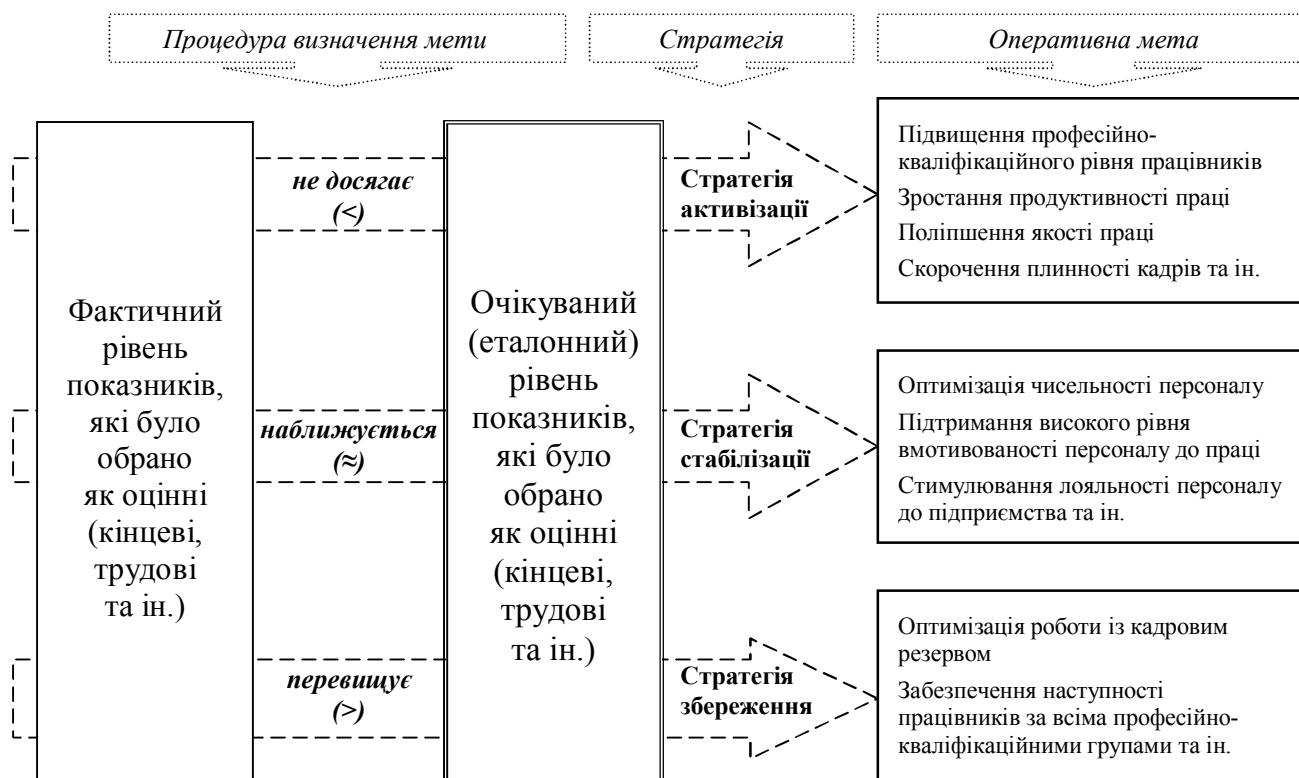


Рис. 3.6. Процедура визначення стратегічної мети та оперативних цілей інвестування у людський капітал підприємством

Із часом у результаті якісних та кількісних змін у внутрішньому або зовнішньому економічному середовищі підприємства як стратегічна мета інвестування підприємством коштів у людський капітал, так і оперативні цілі його здійснення можуть уточнюватися, коригуватися або навіть кардинально змінюватися. Відповідно до цієї зміни мають бути скориговані всі інші процедури процесу планування інвестицій у людський капітал.

Після визначення та обґрунтування мети інвестування у людський капітал виникає необхідність планування контингенту працівників, які мають протягом найближчого часу (звичайно за одиницю часу планування береться один рік) пройти певний вид професійного розвитку або перепідготовки. Основною складністю цього етапу виступає необхідність об'єктивного встановлення досягнутого професійно-кваліфікаційного рівня працівників та оцінки реальної потреби у професійному розвитку персоналу.

На практиці розв'язання завдання щодо визначення ступеня

першочерговості та обсягів здійснення професійного розвитку або перепідготовки працівників може бути реалізовано різними шляхами, які умовно можна згрупувати у три основні напрями діагностики: експертна оцінка безпосереднього керівника професійних якостей, виконавської дисципліни та результативності праці окремо кожного працівника у його підпорядкуванні та обґрунтоване визначення на цій основі доцільності здійснення програм професійного навчання; визначення керівництвом підприємства та фахівцями з управління персоналом необхідної чисельності працівників, які мають найближчим часом пройти професійне навчання у результаті зміни технології та умов виробництва та індивідуальна оцінка кожним працівником власного потенціалу і наявної потреби у професійному навчанні. Об'єктивного визначення контингенту працівників, у професійний розвиток яких мають бути інвестовані кошти підприємства, можна досягти завдяки одночасному комплексному використанню всіх перелічених напрямів оцінки. Отже, у процесі виявлення потреби у професійному навчанні мають брати безпосередню участь самі працівники, їх керівники та фахівці відділу, функції якого на підприємстві спрямовані на ефективне управління персоналом.

Оцінка керівником будь-якого рівня в ієрархії управління підприємства доцільності професійного навчання працівників, що знаходяться у його підпорядкуванні, здійснюється на підставі аналізу необхідності таких заходів із виробничого та управлінського аспектів. Виробничий аспект діагностики необхідності у професійному навчанні реалізується за результатами останньої щорічної атестації працівників або на підставі аналізу якості та термінів виконання ними планових завдань протягом кількох останніх місяців праці на даному робочому місці. Управлінський аспект діагностики пов'язаний із встановленням фактичної періодичності підвищення рівня кваліфікації і професійного розвитку й обґрунтуванням економічної доцільності професійного розвитку працівника на досягнутій ним стадії життєвого циклу на підприємстві. Така оцінка виконується із використанням індивідуального підходу до кожного працівника як неповторної особистості та унікального

професіонала, що дозволить запобігти ймовірності виникнення суб'єктивізму та усереднення у висновках.

Якщо виробничий аспект діагностики потреби у навчанні є більш об'єктивним, формалізованим та зрозумілим із погляду можливості її практичного здійснення, то оцінка такої потреби із залученням управлінських процедур носить більш суб'єктивний характер і вимагає додаткового обґрунтування та конкретизації сутності оцінки. Так, якщо оцінка потреби у професійному навчанні працівників підприємства здійснюється на підставі моніторингу показника „періодичність підвищення кваліфікації персоналу”, то як процедура діагностики може виступати порівняння фактичної періодичності із оптимальним її рівнем, якій має встановлюватися із врахуванням значної кількості чинників.

У сучасних умовах залежно від рівня функціональної відповідальності особи, місця її посади в організаційній ієрархії управління підприємством та ступеня впливу її управлінських рішень на загальну результативність діяльності підприємства багаторазово зростає необхідність у скороченні періоду часу, який має проходити між попередньою та наступною процедурами професійного розвитку [12; 166, с. 209; 302, с. 146; 315, с. 140]. У результаті сьогодні для середньостатистичного підприємства, стратегія професійного розвитку якого спрямована на активізацію або стабілізацію професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу, може бути рекомендованою така періодичність підвищення рівня кваліфікації працівників:

для управлінського персоналу вищої ланки управління – не рідше одного разу на рік;

для фахівців середньої та нижчої ланок управління – один раз на два роки;

для робітників – один раз на три роки.

Така градація залежно від дії внутрішніх та зовнішніх умов може змінюватися у бік як збільшення, так і зменшення вимог фахівців з управління персоналом до терміну періодичності професійного навчання всіх або окремої групи працівників. Однак, у будь-якому разі, ретельне дотримання

обґрунтованої для підприємства періодичності професійного навчання є необхідною умовою перспективного розвитку персоналу та сталого економічного зростання результативності діяльності підприємства.

Встановлена на підставі використання критерію періодичності доцільність професійного навчання працівника має бути також підтвердженою аналізом першочергової необхідності інвестування у професійний розвиток на певній стадії його життєвого циклу. Для виконання такого аналізу спочатку визначається стадія життєвого циклу працівника, після чого здійснюється порівняння ймовірностей виникнення позитивних та негативних наслідків інвестування у людський капітал (рис. 3.7). У випадку, якщо ймовірність настання ризику втрати інвестицій у людський капітал перевищує ймовірність отримання окупності від них (спостерігається на таких стадіях життєвого циклу, як трудова адаптація, професійне зростання та скорочення професійної реалізації), здійснення професійного розвитку працівника стає досить ризикованим та може призвести не лише до втрати можливості отримання окупності, але й до повної безповоротної втрати інвестованих підприємством коштів. В іншому випадку, коли ймовірність отримання підприємством окупності інвестицій у людський капітал перевищує ймовірність настання ризику повної або часткової втрати інвестованих коштів (спостерігається на таких стадіях життєвого циклу, як накопичення професійного досвіду та професійна реалізація), можливості для отримання позитивної віддачі й окупності значно зростають, що робить професійний розвиток працівника більш обґрунтованим з економічного погляду.

Разом із тим, підприємство має можливість самостійно коригувати чисельне значення ймовірності настання як позитивних, так і негативних наслідків інвестування у людський капітал шляхом своєчасного впровадження відповідної стратегії реагування на негативні ризики інвестування та здійснення планових заходів зі стимулювання настання позитивних наслідків. При цьому основні заходи реагування на ризики інвестування необхідно спрямовувати на ті його складові, ймовірність виникнення та негативна дія

яких сягають найбільш загрозливого та критичного для підприємства рівня. У результаті комплексної дії таких заходів співвідношення між ймовірністю настання позитивних і негативних наслідків інвестування у людський капітал може кардинально змінитися у бік покращення ситуації ще на двох стадіях життєвого циклу (професійного зростання та скорочення професійної реалізації), що надасть змогу підвищити загальний рівень економічної окупності інвестованих підприємством коштів у людський капітал.

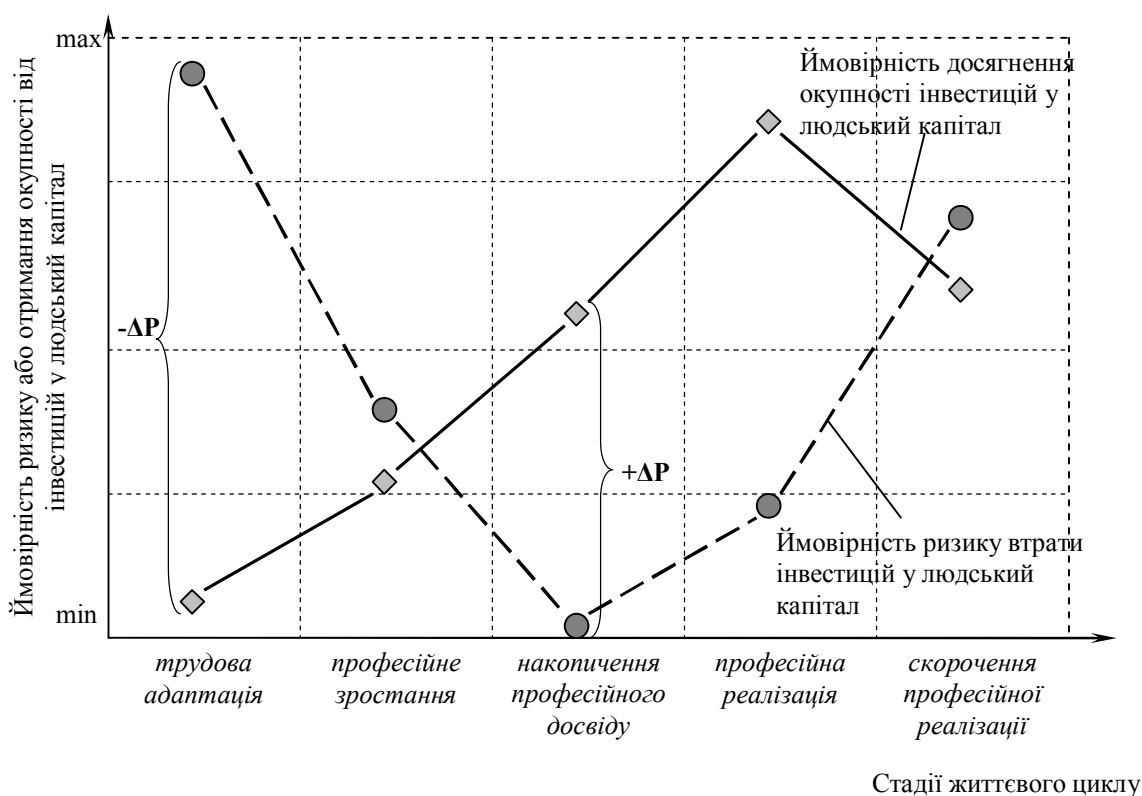


Рис. 3.7. Співставлення ймовірності ризику та досягнення окупності інвестицій у людський капітал на різних стадіях життєвого циклу розвитку працівника

Отже, якщо за допомогою інших методів діагностики потреби було визначено доцільність професійного навчання працівника, який знаходиться на стадії трудової адаптації або скорочення професійної реалізації, то інвестування коштів у його навчання може вважатися економічно обґрунтованим лише за умови впровадження підприємством заходів попередження та запобігання

найбільш загрозливих ризиків інвестування у людський капітал.

Після встановлення контингенту працівників підприємства, які протягом найближчого часу мають пройти процедуру професійного навчання або перенавчання, виникає потреба у визначенні знань, саме яких бракує обраним працівникам для успішного виконання ними професійних обов'язків та подальшого професійного і кар'єрного зростання. Об'єктивно здійснити таку експрес-оцінку може сам працівник та його безпосередній керівник за результатами праці протягом останніх кількох місяців. Більш детальне визначення потреби у професійному навчанні може бути здійснено завдяки створенню та постійному використанню дієвої системи оцінки та атестації досягнутого рівня професійних здібностей працівників. У результаті проведеної таким чином оцінки у фахівців з управління персоналом виникає можливість обрати ті основні програми розвитку, які надалі мають бути застосованими до певних працівників підприємства, і визначити можливість їх групування та об'єднання у навчальні групи за обраними напрямками навчання.

Встановлення необхідних напрямів професійного або особистісного розвитку дозволяє фахівцям з управління персоналом підприємства обґрунтувати альтернативний перелік постачальників навчально-консультативних послуг, які можуть реалізувати потрібні підприємству в поточних умовах програми навчання та розвитку працівників. Складання альтернативного переліку таких організацій має починатися з визначення тих навчальних програм, які підприємство може здійснити самостійно у власному навчальному або навчально-виробничому центрі (базі), за умови його наявності або шляхом наставництва та передавання знань від досвідчених працівників особам, що потребують професійного розвитку, шляхом організації індивідуальних або курсових видів навчання. Основними перевагами такої форми організації навчального процесу є максимальна наближеність змісту та якості програми навчання до вимог підприємства й можливість проведення занять безпосередньо на діючому виробничому обладнанні, що сприятиме скорішому закріпленню працівниками одержаних під час навчання знань та

практичних навичок. Внутрішня форма організації професійного навчання також дозволяє оптимізувати графік та сприяє скороченню всіх видів витрат на його проведення.

Якщо певну програму розвитку підприємство власними силами забезпечити не може, то первісний пошук та відбір альтернативних навчальних організацій здійснюється безпосередньо у регіоні місцезнаходження підприємства, а у разі відсутності таких – в інших місцях у межах країни. У випадках, коли бюджет професійного розвитку дає змогу підприємству здійснювати навчання працівників за територіальними межами країни знаходження підприємства, то такий варіант також може розглядатися як альтернативний, проте, в першу чергу, його рекомендовано до застосування для професійного розвитку керівників та ключових фахівців підприємства. У цих умовах інвестування у професійний розвиток працівника об'єктивно виступає як один із чинників не лише індивідуальної та колективної мотивації, а й як інструмент стимулювання.

Отже, вибір зовнішніх постачальників навчально-консультативних послуг є досить складним процесом, який має підпорядковуватися певним критеріям вибору для забезпечення умов успішної реалізації затвердженої програми професійного розвитку працівників підприємства. Так, першим критерієм оцінки вибору постачальника є аспект вартості навчання, який прямим чином пов'язаний зі ступенем віддаленості постачальника таких послуг від місцезнаходження підприємства, та якістю пропонованих послуг. Другим критерієм вибору постачальника навчальних послуг є зміст програми та можливість її адаптації до специфіки діяльності підприємства. Третім критерієм вибору постачальника виступає сформований на підприємстві рівень довіри до нього, який можна у загальному вигляді визначити шляхом анкетування працівників відразу після повернення на підприємство та опитування працівників і їх керівників через два місяці після проходження процедури навчання з метою визначення рівня оновлення та засвоєння знань та навичок, отриманих під час проходження процедури професійного навчання.

Систематичне здійснення оцінки постачальників за всіма трьома переліченими критеріями дозволить сформувати на підприємстві базу найбільш привабливих та перспективних організацій, що надають навчально-консультативні послуги, та визначити перелік тих постачальників, із якими за різними причинами підприємству не слід співпрацювати.

Після остаточного вибору переліку організацій, які будуть здійснювати навчання працівників підприємства за різними професійними програмами, визначається загальна сума коштів, що необхідно інвестувати у людський капітал. Якщо навчання планується проводити силами самого підприємства (у власному навчально-виробничому центрі або із залученням наставників зі складу найбільш досвідчених та передових працівників), то обсяг прямих інвестицій у професійний розвиток працівників буде складатися з витрат на оплату праці тренерів, викладачів або наставників і витрат на утримання й експлуатацію основного капіталу навчально-виробничого центру підприємства. У разі, якщо перевагу було віддано зовнішньому постачальнику навчально-консультативних послуг, прямі інвестиційні витрати будуть складатися з вартості навчальної програми та витрат на відрядження працівників. В обох випадках непрямыми інвестиційними витратами можуть вважатися вартість продукції або послуг, які було недоотримано підприємством у результаті того, що певні працівники були залучені до процесу навчання в якості наставників так чи слухачів.

Остаточне обґрунтування та створення планового бюджету професійного розвитку працівників вимагає необхідності здійснення оцінки ефективності інвестованих підприємством коштів у людський капітал. При цьому забезпечити очікуваний рівень окупності інвестиційних витрат підприємство може лише у тому випадку, коли досить об'єктивно обґрунтовано доцільність здійснення саме обраного виду інвестицій у певну складову розвитку професійної компетентності працівників та визначено пріоритети у здійсненні професійного навчання. Прискоренню темпів та збільшенню розміру окупності інвестицій у персонал сприяють досягнута професійна майстерність,

кваліфікаційний рівень та практичний досвід роботи працівника, а також ступінь забезпечення можливостей для засвоєння та практичного використання працівником отриманих у процесі навчання професійних знань і навичок.

Крім того, на рівень окупності інвестицій впливають також чинники, які здебільшого носять суб'єктивний характер та пов'язані з певним працівником, у розвиток якого було інвестовано кошти, а саме:

рівень професійного потенціалу працівника;

можливості професійного та кар'єрного зростання за результатами професійного навчання або підвищення кваліфікації;

виробнича необхідність у навчанні саме даного працівника;

рівень мотивації працівника до даного виду навчання та його прагнення до одержання нових знань і навичок;

вікова категорія працівника та стан його здоров'я;

наявність родинної підтримки та допомоги працівнику, який йде на навчання або підвищення кваліфікації та ін.

Нівелювати вплив перелічених чинників на ступінь окупності інвестицій у людський капітал можливо, в першу чергу, шляхом розробки та поширення серед працівників корпоративної культури, заснованої на перспективному впровадженні інновацій [351]. Ключовим інструментом такої корпоративної культури має стати мотиваційне спонукання працівників до постійного підвищення результативності та якості власної праці, що може бути досягнуто шляхом інвестування у людський капітал. При цьому найкращі результати індивідуальної трудової результативності будуть отримані лише у тому випадку, коли працівник усвідомлено йде на процедури підвищення рівня кваліфікації або інші форми професійного розвитку, розуміючи, які переваги він особисто та підприємство взагалі отримують від здійснення конкретних інвестиційних заходів. Формування такої усвідомленості у переважної більшості працівників також є завданням планування інвестиційного процесу.

Отже, планування інвестицій у людський капітал є складним та комплексним процесом, який включає взаємопов'язані процедури (рис. 3.8).

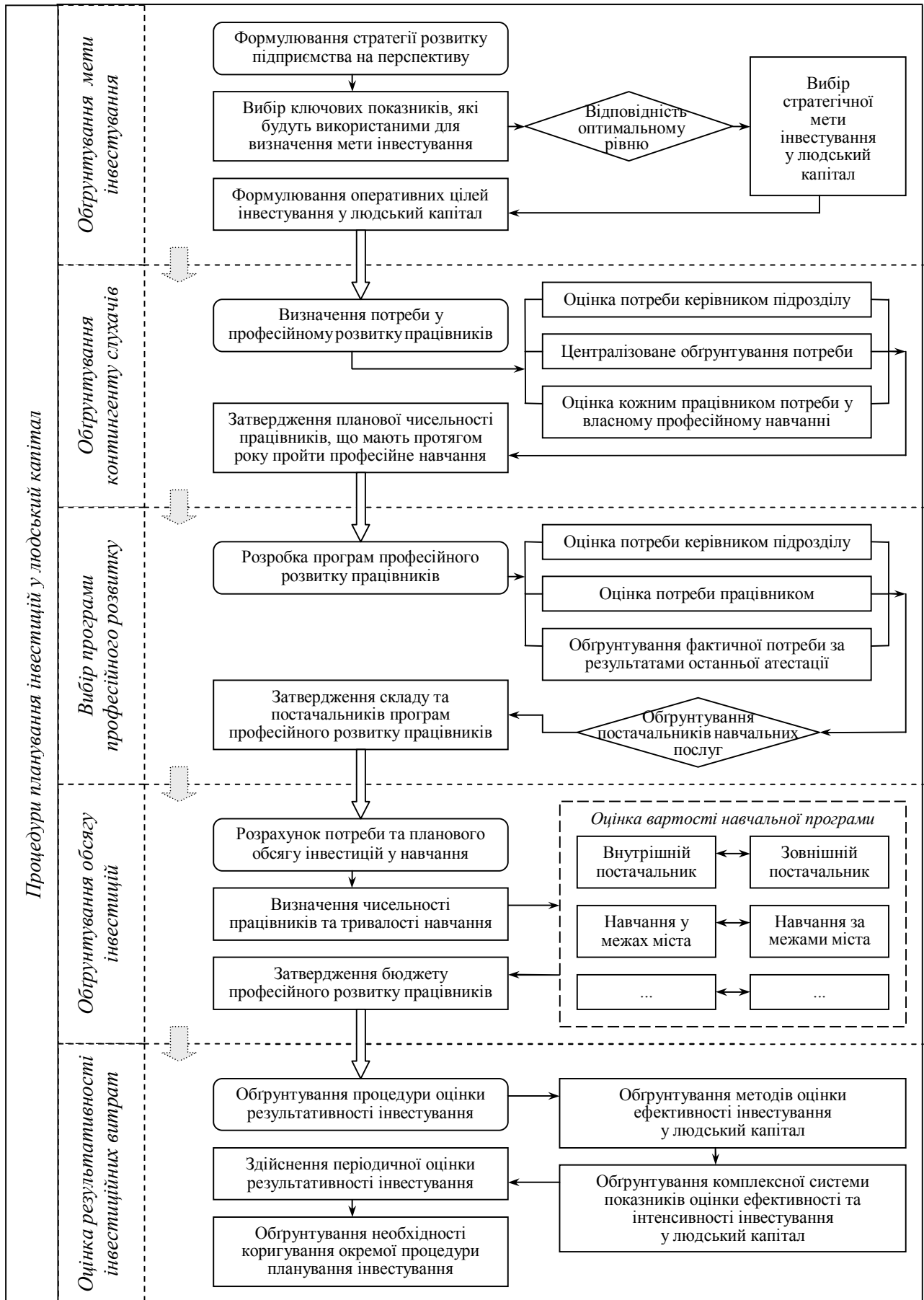


Рис. 3.8. Блок-схема процесу планування інвестування у людський капітал на підприємстві

Цей процес має здійснюватися безперервно та систематично із вчасним визначенням необхідності коригування окремих етапів планування та швидкої його практичної реалізації. Водночас на підставі складання бюджету професійного розвитку працівників підприємства обґрунтовуються економічно доцільні обсяги інвестицій у людський капітал та чисельність працівників, які протягом звітного періоду мають пройти певний вид професійного розвитку. Особливу увагу при здійсненні процесу планування інвестицій у людський капітал також слід приділити комплексному врахуванню ймовірності настання найбільш загрозливих ризиків з метою своєчасного конструктивного реагування на кожен із них.

Отже, процес планування підприємством заходів з інвестування у людський капітал охоплює всі етапи його здійснення – починаючи від визначення головної мети інвестування та закінчуючи встановленням ступеня результативності кожного з цих заходів. При цьому одним з найбільш складних та актуальних питань при плануванні є визначення результативності та ефективності інвестованих у людський капітал коштів підприємства через відсутність у його розпорядженні оптимального та досконалого інструментарію оцінки окупності інвестиційних витрат. Такий інструментарій має складатися з окремих методів і показників оцінки ефективності та інтенсивності інвестування таким чином, щоб його використання повною мірою задовольняло потреби підприємства у своєчасному формулюванні якісних та обґрунтованих висновків щодо доцільності здійснення певного виду інвестицій у людський капітал.

ГЛАВА 4

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Успіх у будь-якій справі залежить від двох умов:
обґрунтування кінцевої мети та вибору
відповідних засобів, що ведуть до її досягнення.*

Аристотель

4.1. Методичні підходи до оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал

Досягнення високого рівня ефективності діяльності будь-якого суб'єкта господарювання визначається обраною ним політикою самофінансування задля забезпечення умов розширеного відтворення основного капіталу. Сучасна економічна теорія найбільш перспективним напрямом інвестування коштів підприємства вважає інвестиції у людський капітал, бо саме це дозволяє отримати найбільший за розміром та довготривалий за часом соціально-економічний ефект. Однак достовірно визначити це проблематично внаслідок декількох причин. По-перше, в наявному інструментарії економічного аналізу відсутній комплексний науково обґрунтований методологічний апарат оцінки, який би дозволив із мінімальними витратами коштів та часу оцінити ефективність різних видів інвестицій у людський капітал, здійснених підприємством. По-друге, кожен із існуючих видів інвестицій у людський капітал має певний вплив як на формування кількісного та якісного складу людського капіталу, так і на загальну ефективність інвестування, що вимагає розробки специфічних показників оцінки та значно ускладнює процедуру визначення ефективності. По-третє, для об'єктивного визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал необхідно оперувати достатньою кількістю вихідної статистичної інформації, що складно здійснити в умовах обмеженості офіційної статистичної звітності суб'єктів господарювання України про стан та інтенсивність інвестування у людський

капітал, яка представлена лише чисельністю осіб, що пройшли професійне навчання або підвищили кваліфікацію. Саме тому, із метою надання підприємству дієвого методологічного інструментарію достовірної оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал, наукові дослідження мають бути спрямовані, в першу чергу, на розв'язання означених проблем.

Досвід економічно розвинених країн світу свідчить, що інвестування у людський капітал навіть у незначних обсягах дозволяє отримати набагато більшу економічну віддачу у довгостроковій перспективі, ніж значні вкладення коштів у технічний розвиток підприємства. Проте буде невірним стверджувати, що між інвестиціями у людський капітал та рівнем продуктивності праці існує виключно прямий зв'язок, що приводить до певного зростання прибутку підприємства та середнього розміру заробітної плати працівників. Існують й інші чинники, які впливають на рівень продуктивності та доходності, серед яких можна назвати: наявність певних природжених та придбаних здібностей працівника, рівень його лояльності до власного розвитку та підприємства, корпоративну культуру, формування та обґрунтованість соціальних мотивів на досягнення поставлених цілей, престижність виконуваної роботи та професії, більший розмір оплати праці та інші. Визначити кількісний вплив кожного із перелічених чинників у більшості випадків достатньо важко, саме тому, із метою мінімізації даного впливу, оцінними показниками слід обирати такі, що дозволять максимально повно оцінити рівень підвищення якості та результативності праці конкретного працівника, що відбулося безпосередньо в результаті інвестування у людський капітал.

Кожне підприємство, яке активно інвестує у людський капітал, гостро відчуває потребу у необхідності вибору методу оцінки економічної ефективності здійснених інвестицій із метою обґрунтованого прийняття рішення відносно ефективності як вже вкладених коштів, так і доцільності подальшого інвестування у людський капітал. Визначення ефективності інвестування може бути здійснено за допомогою одного або декількох методів оцінки ефективності,

які в достатній кількості розроблено західною теорією та практикою інвестування в людський капітал. Однак кожен із існуючих методів оцінки ефективності різних видів інвестування у людський капітал має певну сферу та специфіку використання, що значно звужує їх засновування на практиці. Крім того, методики, які успішно використовуються в умовах діяльності західних підприємств, не завжди можна повністю перенести та використати в українських реаліях внаслідок специфіки соціально-економічного розвитку країн. Саме тому виникла потреба у більш глибокому дослідженні сутності кожної існуючої моделі оцінки ефективності інвестування у людський капітал із метою встановлення доцільної сфери її практичного застосування у діяльності українських підприємств із урахуванням особливостей економічної та виробничо-господарської діяльності.

Дослідженню методології різних аспектів оцінки людського капіталу та визначення рівня соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал присвячено праці багатьох науковців та практиків, серед яких Н.А. Балгачеева, Г. Беккер, О.А. Грішнова, О.С. Заклекта-Берестовенко, Т.М. Кір'ян, А.В. Кудлай, Н.Г. Кузьміна, В.І. Марцинкевич, М.В. Семикіна, Г.Н. Тугускіна, Я. Фитц-енц, І.Б. Швець, Т. Шульц, та ін. [22; 79; 107; 108; 163; 165; 191; 194; 216; 289; 300; 349; 391; 411; 437]. Проте, з практичної точки зору існує нагальна потреба створення методологічних основ оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал, що має надати можливість здійснення якісного комплексного аналізу використання людського потенціалу підприємства.

Одним з найбільш поширених методів якісної оцінки ефективності інвестування у людський капітал є розроблена Д. Кіркпатріком наприкінці 50-х рр. ХХ ст. модель визначення ефективності навчання працівників підприємства, яка полягає в оцінці та співставленні знань, навичок та поведінки працівників до навчання, під час навчання, відразу після здійснення процесу навчання та через певний проміжок часу, необхідний для засвоєння викладеного матеріалу [275; 428]. Модель має чотири послідовні рівня оцінки

ефективності навчання працівників.

1. Реакція – визначення ступеня задоволеності слухачів процесом навчання, яке включає встановлення за допомогою анкетного опитування важливості цілей навчання для особистісного та професійного зростання працівника, оцінку ступеня інтенсивності та насиченості занять практичними вправами, визначення рівня доступності та простоти викладення матеріалу.
2. Засвоєння – визначення за допомогою тестових та ситуаційних завдань зміни настанов, знань та вмінь працівників, які відбулися в результаті навчання як їх безпосередній результат. Очікувана зміна визначається шляхом співставлення відповідей, які працівники дали на поставлені завдання до та після навчання.
3. Поведінка – визначення зміни професійної поведінки працівника, яка відбулася в результаті професійного навчання. Оцінка зміни поведінки працівника здійснюється шляхом безпосереднього спостереження за його діями на робочому місці у процесі праці до та після навчання із подальшим порівнянням отриманої кількості вірних виробничих дій та прийомів праці.
4. Результат – визначення економічного результату, який отримало підприємство в результаті навчання працівників у вигляді підвищення рівня продуктивності їх праці та покращення якості роботи.

Під час розробки моделі основну увагу було спрямовано виключно на оцінку результативності тренінгових заходів, проте із часом її було адаптовано для визначення загального рівня ефективності інших видів інвестування у людський капітал. Модель розроблено таким чином, що оцінка на кожному наступному етапі є більш складною та вимагає більше часу, ніж на попередньому рівні [161]. Саме тому, для запобігання випадків перевищення витрат, потрібних для здійснення оцінки, над економічним ефектом, отриманим в результаті навчання, необхідно кожного разу при здійсненні оцінки обґрунтовувати доцільність її проведення.

Основними перевагами запропонованої Д. Кіркпатріком моделі є простота у її практичному використанні та прийняття процесу оцінки як однієї

із складових загального процесу професійного навчання працівників замість статусу окремого інструменту контролю та визначення ефективності інвестованих коштів. Модель може бути використана як для оцінки результативності професійного навчання рядових працівників підприємства, так і для забезпечення моніторингу ефективності підвищення кваліфікації управлінського персоналу.

Поруч із використанням методик тестування знань працівників модель Д. Кіркпатріка припускає проведення анкетного опитування слухачів одразу після навчання, що дозволяє виявити фактичну реакцію працівника на процес навчання та отримати первинну суб'єктивну оцінку рівня його результативності. Відповідно до моделі, головним чинником ефективності певного тренінгу або виду професійного навчання вважається саме зміна професійної поведінки працівників як безпосередній результат здійсненого навчання [429]. Подальше дослідження зміни поведінки дозволяє визначити вплив отриманих працівником знань та навичок на загальні показники діяльності підприємства, які можуть оцінюватися характерними для підприємства економічними індикаторами (наприклад, зниження матеріалоемності продукції, підвищення продуктивності праці, скорочення непродуктивних витрат робочого часу, зростання конкурентоспроможності та ін.). Проте визначення наявних економічних індикаторів без комплексного аналізу зміни поведінки працівників є необ'єктивним та не дозволяє чітко виокремити результативність саме здійсненого виду професійного навчання [443].

Визначити ефект від навчання за допомогою моделі Д. Кіркпатріка у вартісному вираженні досить складно та трудомістко, а, отже, це вимагає додаткових коштів та витрат значного часу на дослідження. Зважаючи на це Д. Кіркпатрік, припускає, що кінцеву економічну оцінку ефективності навчання не завжди доцільно проводити. Так, якщо оцінка першого рівня моделі має проводитися для 80-100% проектів, другого – для 40-60%, третього – 20-30%, четвертого – 10%, то оцінку п'ятого рівня слід здійснювати не більше ніж для

5% всіх інвестиційних програм [176]. У першу чергу, це стосується великих підприємств, де інвестуванням у людський капітал охоплено переважну більшість працівників і програми носять довгостроковий характер. Така обставина значно звужує сферу використання моделі та знижує об'єктивність здійсненої за нею оцінки ефективності інвестування у людський капітал. Крім того, модель Д. Кіркпатріка не дозволяє зіставити розміри інвестованих коштів із тим ефектом, який отримає підприємство в результаті професійного навчання працівників.

Наявність обмежень створює перешкоди для використання моделі в якості універсального та досконалого методу оцінки ефективності інвестування у професійний та особистісний розвиток працівників підприємства. Разом із тим модель Д. Кіркпатріка може бути використана як альтернативний метод оцінки для встановлення психологічного рівня доцільності та результативності інвестування з погляду працівників, які пройшли навчання. Результати такого дослідження слід враховувати при подальшому обґрунтуванні виду, програми та тривалості професійного навчання, що дозволить підвищити загальну результативність інвестування.

Поглиблення та розвиток якісної методики оцінки ефективності інвестування у навчання працівників на основі моделі Д. Кіркпатріка було здійснено на початку 90-х рр. ХХ ст. Д. Філліпсом [121; 378; 431; 434; 435, с. 526]. Модель також має чотири рівня оцінки, перші три з яких співпадають за сутністю та методикою оцінки із моделлю Д. Кіркпатріка. Так, першим етапом є анкетування працівників для виявлення їх реакції на програму навчання. На наступному етапі здійснюється тестування працівників, щоб визначити зміни знань працівників у результаті навчання. На цьому етапі основними оцінними критеріями виступають активність, ініціативність та готовність працівників до практичного використання отриманих знань і навичок в їхній діяльності на підприємстві. Третій етап полягає в оцінці практичних досягнень працівників, які пройшли навчання, їх безпосередніми керівниками методом співставлення виробничої поведінки своїх підлеглих до та після навчання. Оцінка

здійснюється шляхом заповнення спеціально розроблених анкет. Кінцевим та найбільш важливим етапом моделі оцінки Д. Філіпса є визначення економічного результату інвестування за допомогою розрахунку показника ROI (Return of investment – „повернення на інвестиції”) за формулою:

$$\text{ROI} = \frac{\text{B} - \text{I}}{\text{I}} \cdot 100\%, \quad (4.1)$$

де **B** – збільшення економічних вигод (наприклад, прибутку) як результат навчання працівників, грош.од.;

I – усі види грошових витрат, які інвестувало підприємство у навчання працівників, грош.од.

Завдяки розрахунку показника ROI модель Д. Філіпса дозволяє визначити й оцінити результативність навчання працівників у грошовому вираженні. Однак модель, як і попередня, є досить працезатратною та трудомісткою, що також обмежує сферу її практичного використання. Разом із тим, для методологічного забезпечення комплексного визначення показника ROI підприємству необхідно буде витратити 4-5% загальної суми коштів бюджету професійного розвитку [435, с. 529] Отже, доцільним є використання моделі відразу після навчання із метою встановлення доцільності подальшого застосування даного виду та методики навчання як для підприємства в цілому, так і для окремих професійних груп працівників. Проте в подальшому, задля забезпечення можливості прийняття обґрунтованих рішень відносно доцільності інвестування у людський капітал, поряд із моделлю Д. Філіпса слід використовувати й інші методики та показники оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у професійний розвиток працівників.

Сучасні дослідження інтенсивності інвестування у людський капітал підприємствами різних видів економічної діяльності дозволили встановити граничні рівні показника ROI [182, с. 34]. Так, мінімально допустимим рівнем показника ROI було визначено 20%, зменшення чого призведе до різкого скорочення ефективності інвестицій у людський капітал та навіть до повної втрати інвестованих коштів. Для підприємств, які протягом тривалого часу

займають стабільні позиції на ринку, рівень показника ROI має коливатися у межах 20-150%. Підприємства, які використовують стратегію розширення частки ринку, мають орієнтуватися на рівень показника ROI у межах 150-200% або навіть 300-500% [306].

Однак при визначенні ефективності інвестування у людський капітал орієнтуватися лише на досягнутий рівень показника ROI, навіть якщо він знаходиться у допустимих межах, буде невірним через те, що методика його розрахунку не дозволяє виключити вплив на результуючі показники діяльності підприємства всіх інших чинників, крім інвестицій у людський капітал. Саме тому ROI є умовним показником, і при здійсненні оцінки ефективності інвестування його слід доповнювати іншими показниками, комплексне визначення та оцінка результатів яких дозволять наблизитися до об'єктивного визначення ефективності інвестування у людський капітал.

У 1956 р. американським психологом Б. Блумом було розроблено методику якісної оцінки ефективності навчання – таксономію педагогічних цілей у пізнавальному середовищі, яка отримала назву „таксономія Блума” [410; 415]. Метод засновано на систематичному соціологічному дослідженні та статистичній оцінці послідовної динаміки змін когнітивної, емоційної та психомоторної сфер поведінки особи, яка проходить процес навчання, та визначенні досягнутого рівня первісних цілей відповідно до запропонованої їх класифікації.

1. Знання – особа запам'ятовує та якісно відтворює вивчений матеріал у будь-яких обсягах.
2. Розуміння – особа перетворює вивчений матеріал із однієї форми на іншу, самостійно пояснює та інтерпретує матеріал, пропонує можливі варіанти подальшого перебігу подій.
3. Застосування – особа вміло використовує вивчений матеріал у практичних умовах.
4. Аналіз – особа демонструє навички системного аналізу матеріалу із встановленням зв'язку між окремими його складовими.

5. Синтез – особа вмiло комбiнує окремі розрізнені елементи матеріалу для отримання цілісного уявлення із елементами новизни.
6. Оцінка – особа володіє вмінням оцінювати значущість, логіку побудови та відповідність матеріалу поставленим цілям і вихідним даним.

На думку автора, порівняння досягнутого працівником рівня поведінки цілей відповідно до класифікації із планованим рівнем дозволить визначити ступінь ефективності інвестування у людський капітал. Разом із тим, таксономічну методику може бути покладено в основу не лише якісної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, але й для розробки стратегії побудови навчальних програм професійного навчання, використання яких підвищить швидкість поступового проходження працівниками її шаблiн за спіраллю від етапу знань до етапу оцінки. Таке проходження має відбуватися циклічно відповідно до зростання рівня значущості вивченого матеріалу та ступеня відповідальності за його використання у практичній діяльності.

Поряд із якісними моделями оцінки ефективності інвестування у людський капітал існують також кількісні методи, систематизація основних з яких у формалізованому вигляді дозволить здійснити співставлення специфіки розрахунку, ступеня об'єктивності оцінки та сфери практичного застосування методів в умовах підприємства (табл. 4.1) [124]. Так, метод, запропонований І. Фішером для оцінки людського капіталу, засновано на дисконтуванні розміру доходів, які може отримати підприємство в майбутньому завдяки віддачі від усіх видів інвестування підприємством коштів у людський капітал [89]. Однак через те, що даний метод досить поверхнево оцінює вплив інвестування на загальні економічні результати діяльності підприємства, він може бути використаним лише як інструмент планування обсягів очікуваних підприємством доходів від інвестування у людський капітал.

Запропонований Г. Беккером метод оцінки людського капіталу засновано на дисконтуванні розміру заробітної плати, пов'язаного як із зростанням професійного розвитку працівників, так і з різноспрямованою дією внутрішніх та зовнішніх чинників [76]. Саме тому обґрунтовано визначити вплив

Таблиця 4.1

Аналіз основних методів кількісної оцінки ефективності інвестування у людський капітал

Методи	формула розрахунку	складовий елемент оцінки	Параметри оцінки		недолік методу	можлива сфера застосування
			необхідний час для оцінки	4		
1	2	3	4	5	6	
Метод дисконтування І. Фішера [89]	$D_c = \frac{D_t}{(1+i)^t}$	D_c – поточний розмір доходу D_t – майбутній розмір доходу i – поточна відсоткова ставка t – кількість років V_a – оцінка людського капіталу працівника у віці a B – загальний розмір заробітної плати C – частина заробітної плати, що припадає на працю $t = a \dots n$ – вік активної трудової діяльності працівника a – вік, в якому починається активна трудова діяльність людини n – вік, в якому закінчується активна трудова діяльність людини i – поточна відсоткова ставка E_i – дохід (заробіток) працівника X_i – ефект від первинного капіталу працівника j – певні інвестиції i – відсоткова ставка r_{ij} – норма доходу працівника на інвестиції C_{ij} – обсяг інвестованих коштів V_a – грошова вартість людини у віці a P_0 – вірогідність дожиття людини до віку x у момент народження P_x, P_a – вірогідність дожиття людини до віку x або віку a V^{x-a} – цінність одного долара, отриманого через a років Y_x – річний заробіток людини з моменту x до $x+1$ E_x – питома вага зайнятих у виробництві у віці від x до $x+1$	Певний час на обґрунтування майбутнього рівня доходу та вибору розміру відсоткової ставки Збір даних для розрахунку є досить трудомістким у тому випадку, якщо людина працювала протягом активного трудового життя на кількох підприємствах	Не враховує обсягу коштів, інвестованих у людський капітал. Не дозволяє оцінити професійну компетентність людини	Метод планування очікуваного доходу від інвестування і поточного доходу	
Метод Г. Беккера [76]	$V_a = \sum_{t=a}^n (B-C)(1+i)^{-t}$			Не дозволяє визначити ефективність інвестованих коштів у підприємством людський капітал	Визначення впливу інвестування у людський капітал на зміну його вартості	
Метод Г. Беккера та Б. Чизука [76]	$E_i = X_i + \sum_{j=1}^m r_{ij} \cdot C_{ij}$		Незначний час для оцінки при використанні комп'ютерної техніки та наявності достатньої інформаційної бази	Не дозволяє визначити ефективність інвестованих коштів у людський капітал	Визначення впливу інвестування у людський капітал на зміну його вартості	
Метод А. Лотки та Л. Дубліна [204]	$V_a = \frac{P_0}{P_a} \left[\sum_{x=a}^{x-1} V^{x-a} \cdot P_x (Y_x \cdot E_x - C_x) \right]$		Збір даних для розрахунку є досить трудомістким. Розрахунок окремих складових методу має суб'єктивний характер та складний з методичного погляду	Оцінка ефективності інвестування у людський капітал здійснюється лише через доходи людини без врахування зміни рівня її професійної компетентності та досвіду роботи	Визначення економічної цінності людини для суспільства, підприємства та на індивідуальному рівні	

Закінчення табл. 4.1

1	2	3	4	5	6
<p>Метод дисконтованої вартісної оцінки потенціалу працівника (В.В. Царьов та О.Ю. Свєстратов) [96, с. 14; 381, с.35].</p>	$C = -(K + K_1) + D + P + I$	<p>C_x – витрати на життя людини у віці від x до x+1</p> <p>C – дисконтована вартісна оцінка потенціалу працівника за період здобуття освіти і роботи</p> <p>K – дисконтовані витрати грошових коштів (привіряні до капітальних), які втрачені під час навчання при здобутті професійної освіти</p> <p>K₁ – дисконтовані витрати грошових коштів (привіряні до капітальних), які втрачені під час навчання на придбання літератури і т.п.</p> <p>D – сукупні дисконтовані доходи, отримані працівником протягом певного часу практичної роботи</p> <p>P – частка дисконтованого валового прибутку, створеного фахівцем у певному році на підприємстві</p> <p>I – інвестиції, що вкладаються у підвищення кваліфікації фахівця</p>	<p>Трудомісткий та потребує значного часу для оцінки, оскільки для кожного працівника необхідно розраховувати витрати та прибуток із дисконтуванням складових кожного показника</p>	<p>Визначення кожної зі складових вартісної оцінки потенціалу працівника вимагає проведення значних досліджень як зі збору необхідної інформації, так і з її подальшої обробки та аналізу</p>	<p>Оцінка ефективності інвестування у людський капітал</p>
<p>Метод розрахунку кадрового потенціалу підприємства (В.В. Аллавердян) [6]</p>	$S = Z \cdot G_p$	<p>S – оцінна вартість працівника</p> <p>Z – заробітна плата працівника (передбачувана або виплачувана)</p> <p>G_p – гудвіл кадрового потенціалу працівника</p>	<p>Трудомісткий, оскільки кадрового потенціалу має розраховуватися окремо для кожного працівника та з певною періодичністю</p>	<p>Відсутня методика оцінки гудвілу кадрового потенціалу працівника та неможливість врахування всіх чинників впливу. Не дозволяє оцінити ефективність інвестування у людину</p>	<p>Оцінка кадрового потенціалу працівників</p>
<p>Методика визначення оцінної вартості працівника (Г.М. Туускіна) [349, с. 46]</p>	$S = Z \cdot G_p + I \cdot t,$ $G_p = I_{\text{Плк}} + I_{\text{Слк}} + K_{\text{Пл}}$	<p>S – оцінна вартість працівника</p> <p>Z – заробітна плата працівника (передбачувана або виплачувана)</p> <p>G_p – гудвіл кадрового потенціалу працівника</p> <p>I – обсяг інвестицій</p> <p>t – період часу</p> <p>I_{Плк} – індекс прибутку людського капіталу</p> <p>I_{Слк} – індекс вартості людського капіталу</p> <p>K_{Пл} – коефіцієнт професійної перспективності</p>	<p>Трудомісткий та займає значний час для оцінки, оскільки гудвіл кадрового потенціалу має розраховуватися окремо для кожного працівника та з певною періодичністю</p>	<p>Недостатній рівень обґрунтованості методики визначення гудвілу кадрового потенціалу працівника з економічного та математичного поглядів. Не дозволяє визначити рівень впливу інвестування у людський капітал на зміну продуктивності праці робітника</p>	<p>Оцінка кадрового потенціалу працівників</p>

інвестування у людський капітал за допомогою цього методу досить проблематично. Найбільш доцільним є його використання як одного із інструментів комплексного визначення соціально-економічної ефективності інвестування у розвиток людського капіталу.

Г. Беккер спільно із Б. Чизуіком розробили метод визначення заробітку або доходу працівника, який він має отримати в результаті інвестування у людський капітал. Він є достатньо об'єктивним та може бути використаним з метою визначення впливу інвестування у людський капітал, поряд з іншими чинниками, на зміну обсягу та якості людського капіталу [76]. Складність використання цього методу пов'язана із необхідністю розрахунку норми доходу кожного працівника на інвестиції, що є досить трудомістким за розрахунком та складним за процедурою визначення.

А. Лотка та Л. Дублін запропонували метод вартісної оцінки людини у момент народження та у кожний наступний період часу, заснований на капіталізації її чистих заробітків [204]. Застосування даного методу дозволяє отримати достатньо точні результати оцінки вартості людського капіталу на рівні як підприємства, так і на індивідуальному, однак для здійснення даної оцінки необхідно мати вихідну інформацію для розрахунків, отримати або визначити яку є досить проблематичним з методичної точки зору. Проте основним недоліком даного методу є відсутність врахування зміни професійних знань та вмінь працівника в результаті інвестування у людський капітал та оцінки результативності їх використання у практичній діяльності.

Метод, пов'язаний із оцінкою людського капіталу за роками навчання, за методикою розрахунку є подібним до моделі оцінки ефективності навчання Д. Кіркпатріка, проте як основний критерій ефективності виступає кількість років навчання працівників. Виходячи із того, що залежність між роками навчання та рівнем результативності носить досить суб'єктивний характер, найбільш доцільним є використання методу лише для визначення рівня зацікавленості працівників у певному виді професійного навчання. Подальше інвестування у визначений за допомогою даного методу вид професійного

навчання працівників дозволить підвищити загальну ефективність інвестування у людський капітал та результативність діяльності підприємства. Однак метод не має формалізованого вираження, що значно ускладнює його практичне використання.

В.В. Царьов та О.Ю. Євстратов запропонували метод дисконтованої вартісної оцінки індивідуального потенціалу працівника комерційного підприємства, заснований на порівнянні дисконтованих доходів та сукупних дисконтованих витрат, необхідних для здобуття певного рівня професійної освіти [96, с. 14; 381, с. 35]. Однак використання методу є досить трудомістким та потребує значного часу для оцінки, оскільки для кожного працівника необхідно визначити капітальні витрати та прибуток із дисконтуванням їх складових. Метод може бути використаним як один з інструментів оцінки ефективності інвестування у людський капітал при наявності достовірних вихідних даних, необхідних для розрахунку.

Метод розрахунку кадрового потенціалу підприємства, який запропонував російський експерт з інвестиційних проектів В.В. Аллавердян, базується на розрахунку гудвілу кадрового потенціалу окремо для кожного працівника [6]. Складність застосування запропонованого методу на практиці в повному обсязі, по-перше, пов'язана із методичною важкістю визначення рівня гудвілу для конкретного працівника через багатоаспектність та інтегрованість його складових та трудомісткості процедури розрахунку. Для спрощення процедури розрахунку автор методу допускає, що фахівець, який буде здійснювати оцінку, має самостійно обрати склад чинників впливу на розмір гудвілу та виходячи з цього присвоїти кожному працівнику відповідний рівень гудвілу кадрового потенціалу. У цьому випадку в більшому ступені значення гудвілу буде знаходитися у прямій залежності від значущості посадової позиції працівника в загальній ієрархічній структурі управління підприємством. Такий спрощений підхід до визначення рівня гудвілу має суб'єктивний характер та не дозволяє об'єктивно визначити ринкову вартість працівника відповідно до його професійного досвіду, накопичених знань та практичних навичок. По-друге,

метод лише непрямо характеризує вплив інвестування у людський капітал на рівень як кадрового потенціалу підприємства, так і загальних результатів його діяльності. Незважаючи на наявні складності у застосуванні даного методу, він може бути використаним для виявлення у складі персоналу найбільш перспективних працівників, які мають найвищий рівень кадрового потенціалу. Першочергове інвестування у професійний розвиток таких працівників дозволить підприємству у подальшому збільшити ефективність інвестування у людський капітал.

Г.М. Тугускіна на підставі методу розрахунку кадрового потенціалу підприємства В.В. Аллавердяна запропонувала вдосконалену методику визначення оцінної вартості працівника [349, с. 46]. Сутність запропонованої нею методики полягає у більш детальній конкретизації сутності та формалізації розрахунку гудвілу людського капіталу працівника, який пропонується визначати шляхом підсумовування трьох спеціальних коефіцієнтів: індексу прибутку людського капіталу, індексу вартості людського капіталу та коефіцієнта професійної перспективності працівника. Для кожного із цих показників Г.М. Тугускіною обґрунтовано процедуру розрахунку. При визначенні оцінної вартості працівника пропонується враховувати розмір інвестованих у людський капітал коштів протягом усього періоду дослідження. Однак, незважаючи на вдосконалення, метод не дозволяє повноцінно обґрунтувати рівень ефективності інвестування у людський капітал та також може бути використаним лише для відбору більш перспективних працівників, інвестування у розвиток яких збільшить його соціально-економічну ефективність.

Незважаючи на наявність достатньої кількості моделей та методів оцінки ефективності інвестування у людський капітал, на думку керівників відділів з управління персоналом українських підприємств, на сьогодні не існує якісної методики комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, використання якої не було б дуже складним у розрахунку, працезатратним та не вимагало б введення додаткової штатної одиниці у спеціалізовані відділи

підприємств [148, с. 284; 386, с. 11].

Отже, для здійснення об'єктивної оцінки ефективності інвестування у людський капітал існує гостра потреба у подальшому вдосконаленні існуючих методик із метою надання можливості проведення оцінки не лише великими підприємствами та міжнародними корпораціями, але й малими підприємствами. Саме тому метою подальших досліджень має стати створення комплексної методологічної бази оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал та визначення системи показників, за допомогою яких підприємство може самостійно та з мінімальними витратами здійснити об'єктивну оцінку ефективності інвестованих у людський капітал коштів. Доцільним є також дослідження методів оцінки ефективності інвестування підприємством не лише у професійне навчання, а й інші види інвестицій у людський капітал. Досягнення поставленої мети створить мотиваційні умови для переконання керівництва підприємств у раціональності та економічній доцільності інвестування у людський капітал.

На мікрорівні інвестиції у людський капітал є одним із дієвих інструментів забезпечення підприємства на перспективу високопродуктивною та інтелектуальною працею [358]. При цьому інвестування дозволяє отримати вигоду не лише підприємству, а й самому працівнику, однак складові такої вигоди в обох випадках будуть різними. Підприємство, здійснюючи інвестиції у професійний розвиток та збереження здоров'я працівника, очікує отримати у найближчому майбутньому відчутний ефект у вигляді приросту продуктивності праці високої якості, що у результаті дозволить підвищити рівень фінансових результатів діяльності підприємства.

Отже, для підприємства критерієм ефективності інвестування у людський капітал, перш за все, виступає економічна складова вигоди або обсяг грошових одиниць, які очікується отримати від кожної одиниці коштів, інвестованих у людський капітал. Якщо даний критерій забезпечується, то другим очікуваним ефектом для підприємства буде виступати соціальний ефект у вигляді зростання рівня середньої заробітної плати працівників, підвищення мотивації

до праці, зниження рівня захворюваності, збільшення рівня професійної компетентності, підвищення лояльності працівників до підприємства, скорочення непродуктивних витрат та ліквідації втрат робочого часу, оптимізації чисельності персоналу, скорочення плинності кадрів та запобігання кадрового дефіциту за основними професійно-кваліфікаційними позиціями тощо. Кожна з перелічених складових соціального ефекту підприємства сприяє ще більшому зростанню рівня його економічного ефекту, тобто спостерігається щільний зв'язок між соціальним та економічним аспектами інвестування у людський капітал.

Працівник також бере активну участь у процесі інвестування у людський капітал, спрямовуючи інвестиційні потоки безпосередньо у власний розвиток. Такі інвестиції можуть мати як нефінансову, так і фінансову форму. Нефінансова форма інвестицій у людський капітал працівника складається з витрат його вільного часу, необхідних на отримання певного рівня освіти та професійне навчання, оздоровлення та заняття спортом, пошук гідного місця роботи та проживання, упущених заробітків та морального збитку внаслідок важкості набуття професійної освіти та підтримки високого рівня професійної компетентності [20, с. 26; 162]. Фінансова форма інвестицій складається з витрат коштів, необхідних на здобуття певного рівня освіти й отримання додаткових навичок, придбання навчальної та професійної літератури, проведення оздоровчих заходів та заняття спортом, медичного та соціального захисту працівника. У результаті здійснення фінансової та нефінансової форм інвестування працівник очікує отримати, в першу чергу, економічний ефект, який для нього буде полягати у можливості отримання високого рівня заробітної плати або збільшенні її розміру у порівнянні з діючим рівнем до моменту інвестування та забезпеченням соціальних гарантій [308, с. 145; 313, с. 340].

Другою складовою в очікуванні від інвестування для працівника є соціальний ефект, який буде виражатися у зниженні рівня захворюваності та комплексному оздоровленні, отриманні можливості повноцінного відпочинку

як у позаробочий час, так і у період щорічної відпустки, підвищення інтересу до змісту виконуваної роботи та ін.

Незважаючи на відмінності в окремих складових економічного та соціального ефектів інвестування у людський капітал, які очікують отримати підприємство та працівник, між ними існує пряма щільна залежність. Так, підприємство, інвестуючи кошти у професійний розвиток або соціальне забезпечення персоналу, може отримати економічний ефект лише за умов, що працівники будуть усвідомлювати важливість вдосконалення своєї трудової поведінки та підвищення кількісних і якісних результатів праці. У свою чергу, бажання працівника більшою мірою буде залежати від тих матеріальних та моральних благ, які він зможе отримати в результаті інвестування у людський капітал поза залежністю від джерела його здійснення. Одночасно підприємство може ці блага запропонувати працівнику лише у випадку підвищення колективного рівня продуктивності праці та якості виготовленої продукції або виконуваних робіт. Таким чином, економічний ефект, який очікує отримати працівник, буде безпосередньо залежати від того економічного ефекту, який розраховує отримати від інвестування у людський капітал підприємство, та навпаки.

Більш актуальним питанням є визначення конкретних обсягів ефекту за видами, які мають отримати підприємство та окремий працівник. Для підприємства рівень економічного ефекту може бути визначений шляхом різниці між обсягом додаткового прибутку від інвестування та обсягом коштів, інвестованих у людський капітал. Обмежуючим чинником, що впливає на ступінь об'єктивності отриманих результатів при використанні даного показника оцінки економічного ефекту, є складність точного встановлення реального чинника, дія якого привела до зміни обсягу додаткового прибутку підприємства. Таким чином, метою визначення ефективності інвестування у людський капітал має бути не лише розрахунок рівня економічного ефекту, а й обґрунтування можливостей для його отримання як основного результату інвестування.

Оцінку економічного ефекту від інвестування працівником у свій розвиток також може бути здійснено співставленням отриманого результату від інвестування та обсягу інвестованих коштів у його розвиток. Однак складність у визначенні цього ефекту полягає у значному часовому лазі між моментом інвестування та часом отримання віддачі від інвестованих коштів. Крім того, найбільш інтенсивне інвестування у всебічний розвиток особистості здійснюється не одноразово, а протягом тривалого періоду часу – починаючи від народження людини й до етапу її безпосереднього становлення як особистості й професіонала. У подальшому інвестиції є також необхідними, але мають бути спрямовані в основному на збереження та розвиток потенціалу людини. Така ситуація значно ускладнює процедуру оцінки і виводить на перший план для людини отримання соціального ефекту.

Ще одним обмеженням при визначенні ефекту від інвестування працівником у власний розвиток є неможливість узагальнення та уніфікації методик його розрахунку завдяки різноманітності індивідуальних якостей та рівня обдарованості кожної людини, що забезпечує різні умови для використання потенціалу працівника та формування ефективності інвестованих коштів. Саме тому основну увагу при обґрунтуванні методологічного апарату оцінки соціально-економічної ефективності інвестування доцільно спрямувати на визначення ефективності інвестування у людський капітал на рівні підприємства.

У довгостроковому періоді економічну ефективність інвестованих коштів у людський капітал можна оцінити за допомогою двох критеріїв – стабільності та гнучкості. При цьому під стабільністю розуміються наступність складу працівників, кількісна та якісна надійність виконання працівниками поставлених виробничих завдань, відсутність психологічної напруженості та конфліктів у колективі. Гнучкість трактується як спроможність працівників швидко пристосовуватися та адаптуватися до нових умов, які виникають внаслідок зовнішніх змін, а саме вміння в оперативному режимі знаходити альтернативні варіанти розв'язання актуальних для підприємства проблем та

впроваджувати у життя найбільш раціональні рішення, активно сприяти адаптаційним змінам та „бути готовим йти на конфлікти, якщо це необхідно для реалізації інноваційних концепцій” [360, с.94]. Виходячи з того, що одночасно досягти у повному обсязі двох означених показників ефективності неможливо, менеджер має знайти оптимальний баланс між досягнутими рівнями кожного з цих показників. Проте складність практичного застосування даних показників з метою оцінки рівня економічної ефективності інвестицій у людський капітал підприємства полягає у неможливості або складності їх визначення у грошовому вимірі, що звужує межі їх практичного застосування. Незважаючи на це показники стабільності та гнучкості можуть бути використані як аналітичні критерії економічної ефективності інвестування підприємства у людський капітал.

Кожний суб’єкт господарювання, інвестуючи кошти у людський капітал, як і від інвестування у основний капітал, у першу чергу, очікує отримати зростання фінансово-економічних результуючих показників його діяльності протягом тривалого періоду часу. Однак, за визначенням В.С. Спиридонова, інвестиції у людський капітал мають не лише забезпечувати максимальний рівень рентабельності, а й „підтримувати необхідний рівень соціальних гарантій і прав робітників” [321, с. 26]. Саме тому доцільним є виокремлення трьох основних складових ефективності інвестування у людський капітал для підприємства: фінансової, економічної та соціальної (рис. 4.1).

Кожен із видів інвестування у людський капітал на рівні підприємства може сприяти створенню як окремої складової ефективності, так і їх безпосереднього комбінування. Для підприємства найбільш вірогідними та очікуваними складовими ефективності інвестування виступають фінансова та економічна, комплексна дія яких сприяє забезпеченню його сталого розвитку. Оцінку фінансової та економічної складових ефективності можна здійснити із використанням певної системи показників, яка дозволить кількісно оцінити вплив результатів інвестування на покращення фінансово-економічної результативності діяльності підприємства.

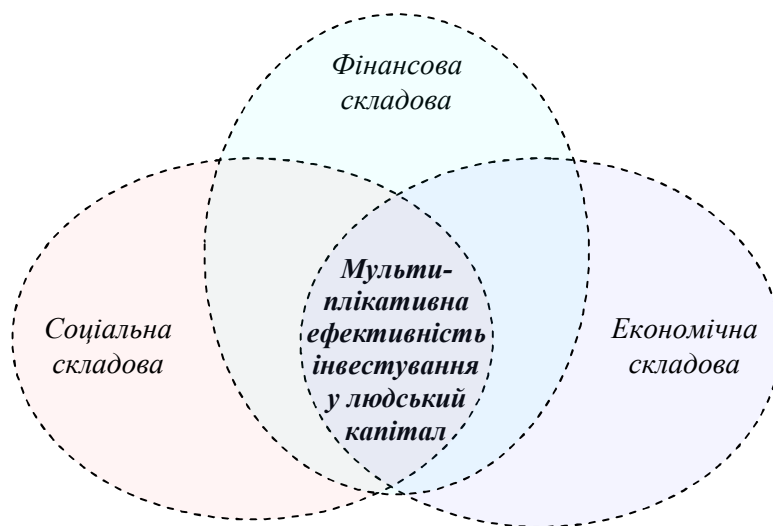


Рис.4.1. Взаємозв'язок складових ефективності інвестування у людський капітал на рівні підприємства

В умовах, коли інвестування у людський капітал крім фінансової та економічної складових ефективності одночасно сприяє створенню соціальної складової, виникає синергетична дія ефективності завдяки спільної їх дії. Таке поєднання різних за своєю економічною природою складових ефективності викликає багаторазове посилення дії кожної з них, створюючи тим самим мультиплікативну ефективність – множинну результуючу продуктивну дію, спрямовану не лише на відчутне зростання значень фінансово-економічних результатів діяльності підприємства, а також і на посилення соціальної забезпеченості та захищеності працівників, яке, у свою чергу, здатне до спонукання створення додаткового фінансово-економічного ефекту.

У результаті сумісної дії трьох складових ефективності спостерігається взаємозалежне прогресивне зростання певної частини загальної ефективності інвестування, масштаби якої мають пряму залежність від рівня обґрунтованості кількісних та якісних параметрів інвестування у людський капітал, та яка має мультиплікативний характер. Однак такий вид ефективності практично не піддається прямій кількісній оцінці, і з методичного погляду може бути оцінений лише непрямо шляхом порівняння рівнів окремих складових ефективності до, під час та після здійснення певного виду інвестицій у

людський капітал.

Значущість окремих складових ефективності у різних економічних умовах, на різних підприємствах та для різних працівників буде різною як за значеннями, так і за їх співвідношеннями. Досягнутий підприємством рівень ефективності не може залишатися тривалий час без зміни внаслідок дії значної кількості чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Наприклад, інвестування підприємством у професійний розвиток двох працівників одного віку та рівня освіти не дозволить отримати однаковий соціально-економічний ефект виходячи із того, що кожен із них має різний рівень мотивації на досягнення, різний рівень професійного досвіду та майстерності, а також різні кар'єрні очікування і спонукання. Разом із тим, ефект від інвестування у одного і того ж самого працівника протягом тривалого періоду часу також буде схильний до різноспрямованих змін, викликаних як залежними, так і незалежними від працівника причинами (хвороба, зміни рівня продуктивності праці внаслідок суб'єктивних та об'єктивних чинників, попиту на продукцію підприємства, собівартості продукції та ін.). Саме тому неможливо встановити та обґрунтувати нормативні значення певних складових ефективності грошової одиниці обсягу інвестицій у людський капітал для уніфікації процедури планування та оцінки результативності інвестування. Тому для оцінки фактичного рівня ефективності певного виду інвестування у людський капітал необхідно використовувати комплексну систему оцінних показників та критеріїв оцінки.

Одночасно у певні періоди часу під впливом зовнішніх або внутрішніх чинників значущість окремих складових ефективності для підприємства може посилюватися або мати вирішальне значення. Так, дія кризових важелів в економіці України негативно позначилася на умовах та результативності діяльності підприємств, що викликало необхідність спрямування стратегії їх діяльності на отримання виключно фінансової та економічної ефективності інвестування з метою гарантування та забезпечення сталого розвитку. Навпаки, в економічно сприятливих умовах, коли на ринку праці спостерігається дефіцит

висококваліфікованих працівників окремих професійних груп, підприємства намагаються, в першу чергу, забезпечити соціальний ефект від інвестування у людський капітал, що дозволить їм у майбутньому набути репутацію корпоративного соціально відповідального роботодавця, що певною мірою буде гарантувати стабільність та наступність власного висококваліфікованого персоналу та активно сприятиме створенню привабливих умов для залучення до підприємства найбільш перспективних та конкурентоспроможних працівників.

Своєчасні виявлення та кількісна оцінка можливих зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на окремі складові ефективності інвестування у людський капітал дозволить запобігти негативного впливу на загальний рівень результативності діяльності підприємства. Отже, якісне здійснення оцінки ефективності інвестування у людський капітал неможливе без систематизації показників оцінки, що має надати можливість комплексної кількісної та якісної характеристик як окремих складових, так і загальної ефективності інвестування у людський капітал. Розробка та подальше використання комплексної системи показників оцінки ефективності інвестування дозволить створити умови для забезпечення підприємству на перспективу очікуваного рівня ефективності управління інвестуванням у людський капітал.

4.2. Система показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал

Кожне підприємство, діяльність якого орієнтована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, має розглядати як одне з першочергових завдань своєї діяльності розв'язання проблеми об'єктивної оцінки та максимально ефективного використання людського чинника виробництва. Це процес досить складний та

тривалий за часом, тому що при дослідженні наявних та потенційних можливостей працівників підприємства слід враховувати не лише існуючі знання, здібності та вміння, тобто все те, що працівник мав змогу проявити, але й ті внутрішні, приховані, „глибинні” резерви, які через відсутність необхідних об’єктивних чи суб’єктивних умов, будь то недостатнє мотиваційне заохочення, відсутність технічного оснащення, погане самопочуття, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо, не були повною мірою реалізовані у трудовій діяльності на підприємстві. Тобто в сучасних умовах однією із головних передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу підприємства, дієвим інструментом якого є інвестування у людський капітал. Однак, не дивлячись на вирішальне наукове значення даної економічної категорії для забезпечення умов сталого розвитку, комплексне опрацювання проблеми методологічного забезпечення соціально-економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал як на макрорівні, так і на рівні підприємства є недостатнім, що визначає необхідність подальших досліджень та наукових розробок.

Виходячи з того, що інвестування у людський капітал може здійснюватися за рахунок різних джерел, визначення показників його ефективності потребує диференціювання. На макроекономічному рівні найбільш уніфікованим підходом до оцінки дії людського капіталу на розвиток економіки країни є вимір впливу різних його складових на динаміку зміни обсягу ВВП [369, с. 6]. Визначення прямого або непрямого впливу інвестування із різних джерел у освіту та охорону здоров’я можливо здійснити шляхом розрахунку таких показників [369, с. 10-15]:

- обсяг коштів, інвестованих у загальну початкову освіту з різних джерел;
- очікуваний середній термін навчання людини;
- відсоток залучення молоді до 15 років у освітній процес;
- чисельність осіб, які мають закінчену початкову освіту;
- залучення населення до вищої освіти та успішність завершення освіти більш високого рівня;

співвідношення державних та приватних джерел фінансування освіти;
обсяг охоплення населення освітою за типами освітніх установ;
обсяг держбюджетних витрат на охорону здоров'я у відсотках до ВВП;
відсоток імунізації населення за найбільш небезпечними видами інфекційних хвороб (дифтерія, кашлюк, правець та кір).

Для оцінки рівня ефективності інвестування у людський капітал на макрорівні також може бути використано аналітичний показник, що характеризує кваліфікаційну ємність виробництва, яку пропонується визначати шляхом співвідношення грошової оцінки інтелектуального капіталу (фонду освіти) та обсягу ВВП [350, с. 76]. Одночасно також може бути розраховано зворотний показник – кваліфікаційна віддача виробництва, який має характеризувати кількість грошових одиниць ВВП у розрахунку на одну грошову одиницю інтелектуального капіталу. Однак практичне застосування даних показників пов'язано із складнощами у визначенні вартісної оцінки інтелектуального капіталу країни, що вимагає поглиблених додаткових досліджень та застосування спеціальних методик.

Наведений перелік показників оцінки результативності інвестування у людський капітал на макрорівні не є вичерпним та може бути доповненим іншими із врахуванням джерел та видів інвестування. Усі показники даного блоку можна умовно поділити на ресурсні та результуючі виходячи з їх сутності та механізму впливу на обсяг ВВП або ВВП. Проте саме ресурсні показники можна вважати більш інформативними для здійснення оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Такі показники доцільно визначати у відносному вираженні із приведенням до співставного реального вигляду. Такими пропонується використовувати показники, що характеризують обсяг коштів, які було інвестовано із державних джерел в освіту, охорону здоров'я та наукову діяльність у розрахунку на одну гривню ВВП. Отримані показники мають бути зіставлені у динаміці з відповідними показниками, розрахованими для інших джерел інвестування (підприємство, працівник, сім'я та ін.).

На мікроекономічному рівні з метою визначення економічної ефективності інвестування у професійний розвиток працівників використовуються такі показники, як витрати робочого часу на виконання певного обсягу робіт до, під час та після проведення процедури навчання, загальні витрати коштів на навчання, термін окупності витрат на навчання та річний економічний ефект [311, с. 27]. Однак використання лише цих показників не дозволяє отримати повне уявлення про результативність інвестування у людський капітал, тому що вони розкривають лише ефективність здійснення інвестування в освіту та професійне навчання працівників підприємства й не дозволяють оцінити доцільність здійснення всіх інших видів інвестування у людський капітал.

М.М. Критський одним із показників ефективності процесу інтелектуалізації праці шляхом підвищення освітнього рівня працівників підприємства пропонує використовувати інтелектуальну ємність людського капіталу, яку визначає алгебраїчною сумою наукоємності виробництва та освітньої ємності праці [189, с. 85]. При цьому дохід від інтелектуальної праці буде складатися також із двох частин – доходу від збільшеної наукоємності виробництва та доходу від збільшеної освітньої ємності праці. Друга складова даного доходу має характеризувати економічний ефект від інвестованих коштів у людський капітал.

Одночасно для здійснення комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал недостатньо та неінформативно лише періодично оцінювати рівень окремих складових загальної ефективності. Більш обґрунтованим та доцільним має бути визначення комплексної системи показників ефективності, перманентне використання якої дозволило б кількісно та якісно визначати зміну ефективності під впливом окремих видів інвестування у людський капітал.

Для забезпечення високої якості результатів оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал доцільним є застосування системи спеціалізованих показників, які б дозволяли здійснити

комплексну оцінку окремо кожної складової ефективності інвестування. Оцінка фінансової складової ефективності пов'язана із результативністю діяльності підприємства та у загальному вигляді може бути визначена за допомогою показників, які систематизував та запропонував до використання Я. Фитц-енц, а саме:

прибуток від людського капіталу – співвідношення прибутку підприємства та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості;

коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал (HCROI) – співвідношення прибутку, отриманого після вирахування всіх витрат на робочу силу (за виключенням заробітної плати та пільг) та розміру витрат на робочу силу (заробітна плата та пільги);

додана вартість людського капіталу (HCVA) – співвідношення прибутку, отриманого після вирахування всіх операційних витрат та витрат на робочу силу (за виключенням заробітної плати та пільг) та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості;

додана економічна людська вартість (HEVA) – співвідношення чистого доходу від діяльності підприємства (після сплати всіх податків за виключенням витрат на капітал) та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості;

ринкова вартість людського капіталу (HCMV) – співвідношення різниці між ринковою та балансовою вартостями компанії та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості [289, с. 69; 439, с. 19].

Критичний аналіз показників фінансового блоку, які запропонував Я. Фитц-енц, дозволив встановити їх спрощений характер та помилкове віднесення до складу інвестицій у людський капітал коштів, спрямованих на виплату заробітної плати та пільг працівникам, які відносяться до витрат на робочу силу, проте не входять до складу інвестицій у людський капітал. Для запобігання означених обмежень до складу фінансового блоку показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал у роботі пропонується ввести ще два показники фінансової ефективності, а саме:

рентабельність інвестування у людський капітал, яку рекомендується

визначати шляхом співвідношення чистого прибутку підприємства та обсягу коштів, які було інвестовано у людський капітал за певний період;

коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал – співвідношення обсягу інвестицій у людський капітал та чистого прибутку підприємства за відповідний період.

Методика визначення даних показників не виключає впливу інших чинників на формування та динаміку обсягу чистого прибутку підприємства, проте розрахунок кожного з двох запропонованих показників протягом тривалого періоду часу надасть можливість встановлення тенденції зміни фінансової результативності інвестування у людський капітал.

Показник „рентабельність інвестування у людський капітал” за методикою визначення подібний до показника „рентабельність персоналу”, який розроблено та застосовується для оцінки ефективності бізнесу на великих міжнародних підприємствах [35, с. 55; 295, с. 26]. Відповідно до однієї з практичних методик, яка використовується для оцінки, рентабельність персоналу визначається шляхом співвідношення валового доходу та витрат на персонал, до складу яких належать: грошова мотивація та витрати на навчання і соціально-культурні витрати. З метою одержання об’єктивних висновків щодо ефективності інвестування в методиці встановлено кількісний критерій рентабельності персоналу, який залежно від масштабів діяльності та конкурентної стратегії підприємства може варіювати від 2,5 до 15,0 [295]. При цьому рівень даного показника розраховується систематично як для підприємства в цілому, так і окремо для кожного структурного підрозділу.

Однак, незважаючи на схожість підходів до визначення показників рентабельності, методика розрахунку показника „рентабельність персоналу”, в першу чергу, спрямована на визначення відносної результативності трудової діяльності працівників підприємства, і лише опосередковано дозволяє охарактеризувати рівень ефективності інвестування у людський капітал. Основною причиною такого обмеження є досить широкий діапазон складових витрат на персонал, до складу яких крім інвестицій у людський капітал входять

також заробітна плата та інші виплати мотивуючого та соціального характеру. Саме тому для оцінки ефективності інвестування у людський капітал використання запропонованого вище підходу до визначення рентабельності є більш обґрунтованим та доцільним.

В.М. Ковальов та О.А. Атаєва пропонують визначати ефективність застосування людського капіталу за допомогою рентабельності його використання, яка має визначатися співвідношенням валового прибутку підприємства та вартісної субстанції людського капіталу [167, с. 46]. Однак практичне застосування даного показника пов'язано із складнощами об'єктивного розрахунку вартості людського капіталу.

При визначенні показників оцінки фінансової складової ефективності інвестування у людський капітал наголос робився на людський аспект як основний чинник забезпечення ефективності. Проте, виходячи з того, що інвестування у людський капітал є складовою загального процесу інвестування підприємства, оцінка рівня його ефективності також може здійснюватися за допомогою загальноприйнятих у світовій практиці фінансового аналізу та інвестиційної теорії показників дисконтування (табл. 4.2) [79, с. 44-45; 89, с. 248; 134, с. 110-119; 350, с. 76; 374; 375; 376].

Специфіка використання фінансових показників визначення рівня ефективності інвестування у людський капітал за допомогою дисконтування полягає у зменшенні рівня інформаційного навантаження кожного показника завдяки тому, що інвестором виступає роботодавець замість стороннього інвестора. У цих умовах основною метою включення інвестиційних критеріїв до загальної системи показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал має бути створення сприятливих умов для підвищення рівня вмотивованості роботодавців до активізації інвестування.

Друга та третя складові ефективності інвестування у людський капітал щільно пов'язані між собою та мають соціально-економічну природу впливу. На думку багатьох науковців, визначити як економічний, так і соціальний ефект від зростання ефективності суспільної праці за допомогою одного

Специфіка використання фінансових показників оцінки ефективності інвестування для оцінки ефективності інвестування у людський капітал

Показники	Формула розрахунку	Особливості використання
<p>Чиста дисконтована вартість (NPV) – дозволяє встановити альтернативну економічну доцільність отримання певного рівня освіти</p>	$NPV = \sum_{i=0}^t \frac{I_{дi}}{(1+r')^i} - \sum_{j=0}^t \frac{I_{вj}}{(1+r')^j},$ <p>де $I_{дi}$ – доход від інвестування, отриманий у період i; $I_{вj}$ – витрати на інвестування, здійснені у період j; r' – ставка дисконтування, скоригована на очікувану величину ризику інвестування у людський капітал; $i, j = 0...t$ – періоди часу, у які було отримано доход або здійснено інвестування, відповідно</p> <p><i>Критерій ефективності: $NPV > 0$</i></p>	<p>Витрати складаються з обсягів коштів, інвестованих протягом певного періоду підприємством у людський капітал.</p> <p>Ставка дисконтування може бути прийнятою на рівні середньої депозитної банківської ставки. Доцільним є також коригування ставки дисконтування у бік збільшення на 2-3% з метою мінімізації ризику, який виникає у процесі інвестування у людський капітал</p>
<p>Відносний показник прибутковості (PI) – характеризує відносну прибутковість інвестування</p>	$PI = 1 + \frac{NPV}{\sum_{j=1}^t I_{вj}}$ <p><i>Критерій ефективності: $PI > 1$</i></p>	<p>Ефективним можна вважати ті обсяги інвестування у людський капітал, за якими чиста приведена вартість буде позитивною за значенням</p>
<p>Внутрішня норма доходності (IRR) – дозволяє оцінити економічну доцільність інвестування</p>	<p>Характеризує точку беззбитковості інвестиційного проекту, при якому доход від інвестування дорівнює обсягу інвестиційних витрат. Тобто, це таке значення ставки дисконтування, при якому $NPV = 0$.</p> <p>Може бути визначеною за допомогою виразу:</p> $IRR = r_1 + (r_2 - r_1) \cdot \frac{NPV_1}{NPV_1 - NPV_2},$ <p>за умови, що $NPV_1 > 0 > NPV_2$, та $r_1 > IRR > r_2$</p> <p><i>Критерій ефективності $IRR > r'$</i></p>	<p><i>IRR</i> характеризує норму доходності інвестування у людський капітал, при якій доходи, отримані в результаті інвестування підприємством у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників, будуть дорівнювати обсягу інвестованих коштів</p>
<p>Термін окупності (PP) – очікуваний термін окупності вкладених коштів</p>	$PP = \frac{\sum_{i=1}^t I_{ви}}{I_{дt}}$ <p><i>Критерій ефективності: $PP \leq \overline{ППР}$,</i> де $\overline{ППР}$ – середня періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємства, років</p>	<p>Період часу, протягом якого обсяги інвестованих коштів у людський капітал повністю покриваються сумарними доходами від його здійснення</p>

узагальнюючого показника практично неможливо завдяки багатоаспектності природи даного явища [4, с. 38; 47; 259]. Саме тому доцільним є використання комплексної системи показників оцінки соціально-економічної складової ефективності інвестування у людський капітал, до складу якої можна віднести такі показники:

питома вага працівників, які протягом звітного періоду пройшли професійне навчання, у загальній чисельності персоналу;

частка працівників підприємства із вищою освітою;

середній рівень продуктивності праці;

загальний рівень плинності кадрів;

середня заробітна плата працівників;

коефіцієнти сталості та стабільності кадрів;

показник абсентеїзму;

інтегральний показник використання робочого часу;

питома вага працівників, які займаються винахідництвом та раціоналізацією;

середній рівень захворюваності працівників;

середній рівень травматизму працівників.

До складу кількісних критеріїв оцінки практичних вмінь та навичок, які було засвоєно працівниками в процесі професійного навчання, науковці відносять такі показники:

коефіцієнт оволодіння практичними вміннями – питома вага операцій практичного завдання, які виконано відповідно до вимог у загальній кількості операцій наданого завдання;

коефіцієнт продуктивності – співвідношення виконаного та встановленого обсягу робіт;

коефіцієнт автоматизації вмінь – співвідношення часу, встановленого на виконання певного запланованого обсягу робіт відповідно викладачу (фахівцю) та учню;

відсоток браку;

рівень травматизму на підприємстві в цілому та за групами недостатньо

навчених працівників;

питома вага учнів, які виконали роботу без помилок [367, с. 22; 386, с. 11].

Кожен із перелічених показників може бути використаним як критерій ефективності шляхом порівняння його значень, розрахованих до та після здійснення інвестування у людський капітал. Проте використання даної системи показників дозволяє отримати лише узагальнену інформацію про результативність інвестування у людський капітал завдяки тому, що перелічені показники одночасно характеризують результати праці як працівників, у професійний розвиток яких було інвестовано кошти, так і тих, у професійний розвиток яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало. Така обставина не дозволяє об'єктивно встановити результативність впливу інвестованих коштів на лояльність працівників та результати їх праці. Із метою підвищення рівня об'єктивності результатів оцінки ефективності інвестування у людський капітал у роботі пропонується доповнити склад показників соціально-економічного блоку оцінки ефективності інвестування у людський капітал спеціальними коефіцієнтами плинності, а саме:

коефіцієнт плинності молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років;

коефіцієнт плинності перспективних працівників – плинність працівників, у яких протягом останніх трьох років підприємство інвестувало кошти з метою їх професійного та особистісного розвитку;

інтенсивність вибуття перспективних працівників – питома вага звільнених працівників, у яких протягом останніх трьох років підприємство інвестувало кошти з метою їх професійного та особистісного розвитку, у загальній чисельності перспективних працівників.

Систематичний моніторинг динаміки значень ідентифікованих за відношенням до інвестування у людський капітал коефіцієнтів плинності дозволить підприємству не лише встановити економічну доцільність інвестування у людський капітал, але й оцінити рівень морально-

психологічного клімату у колективі та ступінь привабливості праці на підприємстві для молоді, що визначає рівень її лояльності до підприємства. Разом із тим, значення коефіцієнта плинності перспективних працівників є кількісним індикатором однієї зі складових ризику інвестування у людський капітал та має ретельно контролюватися з метою своєчасного впровадження певних заходів для запобігання відтоку молодих кваліфікованих перспективних працівників, у професійний розвиток яких підприємство протягом останніх трьох років інвестувало кошти. Період у три роки було обрано як граничний термін оцінки результативності інвестування у людський капітал у зв'язку з тим, що, за розрахунками фахівців, саме протягом цього часу відбувається знецінення професійних знань, що вимагає необхідності їх подальшого оновлення [302, с. 146; 315, с. 140]. Залежно від того, чи отримає протягом цього періоду підприємство соціально-економічний ефект від інвестованих коштів у професійний розвиток працівників, буде залежати загальний рівень ефективності інвестування.

До складу показників соціально-економічного блоку ефективності інвестування у людський капітал слід також віднести такі, що дозволяють визначити економію чисельності працівників у результаті інвестування у людський капітал. Розрахунок таких показників можна здійснити за загальноприйнятими методами, які дозволяють встановити економію чисельності працівників за такими основними напрямками:

скорочення непродуктивних витрат та втрат робочого часу в результаті підвищення рівня компетентності працівників завдяки професійному навчанню та підвищенню кваліфікації;

скорочення втрат робочого часу в результаті зменшення кількості невиходів на роботу у зв'язку із захворюваннями та травматизмом, яке стало можливим завдяки спрямуванню інвестицій в охорону здоров'я працівників;

скорочення чисельності робітників, які не виконують встановлені норми праці, завдяки підвищенню їх професійного рівня та кваліфікації;

зменшення відсотка бракованої продукції внаслідок підвищення професійної

майстерності та кваліфікації робітників;

підвищення рівня продуктивності праці в результаті підвищення кваліфікації та опанування другої або суміжної професії;

зменшення рівня плинності кадрів у результаті підвищення у працівників лояльності та зростання мотивації до праці на підприємстві як один із позитивних наслідків інвестування у людський капітал та ін.

Показники економії чисельності працівників із метою оцінки відносної ефективності інвестування у людський капітал мають розраховуватися або для окремого виробничого підрозділу (цеху), або для підприємства в цілому на підставі даних оперативної звітності та вибірових спостережень. Моніторинг значень даних аналітичних показників дозволить визначити найбільш доцільні види інвестування у людський капітал із метою отримання економічного ефекту та встановити початок періоду окупності коштів, інвестованих у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників.

Виходячи із того, що інвестування у людський капітал є складовою частиною загальної системи менеджменту підприємства, визначення ступеня впливу інвестування на фінансові та економічні результати діяльності має здійснюватися не відокремлено, а у щільному зв'язку з іншими економічними показниками. З огляду на це у роботі пропонується доповнити соціально-економічний блок показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал такими комплексними показниками:

коефіцієнт інтенсивності інвестування у людський капітал, який розраховується як відношення обсягу коштів, які було інвестовано підприємством у людський капітал, до середньорічної вартості основного капіталу підприємства;

коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу, що характеризує скорочення непродуктивних витрат та втрат робочого часу у розрахунку на одну гривню коштів, інвестованих у людський капітал;

соціальна результативність інвестування у людський капітал як приріст середньої заробітної плати в розрахунку на одну гривню коштів, інвестованих у

людський капітал.

Кінцевою метою розрахунку показників даної групи є встановлення рівня взаємного впливу показників інвестування у людський капітал та ключових економічних показників діяльності підприємства, а також структури розподілу інвестицій за різними напрямками з метою аргументованої оцінки загальної ефективності діяльності підприємства. Для посилення обґрунтованості висновків методу аналізу доцільно доповнити відносними економічними показниками (фондовіддача, фондоємність, фондоозброєність, рентабельність та ін.).

Крім оцінки ефективності інвестування у людський капітал підприємству доцільно також контролювати рівень інтенсивності інвестування, скорочення якого може призвести до зменшення рівня очікуваної окупності та соціально-економічного ефекту від інвестованих коштів. Найбільш поширеним показником оцінки інтенсивності інвестування у людський капітал є періодичність підвищення кваліфікації, який може бути визначено на підставі даних про чисельність та питому вагу осіб, які протягом звітного періоду підвищили власний кваліфікаційний рівень [382, с. 105]. В якості більш інформативного показника організаційного аспекту інвестування доцільнішим буде визначення фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників окремих професійних груп та порівняння її рівня із нормативним значенням, яке відповідно до діючих в Україні стандартів дорівнює одному разу на п'ять років [265, с. 15]. У даному випадку пропонується визначати фактичну періодичність підвищення кваліфікації шляхом усереднення тривалості періоду, який проходить між попередньою та наступною процедурами підвищення кваліфікації для працівників підприємства або його окремого підрозділу.

На підставі аналізу даних діяльності американських підприємств Я. Фитц-енц визначив, що в більшості випадків інтенсивність інвестування у професійний розвиток працівників визначається відсотком від загального фонду оплати праці [289, с. 66]. Рівень даного показника для великих

підприємств розвинутих країн світу коливається у межах 2-10% [52, с. 191; 65, с. 63; 188, с. 114; 208, с. 114; 309, с. 8]. За таких умов ефективно працюючі західні корпорації витрачають на професійний розвиток працівників до 60% свого валового доходу [244, с. 52; 246]. Однак використання означеного рівня інтенсивності інвестування у людський капітал як еталонного для українських підприємств буде некоректним внаслідок низької питомої ваги витрат на оплату праці в собівартості промислової продукції підприємств України. Так, якщо в США питома вага заробітної плати в собівартості продукції досягає 50%, в економічно розвинених країнах Європи дорівнює 20-30%, то в Україні – лише 1-10% [366; 386, с. 4]. Від цього обсягу коштів великі українські підприємства інвестують у професійний розвиток працівників у середньому 0,3-0,5%, а малі та середні – лише 0,1-0,2%, що не дозволяє в повному обсязі використовувати та збільшувати людський потенціал підприємств [177; 188, с. 116]. Проте, з аналітичного погляду, даний показник має право на існування та використання у практичній діяльності для оцінки інтенсивності інвестування у людський капітал.

Одночасно визначення інтенсивності інвестування у людський капітал може здійснюватися за допомогою показника, що характеризує обсяг коштів, інвестованих підприємством у людський капітал, у розрахунку на одного працівника, який для більш глибокого аналізу може бути доповнений двома похідними показниками, що характеризують питомий обсяг інвестицій, спрямованих окремо на професійний розвиток або охорону здоров'я. Дослідження значень даних показників у динаміці дозволить встановити ступінь охоплення працівників підприємства як в цілому інвестуванням, так і окремими його видами. Крім того, співставлення означених показників із зміною рівнів результуючих показників інвестування у людський капітал дасть змогу в узагальненому вигляді з економічного погляду оцінити достатність питомих обсягів інвестування для досягнення очікуваних рівнів показників.

При здійсненні оцінки інтенсивності інвестування у людський капітал доцільним також є визначення питомої ваги коштів, які було інвестовано

підприємством у людський капітал у загальних витратах підприємства. Збільшення значення даного показника в динаміці за низку років буде свідчити про наявність тенденцій до спрямованості політики управління загальною діяльністю підприємства у бік людського чинника, гуманізації праці. У цьому контексті більше інформації для оцінки надасть показник, який буде визначати питому вагу інвестицій у людський капітал не у загальних витратах підприємства, а безпосередньо у витратах на робочу силу. Для певного підприємства може бути визначений нормативний рівень даного показника шляхом знаходження оптимального співвідношення обсягу коштів, які спрямовуються на оплату праці, та коштів, інвестованих у професійний розвиток та охорону здоров'я працівників.

Для характеристики інтенсивності інвестування у людський капітал також може бути використано показник, що характеризує середню тривалість навчання одного працівника підприємства [35, с. 58]. Для розширення інформаційної бази про тривалість навчання працівників даний показник може бути розраховано як окремо для кожного виду професійного розвитку працівників, так і для аналізу тривалості навчання за місцем його здійснення. Одночасно необхідно також контролювати фактичний рівень виконання встановленого на підприємстві плану із професійного навчання працівників, що буде сприяти досягненню планованого рівня інтенсивності інвестування підприємства у людський капітал.

Отже, проведений аналіз показників оцінки різних складових ефективності інвестування у людський капітал на рівні підприємства дозволив їх систематизувати та класифікувати у два взаємопов'язані блоки показників: ефективності та інтенсивності інвестування у людський капітал (рис. 4.2) [128]. Кожен із названих блоків складається з комплексної системи показників, що характеризують окремі аспекти соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

З метою покращення якості проведення оцінки ефективності інвестування у людський капітал та підвищення рівня обґрунтованості висновків



Рис. 4.2. Система показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал підприємства

пропонується доповнити процедуру оцінки спеціальними показниками з інвестиційної результативності (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Показники оцінки ефективності та інтенсивності процесів інвестування у людський капітал на рівні підприємства

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Рентабельність інвестування у людський капітал	$R_i = \frac{\text{ЧП}}{I_{\text{лк}}}$	ЧП – 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 фінансової ефективності інвестування у людський капітал	$K_{\text{фі}} = \frac{I_{\text{лк}}}{\text{ЧП}}$	
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	$K_{\text{пл.п}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пл.і}}}{\text{Ч}_{\text{со}}}$	Ч_{пл.і} – чисельність перспективних* працівників, звільнених з причин плинності, осіб; Ч_{со} – середньооблікова чисельність працівників, осіб;
Інтенсивність вибуття перспективних працівників	$d_{\text{вп}} = \frac{\text{Ч}_{\text{в.і}}}{\text{Ч}_i}$	Ч_{в.і} – чисельність звільнених перспективних працівників, осіб; Ч_i – загальна чисельність перспективних працівників, осіб. * працівники, в яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного та особистісного розвитку
Коефіцієнт пріоритетності інвестування	$K_i = \frac{\Delta I_{\text{лк}}}{\Delta \text{ОК}}$	ΔI_{лк} – приріст інвестицій у людський капітал; ΔОК – приріст середньорічної вартості основного капіталу, грн.
Коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу	$K_{\text{рч}} = \frac{\text{НВ}_1 - \text{НВ}_0}{I_{\text{лк}}}$	НВ₀ , НВ₁ – обсяг непродуктивних витрат та втрат робочого часу до та після здійснення інвестування у людський капітал, люд.-год.
Соціальна результативність інвестування у людський капітал	$\text{CP}_i = \frac{\overline{\text{ЗП}}_1 - \overline{\text{ЗП}}_0}{I_{\text{лк}}}$	ЗП₀ , ЗП₁ – рівень середньої заробітної плати працівників до та після здійснення інвестування у людський капітал, грн.

Діагностику ефективності інвестування у людський капітал за допомогою наведеної системи показників слід проводити поетапно та комплексно, що дозволить певною мірою запобігти систематичних помилок, обумовлених ризиками, які могли виникнути при розрахунку окремих показників ефективності або інтенсивності інвестування. Разом із тим, використання пропонованої системи показників дозволяє отримати лише узагальнену інформацію про результативність інвестування у людський капітал завдяки тому, що більшість із показників одночасно характеризує результати праці як працівників, у професійний розвиток яких було інвестовано кошти, так і тих, в яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало. Одночасно на значення кожного із пропонованих показників можуть впливати й інші чинники, дія яких прямим чином не пов'язана зі зміною результативності діяльності працівників. Мінімізувати вплив зовнішніх чинників на оцінку результативності інвестування у людський капітал можливо шляхом моніторингу всіх або більшості пропонованих показників та робити висновки про ефективність інвестування лише на основі систематизації отриманих результатів.

На думку П. Друкера, „кількість – це категорія, яка не має ніякого змісту стосовно кваліфікованого персоналу. Більш важливим є його якість” [95, с. 69]. Саме тому важливо також визначити якісні критерії ефективності інвестування у людський капітал, до складу яких, на думку Л.Д. Федотової, О.А. Рикової та В.О. Малишевої, на рівні підприємства можуть бути віднесені показники рівня:

дотримання техніко-технологічних вимог;

дотримання вимог техніки безпеки праці, санітарії та гігієни;

організації робочого місця;

та ступеня:

раціональності використання робочого часу;

самостійності працівників і творчої ініціативи у праці [367, с. 23].

А.М. Колот наголошує на першочерговій ролі у забезпеченні сталого розвитку суспільства дотримання на достатньому рівні комплексного показника

якості трудового життя, визначення якого пропонує здійснювати за допомогою таких показників: рівень доходів населення; вплив виробничого середовища на розвиток особистості; рівень організації праці; змістовність праці; розвиток та ефективне використання персоналу; прогрес у кар'єрі працівників; розвиток виробничої демократії; повага до особистості; відносини із керівництвом; досконалість санітарно-гігієнічних умов праці; довіра до керівників; стан соціально-психологічних відносин у групі; лояльність персоналу до організації тощо [171, с. 77].

Комплексне використання перелічених показників дозволить здійснити оцінку якісної складової результативності інвестування у людський капітал щодо організації робочого місця. Разом із тим при проведенні оцінки ефективності інвестування у людський капітал доцільним також є визначення морального та психоемоційного задоволення як окремих працівників, так і всього колективу від здійснення певних інвестиційних заходів, що дозволить керівництву підприємства забезпечити гарантований рівень окупності інвестованих коштів завдяки підвищенню рівня обґрунтованості вибору певного виду інвестування окремо для кожної категорії працівників. Проте об'єктивна кількісна оцінка показників даного блоку є досить складною та трудомісткою і може бути оціненою із використанням кількісних та соціологічних методів дослідження (анкетування, інтерв'ю, листки опитування, спостереження та ін.) із подальшою статистичною та математичною обробкою отриманої у ході дослідження вихідної інформації [35, с. 58; 47; 77; 85; 301, с. 187; 373] (рис. 4.3).

Наведені якісні показники оцінки ефективності інвестування у людський капітал у більшому ступені мають непрямий характер впливу на результативність діяльності підприємства. Разом із тим їх включення до складу критеріїв оцінки надасть змогу попередньо охарактеризувати рівень існуючого та очікуваного інвестиційного ризику, пов'язаного із інтенсивним професійним розвитком окремих працівників при наявності у них бажання у найближчий час змінити підприємство. Впровадження обов'язкового систематичного контролю

зміни рівнів якісних показників також надасть можливість керівництву підприємства постійного оцінювання змін соціально-психологічного клімату в колективі під впливом інвестування.

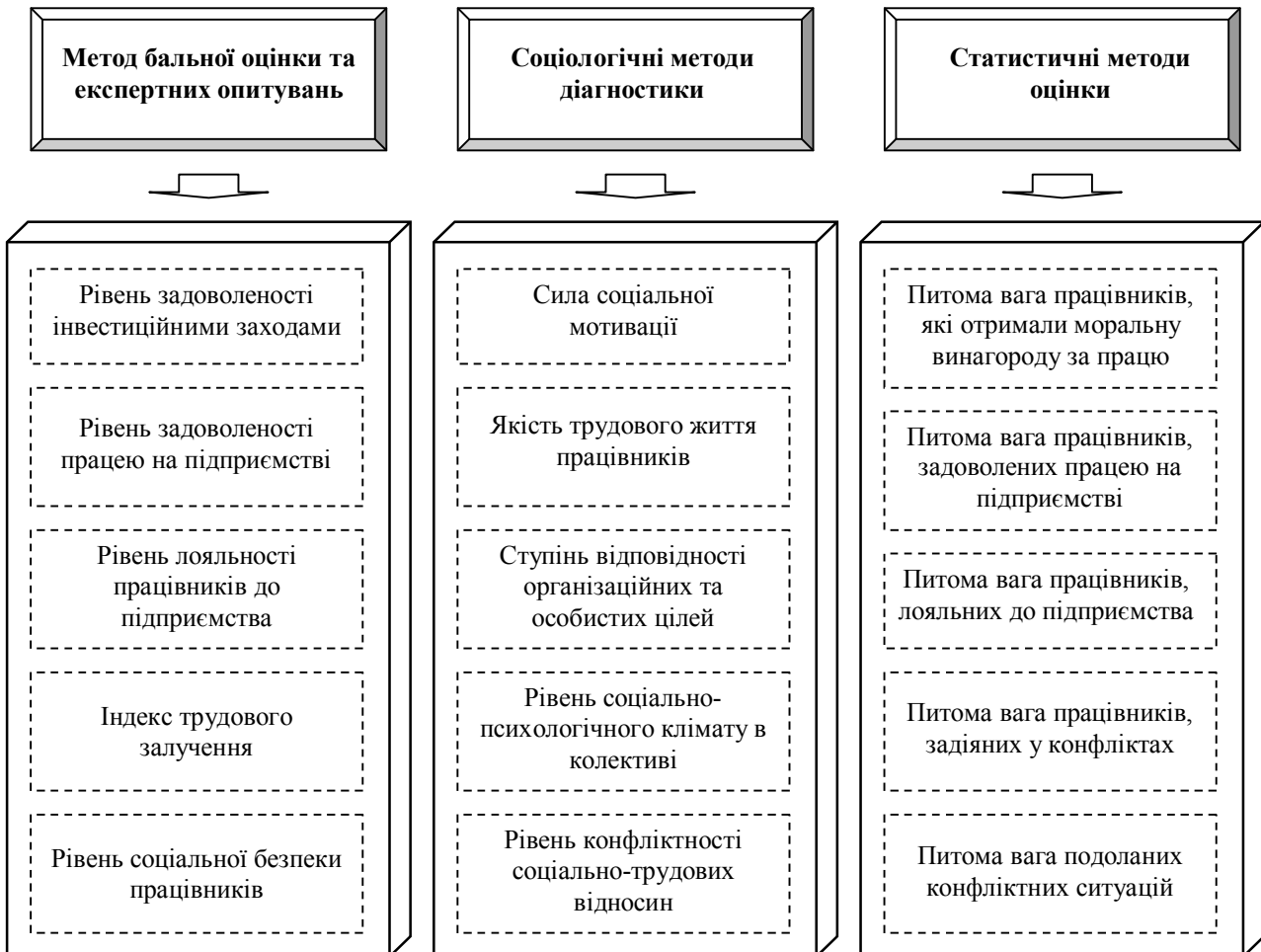


Рис. 4.3. Методи оцінки якісних показників ефективності інвестування

Отже, узагальнену систему показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал можна вважати збалансованою тому, що вона враховує як кількісні, так і якісні показники оцінки зміни обсягу та якості людського капіталу під впливом інвестицій та дозволяє встановити доцільність та результативність інвестування завдяки комплексному визначенню трьох складових ефективності – фінансової, соціальної та економічної. Кожен із показників може бути використаним як критерій обґрунтування доцільності інвестування підприємством коштів у певний вид інвестицій та в окремого працівника. При цьому для більшості показників підприємство самостійно,

відповідно до наявних умов виробництва та результатів економічної діяльності, встановлює критерії допустимого рівня їх значень, які можуть змінюватися зі зміною економічної ситуації. Для дослідження значень обраних показників як аналітичні, з метою встановлення рівня ефективності вони можуть бути вивчені в динаміці за декілька періодів або шляхом порівняння звітного рівня показника з його значенням, яке спостерігалось до початку інвестування. Однак можливості виконання такого аналізу значним чином залежать від ступеня забезпеченості об'єктивною та достатньою статистичною інформацією, база якої має відображати всі аспекти та складові ефективності інвестування у людський капітал.

4.3. Організаційно-інформаційне забезпечення оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал

Керівництво більшості українських підприємств спрямовує зусилля, перш за все, на забезпечення задовільного рівня платоспроможного попиту на власну продукцію або послуги, що стає найбільш насущним та актуальним на сучасному етапі ринкових відносин. Однак проведення лише оперативних заходів не дозволяє підприємству на тривалий час забезпечити стабілізацію власних позицій на ринку та обмежує можливості подальшого перспективного зростання його конкурентних переваг. Запобігання такої негативної перспективи, на думку провідного фахівця у галузі економічної конкуренції М. Портера, можливо лише шляхом постановки стратегічних завдань та їх поступового розв'язання [271, с. 58]. Одним із них для підприємства в сучасних умовах мають стати розробка та впровадження досконалої кадрової політики, формування якої слід засновувати на принципах чіткого обґрунтування доцільного кількісного та якісного складу працівників і забезпечення умов їх

безперервного всебічного розвитку.

Відповідно до Концепції державної промислової політики (Концепція), яку було затверджено Указом Президента України на період 2003-2011 рр., одним із трьох основних засобів реалізації державної промислової політики визнано кадрову політику, активізація якої має забезпечити промисловість висококваліфікованими працівниками [175]. Концепція основними шляхами реалізації кадрової політики визначає цілий комплекс заходів, серед яких слід назвати такі:

„більш повне залучення потенціалу вищих навчальних закладів усіх форм власності до підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для промисловості і суміжних з нею галузей;

удосконалення галузевої системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів;

розроблення та впровадження нових механізмів фінансування підготовки та перепідготовки кадрів;

удосконалення системи кваліфікаційних вимог до працівників промисловості;

підвищення ефективності роботи з кадровим резервом;

активне впровадження іноземного досвіду із питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів” [175, с. 34].

Відповідно до положень Концепції, реформування вітчизняної промисловості має починатися, перш за все, із розробки та впровадження у загальну систему менеджменту підприємства ефективної кадрової політики, практична реалізація якої має стати підґрунтям стійкого зростання економічного потенціалу підприємства, галузі та країни в цілому. Ступінь ефективності розробки та практичного впровадження такої політики визначається професійною компетентністю та колом повноважень фахівців спеціалізованих кадрових підрозділів та служб підприємства. Отже, обґрунтування організаційної структури кадрової служби та складу функціональних обов’язків фахівців із управління персоналом має чітко

орієнтуватися та відповідати обраній на довгострокову перспективу кадровій політиці підприємства, що повинна носити прогресивний характер.

Питанням оптимізації організаційної структури управління підприємством присвячено дослідження багатьох науковців. Так, А.М. Колот визначає, що „якісно нова роль знань у функціонуванні сучасної економіки вимагає нових організаційно-управлінських рішень у царині набуття, поширення, зберігання, розподілу знань, надання їм форми, придатної, зручної для практичного використання на рівні фірм” [169, с. 9]. О.А. Грішнова стверджує, що на державних підприємствах необхідно впроваджувати організацію виробництва, яка „дедалі більше орієнтується на розвиток і використання людських інтелектуальних здібностей” [80, с. 97]. В.М. Тісунова вважає, що зміна організаційної структури є одним із факторів стабілізації виробничо-господарської діяльності та підставою для використання внутрішнього потенціалу й соціального забезпечення підприємства в умовах постійних змін зовнішнього середовища [343, с. 128, 259]. Д.К. Осін та С.І. Неівестний на підставі аналізу результативності використання різних моделей організації діяльності підприємств дійшли висновку, що досягнення мети створення ефективно функціонуючого підприємства можливо лише шляхом впровадження комплексної системи управління персоналом у загальну організаційну структуру управління підприємством [251]. І.Л. Петрова констатує необхідність „реструктуризації функцій управління персоналом в напрямі їх вертикальної інтеграції із генеральною стратегією організації та горизонтальної стратегії всіх її складових” [264, с. 126]. А.А. Батяєв та С.В. Залепухіна обґрунтовують доцільність обов’язкового створення на підприємстві кадрової посади менеджера з персоналу та обумовлюють необхідність розмежування функцій із підбору, кадрового обліку, професійного навчання та мотивування і адаптації персоналу за різними фахівцями та структурними підрозділами служби персоналу [25, с. 4; 114]. Отже, реформування організаційної структури управління підприємством у напрямі впровадження та посилення складової перспективного управління персоналом є

визначальним для успішної реалізації стратегічних цілей його розвитку.

Перехід України від державного адміністративного регулювання до ринкової економічної політики супроводжувався реструктуризацією та зміною форми власності промислових підприємств, що в свою чергу викликало необхідність розширення та поглиблення складу функцій кадрових служб. Крім документального супроводження процесів руху персоналу та кадрового документообігу виникла першочергова потреба у розробці дієвих механізмів підбору та адаптації персоналу, здійсненні перспективних розрахунків та поточному плануванні оптимізації кількісного та якісного складу персоналу за професіями та категоріями, мотивуванні працівників до високоякісної та продуктивної праці, оптимізації чисельності персоналу підприємства, управлінні професійним розвитком та кар'єрою, подоланні конфліктних ситуацій, запровадженні системи постійного підвищення професійної компетентності персоналу, всебічному дослідженні ринку праці та ін. Відповідно до цього останнім часом спостерігається тенденція до підвищення ролі та відповідальності кадрових служб підприємства у розв'язанні завдань його економічного та соціального розвитку через спеціалізацію виконуваних робіт та функціональних обов'язків. Однак негативним є той факт, що таке розуміння притаманне більшою мірою лише великим підприємствам, що стримує потенційні можливості зростання ефективності кадрових процесів суб'єктів господарювання різних видів економічної діяльності та забезпечення сталого розвитку економіки України.

Адаптація підприємств до нових умов господарювання супроводжувалася скороченням як складу відділів, які раніше займалися різними аспектами управління персоналом, так і загальної чисельності працівників, що виконували відповідні функції. Так, в організаційній структурі сучасних підприємств відсутні відділ (бюро, лабораторія) наукової організації праці, основними функціями якого був контроль за умовами та організацією праці і відпочинку працівників та оцінка досягнутого рівня організації робочих місць; бюро нормування, планування та прогнозування; відділ соціально-побутового

забезпечення або обслуговування працівників; відділ умов праці; бюро соціально-психологічних досліджень та інші структурні підрозділи [52, с. 96; 264, с. 127]. Основні функції цих служб на більшості сучасних українських підприємств було поділено між двома підрозділами – відділами кадрів і праці та заробітної плати, які, залежно від сформованої кадрової стратегії підприємства, вибірково брали на себе відповідальність за виконання певних аспектів управління персоналом.

Процес скорочення кількості відділів із питань праці та чисельності їх персоналу супроводжувався поступовою інтенсифікацією трудових процесів та зростанням кількості питань, які необхідно було щоденно розглядати та розв'язувати. Із таким обсягом роботи виключно відділ кадрів справитися не міг внаслідок його малої чисельності та високої завантаженості працівників поточною кадровою роботою. Це призвело до поступової зміни ролі відділу кадрів у загальній системі управління підприємством: із керуючих функцій на обліково-контрольні та адміністративно-розпорядницькі. За цих умов функції з управління персоналом були витиснуті зі складу функцій відділу кадрів та частково перейшли у відповідальність лінійних керівників, компетенція більшості з яких не дозволяла якісно виконувати такі функціональні обов'язки.

Сучасні кадрові служби українських підприємств, які здебільшого традиційно представлені відділом кадрів, виконують функції виключно з обліку, контролю й оформленню кадрової документації, тобто займаються оперативною кадровою роботою [52, с. 97; 217, с. 102; 267, с. 270]. Отже, фахівці відділу кадрів більшості українських підприємств не мають реальних важелів впливу на загальні економічні результати їх діяльності та не здійснюють процедури розвитку, оцінки, мотивації, просування та кар'єрного зростання персоналу. При цьому накопичений досвід економічно розвинутих країн світу демонструє, що протягом останніх років спостерігається тенденція до того, щоб керівники кадрових служб великих та ефективно функціонуючих підприємств або окремі менеджери з управління персоналом входили до складу вищого керівництва, що дозволяє в оперативному режимі здійснювати

коректування загальної політики підприємства з метою оперативного розв'язання стратегічних завдань розвитку персоналу та сприяє покращенню економічного стану підприємства в цілому.

Водночас на великих підприємствах розвинутих країн світу спостерігається процес значного розширення складу та функцій кадрових служб, діяльність яких головним чином спрямована на забезпечення умов зростання вартості підприємства. Так, в Японії відділи управління персоналом та мотивації підприємств виконують роль мозкових та аналітичних центрів, які акумулюють усю сукупність новітніх та передових технологій у сфері організації праці та її оплати [65, с. 83]. У США кадрові служби мають реальні важелі впливу на формування стратегії досягнення основних перспективних цілей розвитку підприємства, а чисельність фахівців таких структурних підрозділів в умовах окремих підприємств досягає 50 та більше осіб [397, с. 147]. Така значна чисельність персоналу кадрових служб обумовлюється необхідністю забезпечення якісного виконання таких функцій, як планування професійного зростання та кар'єри працівників, професійне навчання, контроль виробничої дисципліни, ступінь обґрунтованості матеріальної винагороди за працю, забезпечення охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності, документальне супроводження зовнішнього та внутрішнього руху персоналу, розгляд скарг, розв'язання трудових спорів та конфліктів, попередження дискримінації працівників за ознаками зросту, національності, статі та ін. При цьому обов'язковою умовою забезпечення ефективного виконання перелічених функцій є необхідність постійного підвищення рівня професійної компетентності фахівців кадрових служб, що може бути досягнуто шляхом впровадження безперервного процесу професійного розвитку фахівців кадрових служб підприємства.

Отже, назріла першочергова необхідність у реструктуризації системи організації кадрової роботи шляхом створення спеціалізованих відділів або штатних одиниць, основною метою діяльності яких має стати всебічний розвиток персоналу відповідно до положень концепції навчання протягом

життя. Доцільним є винесення завдання стратегічного управління персоналом як однієї зі стратегічних цілей діяльності підприємства. Сприяти реалізації даної мети має забезпечення швидкого переходу від оперативного кадрового адміністрування, яке в силу історичних обставин було основним видом кадрової роботи більшості українських підприємств протягом останніх 60 років, до більш прогресивного стратегічного управління людським капіталом підприємства, яке сьогодні впроваджується у діяльності лише окремих великих промислових підприємств України та не має широкого практичного поширення (рис. 4.4).

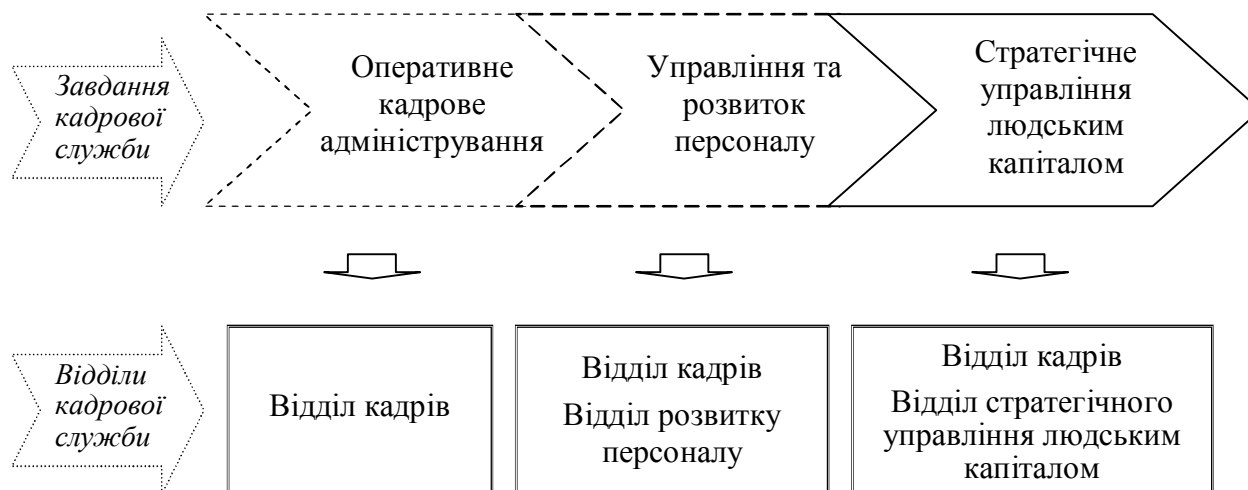


Рис. 4.4. Еволюція визначення міста і ролі кадрової служби на підприємстві та її стратегічних завдань

Вирішальне значення для створення умов тактичного та перспективного управління людським капіталом великого підприємства у сучасних умовах має стратегія випередження, реалізацію якої можна наблизити шляхом організації відділу стратегічного управління людським капіталом замість відділу управління персоналом [218, с. 7-8]. Таке організаційне рішення має на меті максимальне наближення цілей прогресивного управління персоналом та стратегічної мети підприємства. Відмітною особливістю стратегії діяльності такого відділу має стати використання прогресивних кадрових технологій (управління компетентністю персоналу шляхом інвестування у людський

капітал, адаптація персоналу, створення кадрового резерву та управління ним, контролінг, маркетинг й лізинг персоналу, кадровий консалтинг, розвиток організаційної та корпоративної культури та інші провідні кадрові технології) на підставі всебічної інформатизації всіх аспектів діяльності відділу стратегічного управління людським капіталом та максимального зближення і координації взаємовідносин зі всіма структурними підрозділами підприємства у його загальній організаційній структурі управління.

Ключовим елементом прогресивної кадрової політики підприємства та одночасно її інтенсифікатором є механізм обґрунтування доцільності та встановлення ефективності інвестування у людський капітал, віднесення яких до складу функцій кадрового підрозділу дозволяє у довгостроковому періоді отримувати економічну віддачу від вкладених у професійний розвиток персоналу коштів. Проте відсутність на підприємстві спеціалізованих відділів і служб управління та розвитку персоналу не дозволяє створити дієвий механізм визначення оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Так, на більшості підприємств інструментарій оцінки забезпеченості основної діяльності достатнім за кількісним та якісним складом персоналом та ефективності його використання обмежується розрахунком середньооблікової чисельності працівників, структури персоналу за віком, освітою і професійно-кваліфікаційним рівнем, показників руху й плинності кадрів та рівня продуктивності праці. Застосування у роботі кадрової служби виключно цих показників унеможливорює об'єктивне проведення оцінки результативності та встановлення соціально-економічної ефективності інвестованих підприємством коштів у людський капітал.

Структура та штат кадрової служби залежить від багатьох чинників, визначальними серед яких є розмір і масштаби діяльності підприємства, галузева приналежність та традиційна для підприємства структура горизонтальних та вертикальних зв'язків між ланками управління [159, с. 89]. Так, на великих промислових підприємствах України кадрова служба складається із декількох спеціалізованих кадрових відділів, а на малих

непромислових підприємствах – із одного-двох фахівців, що мають широку спеціалізацію з кадрових питань. Аналіз структури кадрової служби двадцяти одного підприємства різних видів економічної діяльності Донецької області дозволив встановити, що на сучасних промислових підприємствах служба управління персоналом в основному представлена трьома структурними підрозділами, які можуть бути згруповані за специфікою виконуваних ними функцій: відділ кадрів, відділ організації праці і заробітної плати та підрозділ, який спеціалізується на безпосередньому виконанні функцій управління персоналом, назва якого варіюється на різних підприємствах (табл. 4.4) [117].

Таблиця 4.4

Склад кадрової служби промислових підприємств Донецької області та визначення відповідальності підрозділів за функції розвитку персоналу

Підприємство	Чисельність персоналу, осіб	Склад кадрової служби підприємства	Оцінка відповідальності за функції розвитку персоналу
1	2	3	4
Видобувна промисловість			
<i>видобуток паливно-енергетичних корисних копалин</i>			
ВАТ ВК „Шахта Красноармійська-Західна №1”	Понад 6,3 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ праці і заробітної плати	
ДП „Ш/у Південнодонбаська №1”	Понад 4,3 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ організації праці і заробітної плати	
		Учбовий пункт	++
ВП „Шахта ім. М.І. Калініна”	Понад 1,5 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ праці і заробітної плати	
		Майстер з виробничого навчання	++
		Інженер з організації управління	+
<i>видобуток корисних копалин, крім паливно-енергетичних</i>			
ВАТ „Комсомольське рудоуправління”	Біля 4,0 тис.	Відділ кадрів та технічного навчання	++
		Відділ організації праці та зарплати	
ВАТ „Докучаєвський флюсоделомітний комбінат”	Біля 3,7 тис.	Відділ кадрів та підготовки кадрів	+
Переробна промисловість			
<i>виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів</i>			
ЗАТ „АВК”	Понад 2,0 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ із навчання персоналу	+++
		Відділ праці і заробітної плати	
		Відділ з найму персоналу	
ЗАТ „Сармат”	Біля 1,3 тис.	Служба управління персоналом: відділ кадрів відділ організації праці та заробітної плати	

Закінчення табл. 4.4

1	2	3	4
		спеціаліст із підбору і розвитку персоналу	++
		Менеджери з персоналу у спеціалізованих департаментах продажів	+++
ЗАТ „Геркулес”	Біля 1,0 тис.	Відділ з роботи із персоналом: відділ кадрів відділ праці та заробітної плати	+
ТОВ „Комбінат Каргілл”	Біля 170	Відділ персоналу	++
<i>хімічна та нафтохімічна промисловість</i>			
ВАТ „Авдіївський коксохімічний завод”	Понад 7,3 тис.	Бюро руху кадрів та обліку робочого часу	+
		Бюро із соціальних питань	
		Бюро підготовки кадрів	++
ВАТ „Концерн Стирол”	Біля 3,5 тис.	Департамент кадрової політики і режиму: сектор підготовки персоналу та методичного забезпечення учбового процесу сектор підбору, оцінки та ротачії кадрів	+++ ++
		Відділ праці та заробітної плати	
		Група підготовки менеджерів	++
<i>металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів</i>			
ВАТ „Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча”	Біля 89,0 тис.	Відділ кадрів: бюро з комплектування робітничих кадрів та трудової дисципліни бюро персоніфікації та соціального страхування бюро соціального забезпечення	+
		Учбово-курсний комбінат	++
		Відділ корпоративної роботи	
ВАТ „Азовсталь”	Понад 24,0 тис.	Відділ технічної освіти та учбово-виробничий центр	++
		Відділ розвитку персоналу	++++
		Відділ освітніх проєктів	++
ВАТ „Макіївський металургійний комбінат”	Біля 12,0 тис.	Відділ організації праці та заробітної плати	
		Відділ підготовки кадрів	++
		Відділ із роботи з молоддю	+
ВАТ „Єнакієвський металургійний завод”	Понад 9,5 тис.	Трудова і кадрова служба	+
		Служба соціального обслуговування	
ВАТ „Донецький металургійний завод”	Біля 8,0 тис.	Відділ кадрів	++
		Відділ організації праці та заробітної плати	
		Науково-технічна бібліотека	+
ВАТ „Харцизький трубний завод”	Понад 5,5 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ організації праці та заробітної плати	
		Відділ підготовки кадрів	++
ВАТ „Часовярський вогнетривкий комбінат”	Понад 2,0 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ підготовки кадрів	++
		Відділ організації праці та заробітної плати	
<i>машинобудування</i>			
ЗАТ „Ново-краматорський машинобудівний завод”	Понад 14,0 тис.	Відділ кадрів і режиму	+
		Відділ розвитку персоналу	++++
		Відділ організації праці та заробітної плати	
АТ „НОРД”	Понад 6,5 тис.	Відділ праці і персоналу	+
		Відділ розвитку персоналу	++
ВАТ „Донецькгірмаш”	Біля 1,7 тис.	Відділ кадрів	+
		Відділ праці і персоналу	+
Умовні позначення: + - низький рівень відповідальності; ++ - середній рівень відповідальності; +++ - достатній рівень відповідальності; ++++ - високий рівень відповідальності			

Чисельний склад працівників та виконувани ними функціональні обов'язки окремих відділів кадрової служби досліджуваних промислових підприємств Донецької області є неоднорідними. Так, чисельність фахівців відділу кадрів коливається від 33 осіб (ВАТ „ММК ім. Ілліча”) до 3 осіб (ВАТ ВК „Шахта Красноармійська-Західна №1”), а чисельність співробітників відділу, діяльність якого пов'язана із управлінням персоналу, знаходиться в межах від 30 осіб (ВАТ „ММК ім. Ілліча”) і до 1 особи (ВП „Шахта ім. М.І. Калініна”). Отже, простежується така тенденція: у найбільш ефективно працюючих підприємствах служба з управління персоналом є однією з головних ланок у загальній системі управління. Найбільших успіхів у виробничо-господарській діяльності завдяки впровадженню комплексної системи розвитку персоналу досягло ЗАТ „НКМЗ”, спрямування політики якого на створення „Самонавчальної інтелектуальної організації” дозволило щорічно виробляти продукції на суму майже 0,6% ВВП країни [258].

На підставі аналізу „Положення про відділ” кожного структурного підрозділу кадрової служби досліджуваних підприємств було зроблено оцінку рівня залучення та відповідальності кадрових відділів підприємства щодо здійснення процедур організації професійного розвитку працівників та оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. За цих умов максимальні бали отримали відділ розвитку персоналу та управління знаннями ЗАТ „НКМЗ” та відділ розвитку персоналу ВАТ „Азовсталь”. Одночасно в ході дослідження було виявлено таку негативну тенденцію: на більшості досліджуваних підприємств основні функції з перспективного управління персоналом залишилися у відділі кадрів. У результаті на цих підприємствах практично не здійснюється бюджетне планування витрат на організацію безперервного виробничого навчання та перепідготовку кадрів, не виконується оцінка ступеня ефективності інвестування у людський капітал та не ведуться роботи з обґрунтування та планування потреби у професійному розвитку персоналу, що значно скорочує загальний рівень ефективності діяльності підприємства та обмежує перспективи його подальшого розвитку.

Отже, оптимізація структури кадрової служби підприємства та складу функцій, що виконуються кожним підрозділом, мають передувати впровадженню дієвого механізму забезпечення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

Досягнення очікуваного рівня ефективності інвестування у людський капітал значним чином визначається результативністю діяльності кадрової служби підприємства, встановлювати рівень якого М.Ю. Одегов та Л.В. Карташова пропонують за допомогою співвідношення витрат на утримання даного відділу та фактичних результатів діяльності підприємства, досягнутих за його безпосередньою участю [361, с. 192]. Для здійснення більш глибокого аналізу результативності функціонування окремих відділів кадрової служби підприємства доцільним є доповнення процедури такої оцінки двома показниками, а саме питомої ваги:

витрат на утримання кадрового підрозділу в загальному обсязі інвестицій у людський капітал підприємства;

працівників кадрових служб у загальній чисельності працівників підприємства [35, с. 60; 203; 219, с. 286-288].

Для підвищення рівня координації діяльності всіх підрозділів кадрової служби підприємства та визначення ступеня результативності й економічної ефективності їх безпосередньої діяльності доцільною є розробка системи показників оцінки результативності діяльності кожного спеціалізованого кадрового підрозділу. Вибір таких показників залежить від складу виконуваних окремим підрозділом функцій та може серед інших містити такі показники: економія витрат на оплату праці внаслідок скорочення чисельності персоналу відповідно до планового або нормативного рівня; економічний рівень віддачі від інвестованих коштів у професійний розвиток та підвищення кваліфікаційного рівня персоналу; економія коштів від скорочення плинності кадрів та ін.

Одним із подальших шляхів удосконалення організації системи управління персоналом є створення мотиваційних спонукань до професійного

розвитку та використання горизонтальних комунікаційних зв'язків між співробітниками всіх структурних підрозділів служби управління персоналом підприємства з метою покращення ступеня узгодженості у прийнятті управлінських рішень [223]. Встановлення результативності цих заходів може бути здійснено шляхом визначення рівня соціально-економічного задоволення потреб та інтересів усіх професійно-кваліфікаційних груп працівників підприємства, від ступеню досягнення якого залежить загальна ефективність діяльності підприємства [214].

Своєчасність, динамічність, обґрунтованість та результативність виконання окремими підрозділами кадрової служби підприємства функцій оцінки ефективності інвестування у людський капітал залежать від стану забезпеченості фахівців спеціалізованих відділів підприємства об'єктивною за якістю та достатньою за обсягом інформаційною базою з питань інтенсивності інвестування підприємством коштів у людський капітал. Необхідність такого забезпечення підтверджується світовим досвідом, який наголошує на першочерговості створення єдиного понятійного та інформаційного простору для успішної реалізації внутрішньокорпоративних програм професійного та особистісного розвитку працівників [276, с. 151]. При цьому з часом ступінь інтенсивності інформаційного забезпечення фахівців з управління персоналом значно посилюється, що приводить до збільшення обсягів інформації, якою має володіти фахівець для обґрунтованого та своєчасного прийняття управлінських рішень, у тому числі щодо інвестування у людський капітал [94, с. 80]. Водночас закони ринкової економіки посилюють вимоги до доцільності та необхідності збільшення швидкості переробки одиниці інформації при одночасному скороченні її середньої вартості, а також до якісних та кількісних параметрів інформаційних потоків.

Інформація лежить в основі організації та здійснення всіх виробничих й управлінських процесів діяльності підприємства, забезпечення результативності яких значною мірою залежить від ступеня задоволеності інформаційних потреб, якості, своєчасності та об'єктивності інформаційних

потоків. Активізація використання інформаційних ресурсів у сучасних умовах господарювання має вирішальне значення для забезпечення сталого розвитку суб'єкта господарювання, а сама інформація посідає повноправне місце серед усіх ресурсів та чинників виробництва. Різним аспектам становлення, розвитку інформаційного забезпечення підприємства та інвестиційної діяльності присвячено праці А.С. Алексеєва, В.Н. Амітана, І.І. Бажина, Я.Г. Берсуцького, Н.Ф. Васильєвої, Л.С. Вінарика, В.С. Герасименка, О.Г. Мельника, В.А. Савченка, А.А. Чухна, О.М. Щєдріна, А.В. Щєрбака [5; 7; 21; 26; 53; 72; 221; 297; 387; 402]. Однак питанням інформаційного забезпечення методологічного апарату інвестування у людський капітал на рівні підприємства приділяється мало уваги науковців, що спричиняє складності у здійсненні процедур оцінки соціально-економічної ефективності інвестування.

Інформація, на відміну від звичайного набору розрізнених даних, характеризується осмисленими, упорядкованими даними про певну подію, факт або явище [1, с. 101; 384]. Вона використовується на всіх етапах прийняття управлінських рішень і може бути одночасно як їх джерелом, так і безпосереднім результатом. Від рівня забезпеченості фахівців інформацією та її своєчасності залежить загальна результативність процесу виробітки та прийняття управлінського рішення [159, с. 21]. Отже, інформаційне забезпечення оцінки ефективності інвестування у людський капітал – це сукупність уніфікованої інформації, яка комплексно характеризує різні аспекти інвестування у людський капітал та своєчасно і повністю забезпечує інформаційні потреби менеджерів підприємства при здійсненні оцінки ефективності інвестування у людський капітал.

Уся інформація, яка використовується підрозділами кадрової служби підприємства при здійсненні оцінки ефективності інвестування у людський капітал, являє собою безперервний односпрямований інформаційний потік, який складається із сукупності вхідної та вихідної інформації (рис. 4.5). Обсяг вхідної інформації формують узагальнюючі показники, джерелом яких є форми офіційної статистичної звітності з праці, форми бухгалтерської звітності,

інформація управлінського обліку та результати спеціальних досліджень і обстежень, що одноразово або з певною періодичністю проводяться суб'єктами господарювання України.

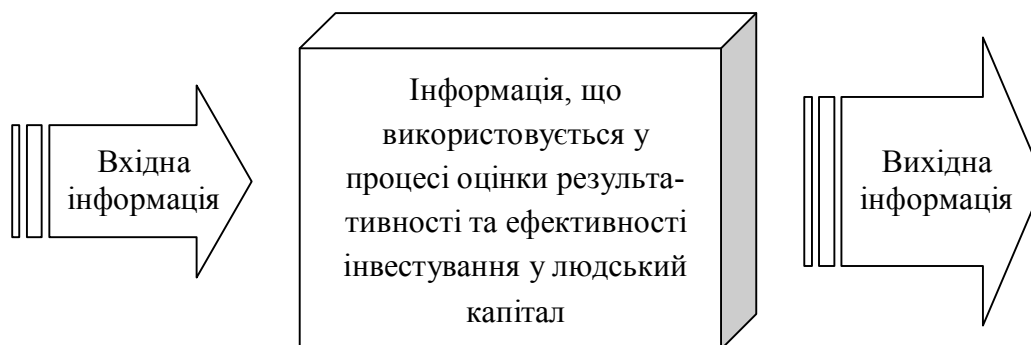


Рис. 4.5. Схема інформаційного потоку процесів інвестування у людський капітал

За складом та якістю інформації вихідний потік у порівнянні із вхідним має більший ступінь концентрації та структурованості інформації і містить збалансовану систему показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Вихідна інформація щодо оцінки інвестування у людський капітал, у свою чергу, в подальшому має стати складовою вхідної інформації загальної системи управління підприємством.

Усі складові інформаційного потоку, які створюють інформаційну базу процедури всебічної оцінки доцільності та результативності інвестування у людський капітал, може бути наведено у вигляді узагальнюючих показників, які складаються із сукупності абсолютних, відносних та середніх показників оцінки різних аспектів процесів інвестування у людський капітал (рис. 4.6). Незалежно від виду та способу вимірювання показника, який входить до складу інформаційної бази забезпечення різних аспектів інвестування у людський капітал, інформація має відповідати вимогам достовірності, своєчасності, доступності та достатності. Лише повне їх виконання дозволить забезпечити надійність та об'єктивність висновків та управлінських рішень щодо доцільності здійснення кожного виду інвестування у певний період часу.



Умовні позначення
A (absolute) – абсолютні показники
R (relative) – відносні показники

Рис. 4.6. Сукупність показників вимірювання інформації з оцінки ефективності інвестування у людський капітал

Абсолютні показники, що входять до складу вхідної інформації незалежно від виду вимірювання, є базою для розрахунків відносних та середніх показників оцінки інтенсивності, результативності й ефективності інвестування у людський капітал та надалі мають використовуватися як основні індикатори при формуванні бюджету професійного розвитку працівників підприємства.

Вихідна інформація у вигляді відносних та середніх показників має більш широкий спектр практичного застосування, ніж інформація, подана лише в абсолютному вигляді, та дозволяє здійснювати різні види зіставлень. Так, відносні показники структури можуть бути використані для оцінки співвідношення обсягів коштів, які були спрямовані на різні види інвестицій у людський капітал у загальному обсязі інвестування у досліджуваному періоді (освіту, професійний розвиток та перепідготовку, інноваційну та творчу діяльність, мобільність та полівалентність, охорону здоров'я та мотивацію

розвитку).

Відносні показники координації дозволяють визначити співвідношення обсягів коштів, які було спрямовано на окремі, найбільш впливові на загальну результативність інвестування види інвестицій у людський капітал (наприклад, професійний розвиток і перепідготовка та охорона здоров'я). Відносні показники наочності відображають інтенсивність та результативність інвестування у людський капітал на підставі порівняння однойменних показників для умов різних підрозділів підприємства або різних професійно-кваліфікаційних категорій персоналу. Систематизація та аналіз такої інформації у динаміці за декілька років дозволить підвищити ступінь обґрунтованості та об'єктивності процесу оцінки інтенсивності та результативності здійснення кожного з видів інвестування у людський капітал та забезпечити прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо доцільності здійснення окремих видів інвестиційних витрат.

Аналіз наявності та інформативності форм офіційної статистичної звітності, які мають із певною періодичністю надавати суб'єкти господарювання України до державних органів статистики, висвітлив наявність значної обмеженості інформаційної бази щодо обсягів інвестування у людський капітал за його окремими видами. Така ситуація звужує можливості здійснення аналізу ефективності процесів інвестування як на рівні підприємства, так і на галузевому та національному рівнях, що обумовлює необхідність створення відповідного інформаційного забезпечення.

Згідно із Загальнодержавним табелем (переліком) форм державних статистичних спостережень для об'єднань, підприємств, організацій та установ на 2010 р. суб'єкти господарювання мають своєчасно надавати до відповідних статистичних установ п'ять звітів зі статистики праці [105]. До складу обов'язкових форм статистичної звітності входять такі.

1. Звіт із праці 1-ПВ (місячна періодичність подання звітів).
2. Звіт із праці 1-ПВ (квартальна періодичність подання звітів).
3. Звіт про використання робочого часу 3-ПВ (піврічна періодичність подання

звітів).

4. Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання 6-ПВ (річна періодичність подання звітів).
5. Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці 1-ПВ (умови праці) (звіт подається раз на два роки).

Зі всіх обов'язкових форм статистичної звітності з праці, які використовуються в Україні, інформація про окремі складові інвестування у людський капітал у найбільш повному вигляді міститься у статистичній формі 6-ПВ. Проте дані цієї форми статистичної звітності після скасування розділу IV „Витрати на первинну підготовку” обмежується лише чисельністю працівників, які одержали нові професії, та чисельністю осіб, які підвищили рівень кваліфікації протягом звітного періоду з розподілом осіб, які пройшли протягом року професійний розвиток за формою та місцем навчання [163, с. 29]. Натомість статистична форма 3-ПВ у розділі III „Витрати на утримання робочої сили” містить статтю „Витрати на професійне навчання”, однак цього показника є вкрай недостатньо для здійснення комплексного аналізу стану та оцінки ефективності інвестування у людський капітал.

Отже, аналіз затверджених форм статистичної звітності суб'єктів господарювання України дозволив зробити висновок, що жодна з офіційно затверджених форм звітності з праці не дозволяє отримати вичерпні дані про вартісний обсяг коштів, які спрямовуються суб'єктами господарювання на цілі інвестування у людський капітал за його окремими видами. Ця обставина перешкоджає не лише можливості проведення всебічних аналітичних досліджень з питань висвітлення процесу відтворення людського капіталу в Україні на рівні підприємства, галузі та країни в цілому, а також не дозволяє здійснювати міжнародні співставлення щодо результативності інвестування у людський капітал.

Аналіз забезпеченості фахівців із управління персоналом інформаційною базою, необхідною для здійснення моніторингу досягнення певного рівня соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал

підприємства, виконаний на підставі існуючих форм статистичної та бухгалтерської звітності (табл. 4.5), дозволив констатувати наявність методичних складностей при розрахунку більшості показників оцінки внаслідок відсутності або недостатності необхідної для цього вихідної інформації (рис. 4.7).

Із метою усунення недостатності інформації доцільним є доповнення показників форм статистичної звітності із праці такими, які з різних аспектів характеризують інтенсивність інвестування у людський капітал, що дозволить створити єдину інформаційну базу та спростить не лише процедуру оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал на підприємстві, але й збільшить можливості для відповідних розрахунків на макрорівні (табл. 4.6).

Позитивним кроком щодо удосконалення інформаційного забезпечення оцінки інвестицій у людський капітал є затвердження форми державного статистичного спостереження 1-РС „Звіт про витрати на утримання робочої сили” (Наказ Державного комітету статистики України від 20 листопада 2006 р. № 524; зареєстровано в Мініюсті України 30.11.2006 р. за №1249/13123) [232]. Незважаючи на те, що згаданий Наказ Державного комітету статистики України має статус діючого, до складу офіційно затвердженого переліку форм статистичної звітності з праці протягом 2008-2010 рр. форма державного статистичного спостереження 1-РС не ввійшла.

Формою 1-РС передбачалося один раз на рік надавати до державних органів статистики інформацію щодо фактичних витрат підприємства на утримання робочої сили. До їх складу входять витрати на професійне навчання, які, відповідно до зазначеної статистичної форми, мають включати такі складові:

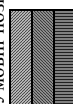
оплата за навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів на підставі договорів між навчальними закладами та підприємством;

стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі

Форми статистичної та бухгалтерської звітності як первісна інформація для оцінки ефективності інвестування у людський капітал

Показники оцінки ефективності інвестування	Форми статистичної та бухгалтерської звітності					Форма №2
	1-ПВ	3-ПВ	6-ПВ	7-тнв	1-підприємство	
Прибуток від людського капіталу						
Коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал						
Додана вартість людського капіталу						
Додана економічна людська вартість						
Рентабельність інвестування у людський капітал						
Коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал						
Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання						
Середній рівень продуктивності праці						
Загальний рівень плинності кадрів						
Коефіцієнти сталості та стабільності кадрів						
Показник абсентеїзму						
Інтегральний показник використання робочого часу						
Коефіцієнт плинності молодих працівників зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років						
Коефіцієнт плинності перспективних працівників						
Інтенсивність вибуття перспективних працівників						
Коефіцієнт пріоритетності інвестування						
Коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу						
Середній рівень захворюваності						
Середній рівень виробничого травматизму						
Середня заробітна плата						
Соціальна результативність інвестування у людський капітал						
Періодичність підвищення кваліфікації						
Відсоток коштів, інвестованих у людський капітал, від загального фонду оплати праці підприємства						
Обсяг коштів, які було інвестовано у людський капітал у розрахунку на одного працівника						
Обсяг коштів, які було інвестовано у професійний розвиток працівників у розрахунку на одного працівника						
Обсяг коштів, які було інвестовано в охорону здоров'я у розрахунку на одного працівника						
Питома вага коштів, які було інвестовано у людський капітал, у загальних витратах підприємства						
Питома вага коштів, які було інвестовано у людський капітал, у загальних витратах на роботу силу						

Умовні позначення



- достатня інформація для розрахунку показника
- інформація, що вимагає попередніх розрахунків
- інформація, яку рекомендується додати до статистичних форм звітності



Рис. 4.7. Класифікація показників оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал за можливістю їх кількісної оцінки на підставі офіційної статистичної та фінансової звітності

Таблиця 4.6

Рекомендації щодо доповнення форм статистичної звітності показниками оцінки стану та результативності інвестування у людський капітал

Показники	Інформація, яку слід додати для розрахунку показника	Статистична форма, у яку слід додати необхідну інформацію	
		форма	розділ форми
Рентабельність інвестування у людський капітал	Складові витрат на робочу силу, тис. грн.: професійний розвиток та перенавчання охорона здоров'я забезпечення інноваційної та творчої діяльності мобільність, полівалентність та мотивація розвитку працівників	3-ПВ	III. Витрати на утримання робочої сили за січень-грудень попереднього року
Коефіцієнт сталості кадрів	Чисельність працівників, які проробили цілий рік на підприємстві, осіб	1-ПВ	IV. Рух робочої сили
Коефіцієнт стабільності кадрів	Чисельність працівників, які мають досвід роботи на підприємстві п'ять і більше років, осіб	1-ПВ	IV. Рух робочої сили
Коефіцієнт плинності молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років	Чисельність молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи до трьох років на даному підприємстві, осіб	6-ПВ	I. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року
	Чисельність молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи до трьох років на даному підприємстві, які звільнилися з причин плинності, осіб	1-ПВ	IV. Рух робочої сили
Інтенсивність вибуття перспективних працівників	Чисельність працівників, у яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного або особистісного розвитку, осіб	6-ПВ	II. Підготовка кадрів III. Підвищення кваліфікації
	Чисельність звільнених працівників, у яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного або особистісного розвитку, осіб	6-ПВ	II. Підготовка кадрів III. Підвищення кваліфікації
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	Чисельність працівників, звільнених за причинами плинності, у яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного або особистісного розвитку, осіб	6-ПВ	II. Підготовка кадрів III. Підвищення кваліфікації
Середній рівень захворюваності	Невідпрацьований час у зв'язку із захворюваннями працівників, люд.-год.	3-ПВ	I. Використання робочого часу
	Чисельність працівників, які захворіли протягом звітного періоду, осіб	3-ПВ	I. Використання робочого часу
Періодичність підвищення кваліфікації	Середня періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємства, разів	6-ПВ	III. Підвищення кваліфікації

навчальні заклади;

оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

витрати на утримання учбових будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, придбання навчальних посібників та навчального матеріалу;

оплата праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;

інші витрати з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Крім того, статистична форма 1-РС містить статті витрат, які за своїм економічним змістом належать до таких складових інвестування у людський капітал, як інноваційна і творча діяльність та охорона здоров'я, а саме: утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, бібліотек, клубів, спортивних споруд; проведення культурно-масових, спортивних та інших громадських заходів; оплата занять у спортивних секціях та інші витрати соціального спрямування. Отже, використання форми державного статистичного спостереження 1-РС надало б змогу отримати більш повний масив статистичної інформації про напрями та обсяги інвестування підприємствами у людський капітал.

Досягнення відносно стабільного економічного функціонування в сучасних умовах господарювання вимагає від підприємств раціонального використання наявних фінансових ресурсів. Саме тому більшість промислових підприємств України для власних потреб здійснює оперативний облік витрат, які спрямовуються на професійний розвиток та соціальний захист працівників. Із цією метою кожне підприємство самостійно розробляє і затверджує внутрішні форми звітів з інвестування у людський капітал та методику оцінки ефективності інвестування. Така звітність лежить в основі планування та складання бюджету витрат на персонал, аналіз якого в динаміці за низку років дає чітке уявлення про ефективність інвестування у людський капітал на підприємстві та доцільність подальшого вкладання коштів у професійний розвиток працівників. Однак застосування внутрішньої спеціальної звітності та методики оцінки ефективності інвестування у людський капітал має обмежену

лише підприємством сферу використання та не дозволяє у повному обсязі здійснювати економічні порівняння показників на різних рівнях управління. Отже, метою подальших досліджень має стати уніфікація внутрішньої статистичної звітності підприємств щодо інвестування у професійний розвиток і охорону здоров'я працівників та розробка єдиної методології визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

Ще однією проблемою, яка обов'язково має бути розв'язаною у подальших наукових дослідженнях, є обґрунтування необхідності внесення показників інтенсивності та результативності інвестування підприємством коштів у людський капітал до складу показників загальнообов'язкової та внутрішньої фінансової звітності. Це створить умови для формування іміджу соціально відповідального та прогресивного підприємства й активізує залучення потенційних інвесторів та ділових партнерів, у тому числі з інших країн.

Отже, можна зробити висновок, що соціально активні та відповідальні роботодавці, які прагнуть до впровадження стратегії гармонійного поєднання технічного оновлення та модернізації виробництва із забезпеченням соціальної захищеності та професійного розвитку персоналу, мають створити ефективну організаційну структуру управління персоналом із чітким визначенням зон відповідальності кожного працівника та їх активною участю у прийнятті важливих для функціонування підприємства рішень. Впровадження такої збалансованої системи управління має на меті підвищення рівня відповідальності та зацікавленості кожного працівника підприємства у покращенні загальних соціально-економічних результатів діяльності. Внаслідок цього має відбутися зростання рівня продуктивності праці, скорочення непродуктивних витрат робочого часу та збільшення прибутковості і конкурентоспроможності підприємства. Забезпечення можливості скорішого досягнення цих результатів може бути реалізовано завдяки впровадженню ефективної системи професійного розвитку персоналу через інвестування у людський капітал та створення у працівників позитивної мотивації до

високопродуктивної праці, що є запорукою скорочення рівня плинності кадрів та збільшення прихильності персоналу до підприємства.

Стабільне дотримання суб'єктом господарювання перелічених вимог надає йому можливість подання заявки до Міжнародного центру якості, який розташовано у Великобританії, на проходження добровільної сертифікації із метою подальшого отримання стандарту якості Investors in People [174; 226]. Після надходження заявки протягом тривалого часу міжнародні експерти та аудитори безкоштовно здійснюють комплексну попередню діагностику діяльності підприємства на відповідність вимогам стандарту якості Investors in People, основним принципом якого є оцінка впливу інвестицій у людський капітал на загальні результати діяльності підприємства. За результатами перевірки аудитори розробляють практичні рекомендації щодо вдосконалення системи управління персоналом підприємства, які негайно мають бути впроваджені у його діяльність. Після цього здійснюється повторна аудиторська перевірка різних аспектів діяльності підприємства експертами Міжнародного центру якості, за результатами якої виносяться безапеляційне рішення про доцільність надання підприємству сертифікату стандарту якості Investors in People. Отримання сертифікату надає підприємству повсюдно використовувати символіку даного стандарту, що є привабливим як для персоналу підприємства та його ділових партнерів, так і для потенційних інвесторів. Забезпечення вимог даного міжнародного стандарту може стати підґрунтям для отримання у майбутньому підприємством сертифікованих стандартів відповідності ISO 9000, SA 9000 та ін.

Сертифікат якості Investors in People першого разу надається підприємству терміном на один рік, повторно – на півтора роки і лише після цього – на три роки. По закінченню кожного із періодів володіння сертифікатом підприємство має знову підтверджувати відповідність вимогам стандарту перед компетентними фахівцями Міжнародного центру якості. Отже, ключовим принципом цього міжнародного стандарту є вимога до створення та впровадження на підприємстві системи безперервного професійного розвитку

представників усіх без винятку професійно-кваліфікаційних груп персоналу, що також є ключовою умовою забезпечення результативності та ефективності інвестування у людський капітал. Поступове виконання вимог стандарту надасть можливість забезпечити на довгострокову перспективу позитивний вплив інвестованих у людський капітал коштів на результативність праці персоналу та кінцеві показники діяльності підприємства.

ГЛАВА 5

ПЕРСПЕКТИВИ АКТИВІЗАЦІЇ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Нехай думки, викладені у книгах,
будуть твоїм основним капіталом,
а думки, які виникнуть у тебе самого, -
відсотками на нього.*

Фома Аквінський

5.1. Оцінка впливу інвестицій у людський капітал на загальні результати діяльності підприємства

Основною рушійною силою розвитку економіки України на сучасному етапі виступають обсяг та якість людського капіталу. Управління ним ускладнюється наявністю негативних тенденцій, до складу яких, у першу чергу, слід віднести коротку тривалість, незадовільний рівень та низьку якість життя населення, високий рівень безробіття, наявність значної трудової еміграції працездатного і висококваліфікованого населення за межі України та нерозв'язні демографічні проблеми. Поряд із цим одним із найважливіших і не вирішених на сьогодні питань є забезпечення достатньої конкурентоспроможності робочої сили, що у перспективі дозволить підвищити обсяги виробництва й якість товарів і послуг, покращити інвестиційно-інноваційну привабливість країни та забезпечити передумови для сталого економічного зростання її економіки. Отже, від обсягу та якості нагромадженого людського капіталу залежать як результати діяльності окремого підприємства, так і соціально-економічні показники розвитку країни в цілому. За цих умов питання управління людським капіталом та створення зацікавленості в активізації інвестування у людський капітал на всіх рівнях управління є вкрай актуальними та потребують розробки дієвих практичних рекомендацій щодо їх розв'язання.

Перехід до сучасної стадії розвитку суспільства – постіндустріальної – характеризується зміною економічних парадигм. Суттєва відмінність сучасного економічного підходу полягає у визнанні людського фактора як визначального в економічному розвитку суспільства у порівнянні із раніш існуючою практикою, згідно з якою матеріальна база та виробничий апарат являли собою фундаментальну основу економічного потенціалу країни, галузі або окремого підприємства. Таке уявлення щодо значущості окремих чинників виробництва знаходило відображення у характері відтворювальних процесів та концептуальних підходах до визначення економічної ефективності, в яких головними критеріями виступали показники віддачі матеріально-речовинних елементів виробництва – фондів, капіталовкладень, матеріальних витрат. Досліджуючи умови ефективності розширеного відтворення в індустріально розвинених країнах, В.І. Марцинкевич відмічає, що просте відтворення виробництва при затримці науково-технічного прогресу без суттєвого зростання продуктивності праці в умовах сучасних індустріальних країн не можна назвати зростанням продуктивних сил, і така ситуація є помилковою ілюзією [216, с. 27]. Отже, наголос слід робити на необхідності здійснення розширеного відтворення виробництва, та у першу чергу, на перспективному розвитку його людської складової.

У процесі господарювання перед будь-яким суб'єктом раніше або пізніше гостро постає питання необхідності визначення економічної доцільності здійснення тих або інших заходів, реалізації певних стратегічних рішень. При цьому найбільші складності полягають у забезпеченні достатнього ступеня об'єктивності такого аналізу та обґрунтуванні досконалих як з виробничого, так трудового і соціального погляду критеріїв оцінки. Питанням визначення та обґрунтування таких критеріїв присвячено праці багатьох науковців, більшість з яких пропонують використовувати спеціальні аналітичні умови, які рекомендується визначати шляхом співвідношення об'ємних або відносних показників, що з різних боків характеризують окремі сфери результативності виробничої та господарської діяльності підприємства у динаміці за низку років.

Так, В.М. Хобта, У.В. Лаврик, О.Ю. Попова та О.Ю. Шилова при встановленні тенденцій розвитку господарюючих суб'єктів пропонують застосовувати гіпотезу ефективності виробничої діяльності, відповідно до якої темпи зростання прибутку мають перевищувати темпи зростання обсягів реалізації, які в свою чергу мають перевищувати темпи зростання капіталу [224, с. 21]. При інноваційному розвитку підприємств умова ефективності діяльності суб'єкта господарювання має бути вдосконалена шляхом введення до її складу ще двох показників – темпів зростання нематеріальних активів, які мають за значенням бути більшими, ніж темпи зростання вартості активів, та темпів зростання продуктивності праці, розмір яких має бути меншим, ніж темпи зростання вартості активів [224, с. 23]. При цьому і в першому, і у другому варіантах пропонується вважати ефективною лише ту умову, за якою усі її складові перевищують 100%, тобто коли відбувається зростання рівня всіх закладених в умову показників.

С.С. Аптекарь та Р.С. Близький у вигляді основної умови оцінки ефективності споживання ресурсів підприємством пропонують зіставляти звітні техніко-економічні показники діяльності підприємства з розміром прибутку, отриманим у звітному періоді [15, с. 30]. І.Б. Швець та Р.С. Распопов при обґрунтуванні аналогічної умови як техніко-економічні показники використовують індекси зростання обсягу виробництва продукції, її собівартості, рівня використання виробничої потужності та вартості основних засобів, які мають попарно перевищувати один одного [394, с. 45]. При цьому як за першою, так і за другою умовами критерієм ефективності виступає збільшення рівнів аналізованих індексів.

Н.В. Шандова при здійсненні оцінки ступеня загальної стійкості розвитку промислового підприємства зіставляє темпи зростання фінансових та інноваційних показників його діяльності, при цьому стверджуючи, що має виконуватися умова поступового попарного перевищення темпів зростання валової виручки, чистого прибутку, авансованого капіталу та інноваційних технологій [389, с. 172]. В.І. Пазинич, продовжуючи дослідження питання

оцінки ступеня інноваційного розвитку підприємства, здійснив конкретизацію умови ефективності, відповідно до якої індекс зростання прибутку має перевищувати індекс зростання обсягів реалізації продукції, який у свою чергу має бути більшим, ніж індекси зростання основних фондів, активів та операційних витрат [256]. Співвідношення у часі значень перших чотирьох складових цього математичного виразу, при виконанні умови взаємопов'язаного випереджувального зростання їх значень, носить власну назву „золотого правила економіки підприємства” [230, с. 81].

Аналізуючи складові всіх проаналізованих варіантів умови ефективності діяльності підприємства, можна зробити висновок, відповідно якому основний упор при оцінці науковцями робиться на фінансовому блоці показників та індикаторів, що є повністю виправданим з економічного погляду. Проте у цих розрахунках ігноруються показники оцінки прямого вкладу та результативності практичної діяльності працівників, що декілька обмежує сферу застосування кожної умови ефективності. Водночас Р. Каплан і Д. Нортон на підставі наукових досліджень комплексного механізму управління підприємством дійшли висновків, що головним недоліком усіх існуючих аналітичних підходів є використання, у першу чергу, вартісних показників оцінки, які не дозволяють отримати якісні і вичерпні дані про економічний стан функціонування досліджуваного об'єкта [426]. Одним із підходів, який найчастіше пропонується для оцінки використання ресурсів виробництва, у тому числі трудових, є розрахунок питомих витрат, які обчислюються як співвідношення вартості приведених витрат до обсягу кінцевого результату [93, с. 209]. За своєю економічною сутністю цей показник становить зворотній показник рентабельності і може бути застосованим також при оцінці використання трудових ресурсів. Проте і у цьому разі автори не пропонують кількісних критеріїв для оцінки такого показника, що є суттєвим недоліком і не дозволяє здійснити об'єктивну комплексну оцінку ефективності використання персоналу підприємства.

Процес використання трудових ресурсів та первинного нагромадження

людського капіталу відбувається безпосередньо на підприємстві, тому достатньо обґрунтованим є той факт, що перший етап оцінки ефективності управління людським капіталом здійснюється саме на рівні окремого підприємства. Управління трудовими ресурсами на ньому охоплює широке коло процесів, починаючи від підбору та найму персоналу і закінчуючи плануванням його розвитку та прогнозуванням вивільнення і вибуття. Однією із функцій управління трудовими ресурсами є їх продуктивне використання, результат якого має зіставлятися із витратами на формування необхідної чисельності та очікуваного професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, оплату його праці, відповідну результатам виробничої діяльності, соціальну компенсацію.

Одним із найбільш поширених підходів до розв'язання проблеми оцінки управління персоналом підприємства є застосування в якості оцінного показника обсягу виготовленої продукції у вартісному вираженні, що обумовлено зростанням продуктивності праці та віддачею інвестиційних витрат на персонал [296, с. 162]. Досліджуючи методичні аспекти оцінки ефективності управління персоналом, Н.Б. Савіна пропонує використовувати в якості об'єктивного методу факторний аналіз динаміки обсягу продукції шляхом побудови параметричної моделі, яка передбачає оцінку відносних відхилень техніко-економічних показників та їх впливу на кінцевий результат діяльності підприємства – обсяг виробництва продукції [296]. При цьому оцінка має здійснюватися на підставі розрахункових коефіцієнтів впливу, що становлять відносні відхилення обраних показників. Недоліком цього підходу є неможливість при його використанні здійснювати комплексну оцінку техніко-економічних показників у їх взаємозв'язку, що обмежує можливість практичного застосування методу для узагальнених оцінок досягнутого ступеня ефективності управління персоналом підприємства.

Водночас, запропонована до вживання оптимальна умова ефективності діяльності підприємства, і у першу чергу завдяки людському чиннику, також має надавати можливість визначення та врахування результативної дії

інвестування у людський капітал на рівень ефективності праці персоналу та кінцеві результати діяльності підприємства. Наявність такої можливості має на меті сприяння підвищенню рівня поінформованості роботодавця про економічну доцільність здійснення інвестиційних витрат, що буде стимулювати його зацікавленість в активізації процесів інвестування коштів у людський капітал. Для виконання такої вимоги як умови ефективності використання персоналу підприємства у тісному взаємозв'язку із кінцевими результатами діяльності пропонується застосовувати індексний метод оцінки, який базується на співставленні індексів динаміки техніко-економічних показників діяльності підприємства. Як оцінювані пропонуються абсолютні показники, що кількісно характеризують наявні трудові ресурси у натуральному вираженні, витрати на їх утримання й професійний розвиток та співставлення цих витрат із сукупними витратами підприємства і кінцевими результатами його діяльності.

Пропонована умова ефективності може бути сформованою для випадку як простого, так і розширеного відтворення. У разі, коли за певних обставин політика управління діяльністю підприємства спрямована на здійснення виключно простого відтворення, умова ефективності буде мати вигляд [119; 126]:

$$I_{\Pi} \geq I_B \geq I_C \geq I_{\text{Фоп}} \geq I_{\text{ч}} \geq 1,0, \quad (5.1)$$

де I_{Π} – індекс зростання прибутку;

I_B – індекс зростання обсягу виробництва продукції;

I_C – індекс зростання собівартості продукції;

$I_{\text{Фоп}}$ – індекс зростання фонду оплати праці;

$I_{\text{ч}}$ – індекс зростання чисельності працівників.

У цьому випадку зростання кінцевих результатів діяльності підприємства досягається не завдяки здійсненню інвестування у професійний розвиток працівників та оновлення основного капіталу, а виключно через постійне нарощування чисельності працівників. Такий шлях пасивного управління

підприємством може бути досить ефективним протягом нетривалого періоду часу і тому, як виняток, може бути рекомендованим до використання за певних обставин, коли, наприклад, існують високий та стійкий рівень попиту на продукцію або послуги, що надаються підприємством, суттєве перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї на ринку праці, наявність значного обсягу дешевої робочої сили у післякризовий період та ін. У всіх інших випадках додержання підприємством шляху простого відтворення при здійсненні стратегічного управління призведе до досить негативних економічних та соціальних наслідків, що можуть спричинити різке падіння продуктивності праці та якості продукції або послуг та навіть необоротній відтік висококваліфікованого персоналу через закріплення у більшості з них розуміння щодо відсутності перспектив власного розвитку на підприємстві.

Розширене відтворення навпаки, передбачає динамічне зростання у часі значень ключових об'ємних техніко-економічних показників при незмінній чисельності працівників або навіть при її поступовому скороченні. У загальному випадку до практичного використання може бути запропонована така умова ефективності розширеного відтворення:

$$I_{\Pi} \geq I_{B} \geq I_{\text{ЛК}} \geq I_{\text{ЮК}} \geq I_{C} \geq I_{\text{ФОП}} \geq I_{\text{ВП}} \geq 1,0 \geq I_{\text{Ч}}, \quad (5.2)$$

де $I_{\text{ЛК}}$ – індекс зростання обсягів інвестування у людський капітал;

$I_{\text{ЮК}}$ – індекс зростання обсягів інвестування в основний капітал;

$I_{\text{ВП}}$ – індекс зростання загальних витрат на персонал.

Аналіз складових індексів запропонованої умови ефективності діяльності підприємства дозволяє констатувати, що визначальною вимогою досягнення підприємством стану розширеного відтворення є активізація процесів інвестування у людський капітал при одночасному інтенсивному оновленні та модернізації основного капіталу підприємства. Отже, підприємство, стратегія діяльності якого спрямована на перспективний розвиток та підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку, має забезпечувати достатній обсяг інвестицій у людський капітал та постійно збільшувати інтенсивність такого

інвестування. Проте досягнення економічної ефективності інвестиційного проекту поза залежністю від його об'єкта є досить не передбачуваним та імовірнісним процесом, що, у свою чергу, вимагає своєчасного впровадження моніторингу оцінки впливу динаміки обсягів інвестиційних витрат на тенденції зміни кінцевих показників діяльності підприємства. Для обґрунтованої практичної реалізації цієї умови недостатньо здійснювати аналіз співвідношень обраних для оцінки показників лише в абсолютному вираженні. Більш вагомі результати мають бути отриманими при здійсненні оцінки тенденцій зміни відносних показників, що комплексно характеризують вплив результативності праці на кінцеві показники діяльності підприємства. Як такі показники було обрано рентабельність інвестування у людський капітал, продуктивність праці та середньомісячну заробітну плату одного працівника, індекси зростання яких мають перевищувати 100%:

$$I_{PI} \geq I_{ПП} \geq I_{ЗП} \geq 1,0, \quad (5.3)$$

де I_{PI} – індекс зростання рентабельності інвестування у людський капітал;

$I_{ПП}$ – індекс зростання продуктивності праці одного працівника;

$I_{ЗП}$ – індекс зростання середньомісячної заробітної плати одного працівника.

Пропонована умова передбачає, що результати використання персоналу підприємств мають зростати більшими темпами у порівнянні з витратами на персонал, з яких одним із головних є заробітна плата. Виходячи з того, що рівень ефективності інвестування у людський капітал, який за даною умовою характеризує рентабельність інвестування у людський капітал, є кінцевим результуючим показником, умова ефективності передбачає більш високі темпи зростання рентабельності інвестування порівняно зі зміною рівня продуктивності праці та заробітної плати. Повне дотримання підприємством пропонованої умови буде свідчити як про виконання вимог розширеного відтворення, так і про отримання високих кінцевих результатів діяльності та очікуваного рівня ефективності інвестування у людський капітал. Тому

основним ініціатором досягнення такого економічного стану діяльності має стати керівництво підприємства.

Із метою ілюстрування дії кожної із пропонованих умов ефективності здійснено аналіз стану використання трудових ресурсів на прикладі двох машинобудівних підприємств Донецької області – ВАТ „Донецькгірмаш” та ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”. Для збільшення рівня інформативності дослідження зроблено аналіз діяльності підприємств за чотири роки: для ВАТ „Донецькгірмаш” обрано період 2006-2009 рр., а для ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод” – 2005-2008 рр. (табл. 5.1) [106]. Вибір саме цих підприємств обґрунтований приналежністю кожного із них до різних за економічним станом та результативністю виробничо-господарської діяльності груп підприємств, що має надати можливість оцінки ступеня уніфікованості кожної з наведених умов. Далі на підставі звітних даних (табл. 5.1) було здійснено розрахунок ланцюгових індексів зростання кожного з абсолютних та відносних показників, які входять до складу означених умов ефективності (табл. 5.2).

На підставі розрахованих індексів зростання досліджуваних показників для кожного з підприємств за аналізований період було складено дві умови ефективності діяльності з метою встановлення відповідності економічного розвитку підприємств стану розширеного відтворення (табл. 5.3). При цьому для більшої наочності ті значення показників кожної умови, які не відповідають її вимогам, окрім математичного виокремлення, також було виділено напівжирним шрифтом.

Аналіз трьох отриманих умов ефективності, складених на базі абсолютних показників для ВАТ „Донецькгірмаш”, свідчить про те, що на підприємстві протягом чотирьох досліджуваних років спостерігається ситуація поступового погіршення стану, результативності та якості використання й управління персоналом підприємства, що є однією з причин тривалого періоду збитковості його діяльності. Навіть той факт, що чисельність персоналу підприємства щорічно зменшується, свідчить скоріш про скорочення попиту на

Таблиця 5.1

Динаміка техніко-економічних показників діяльності машинобудівних підприємств Донецької області

Показники	ВАТ „Донецькірмаш”			ЗАТ „Новоκραматорський машинобудівний завод”				
	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Чистий прибуток, тис. грн.	-17766,3	-36395,7	-4426,0	-24197,0	151104,0	198487,5	461285,9	773408,0
Товарна продукція, тис. грн.	119064,9	137282,2	218457,2	72736,6	1435914,0	1082173,0	1395613,0	1728505,0
Витрати на виробництво продукції, тис. грн.	151920,8	235494,5	163526,0	79929,0	825846,0	1162054,2	1469830,6	1894723,0
Обсяг інвестицій в основний капітал, тис. грн.	166,0	411,6	31,0	563,0	136470,0	346139,0	136401,0	177057,0
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	1670	1433	1382	1303	15392	15200	14732	14977
Фонд оплати праці працівників, тис. грн.	24826,9	300075,5	39410,5	29735,6	291399,0	404668,0	475295,0	552551,0
Обсяг інвестицій у людський капітал, тис. грн.	42,7	28,0	27,1	26,9	4003,2	5554,8	5998,7	6786,8
Загальні витрати на персонал, тис. грн.	24869,6	30103,5	39437,6	29762,5	295402,2	410222,8	481293,7	559337,8
Рентабельність інвестицій у людський капітал, грн. / грн.	-1,061	-2,174	-0,264	-1,446	1,107	0,573	3,382	4,368
Продуктивність праці одного працівника, грн.	71,30	95,80	158,07	55,82	93,29	71,20	94,73	115,41
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	1238,87	1748,98	2376,42	1901,74	1577,65	2218,57	2688,56	3074,44

продукцію та відсутність можливостей гідного утримування працівників, ніж про виконання вимог розширеного відтворення. За цих умов щорічне скорочення обсягів інвестування підприємством коштів у людський капітал ще більше погіршує ситуацію із перспективами його розвитку та позбавляє можливості у найближчий час змінити ситуацію на краще.

Таблиця 5.2

**Індекси зростання техніко-економічних показників діяльності
машинобудівних підприємств Донецької області**

Показники	ВАТ „Донецькгірмаш”			ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”		
	2009 р. до 2008 р.	2008 р. до 2007 р.	2007 р. до 2006 р.	2008 р. до 2007 р.	2007 р. до 2006 р.	2006 р. до 2005 р.
Чистий прибуток, тис. грн.	5,467	0,122	2,049	1,677	2,324	1,314
Товарна продукція, тис. грн.	0,333	1,591	1,153	1,239	1,290	0,754
Витрати на виробництво продукції, тис. грн.	0,489	0,694	1,550	1,289	1,265	1,407
Обсяг інвестицій в основний капітал, тис. грн.	18,161	0,075	2,479	1,298	0,394	2,536
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	0,943	0,964	0,858	1,017	0,969	0,988
Фонд оплати праці працівників, тис. грн.	0,755	1,310	1,211	1,163	1,175	1,389
Обсяг інвестицій у людський капітал, тис. грн.	0,993	0,968	0,656	1,131	1,080	1,388
Загальні витрати на персонал, тис. грн.	0,755	1,310	1,210	1,162	1,173	1,389
Рентабельність інвес- тицій у людський капітал, грн. / грн.	5,467	0,122	2,049	1,292	5,898	0,518
Продуктивність праці одного працівника, грн.	0,353	1,650	1,344	1,218	1,331	0,763
Середньомісячна заробітна плата одно- го працівника, грн.	0,800	1,359	1,412	1,144	1,212	1,406

Таблиця 5.3

Перевірка на відповідність умовам ефективності техніко-економічних показників діяльності підприємства

Рівень зіставлення	Умова ефективності, складена на базі абсолютних показників (формула 5.2)																
	I_{II}	\geq	I_V	\geq	$I_{ЛК}$	\geq	$I_{ЮК}$	\geq	I_C	\geq	$I_{Фоп}$	\geq	$I_{ВП}$	\geq	$1,0$	\geq	$I_{Ч}$
ВАТ „Донецькгірмаш”																	
2009 р. у порівнянні із 2008 р.	5,467*	\geq	0,333	\leq	0,993	\leq	18,161	\geq	0,489	\leq	0,755	\geq	0,755	\geq	1	\leq	0,943
2008 р. у порівнянні із 2007 р.	0,122	\leq	1,591	\geq	0,968	\leq	0,075	\leq	0,694	\leq	1,310	\geq	1,310	\geq	1	\geq	0,964
2007 р. у порівнянні із 2006 р.	2,049	\geq	1,153	\geq	0,656	\leq	2,479	\leq	1,550	\geq	1,211	\geq	1,210	\geq	1	\geq	0,858
ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”																	
2008 р. у порівнянні із 2007 р.	1,677	\geq	1,239	\geq	1,131	\leq	1,298	\geq	1,289	\geq	1,163	\geq	1,162	\geq	1	\leq	1,017
2007 р. у порівнянні із 2006 р.	2,324	\geq	1,290	\geq	1,080	\geq	0,394	\leq	1,265	\geq	1,175	\geq	1,173	\geq	1	\geq	0,969
2006 р. у порівнянні із 2005 р.	1,314	\geq	0,754	\leq	1,388	\leq	2,536	\geq	1,407	\geq	1,389	\geq	1,389	\geq	1	\geq	0,988
Умова ефективності, складена на базі відносних показників (формула 5.3)																	
ВАТ „Донецькгірмаш”																	
Рівень зіставлення	I_{PI}	\geq	\geq	I_{III}	\geq	\geq	$I_{зп}$	\geq	$1,0$								
2009 р. у порівнянні із 2008 р.	5,467	\geq	0,353	\leq	0,800	\leq	1,0										
2008 р. у порівнянні із 2007 р.	0,122	\leq	1,650	\geq	1,359	\geq	1,0										
2007 р. у порівнянні із 2006 р.	2,049	\geq	1,344	\leq	1,412	\geq	1,0										
ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”																	
2008 р. у порівнянні із 2007 р.	1,292	\geq	1,218	\geq	1,144	\geq	1,0										
2007 р. у порівнянні із 2006 р.	5,898	\geq	1,331	\geq	1,212	\geq	1,0										
2006 р. у порівнянні із 2005 р.	0,518	\leq	0,763	\leq	1,406	\geq	1,0										

* Значення показника, що не відповідає умові ефективності

Аналіз аналогічних умов ефективності, здійснений для ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”, надає можливість зробити більш оптимістичні висновки відносно стану використання персоналу підприємства. Так, більшість аналізованих показників має тенденцію до зростання, що позитивно характеризує загальний стан використання трудових ресурсів на підприємстві, проте одночасно відбуваються негативні процеси деформації пропонованої умови ефективності. Виходячи з умов ефективності, що склалися, на підприємстві із часом спостерігається поліпшення тенденцій зміни досліджуваних показників, запорукою чому є щорічне збільшення темпів зростання обсягів інвестування у людський капітал. Водночас у загальну схему ефективності не вписується різке коливання індексу зростання обсягів інвестування в основний капітал, що скоріш за все викликано наслідками економічної кризи. Ще одним негативним моментом є зростання у 2008 р. на 1,7% чисельності працівників у порівнянні з 2007 р., яке, у свою чергу, не привело до додаткового зростання обсягів виробництва продукції, хоча і не викликало відповідного збільшення фонду оплати праці.

Відзначені тенденції розвитку аналізованих підприємств підтверджуються динамікою індексів зростання відносних показників результативності використання персоналу. Так, для умов ВАТ „Донецькгірмаш” у двох із трьох досліджуваних періодів відбувається досить негативне явище перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці, що також можна вважати однією з причин тривалого стану збитковості підприємства. Зростання розміру середньої заробітної плати, який не забезпечено відповідним товарним еквівалентом, веде до падіння рівня реальної заробітної плати, зниження конкурентоспроможності продукції та неможливості виконання підприємством умови розширеного відтворення, що значною мірою негативно впливає й на рівень фінансової стійкості підприємства [238; 393, с. 38]. За цих умов для забезпечення принципу раціональної організації праці підприємства можуть застосувати два основні шляхи стабілізації: або зниження темпів зростання середнього рівня заробітної

плати на підприємстві, за інших незмінних умов, або впровадження заходів, спрямованих на стрімке підвищення рівня продуктивності праці при незмінному рівні заробітної плати та чисельності персоналу. Використання першого шляху дозволить досягти збалансування лише у досить короткостроковому періоді. Подальше застосування цього напрямку стабілізації призведе до того, що навіть незначне зниження рівня заробітної плати буде породжувати ще більш різке падіння рівня продуктивності праці та активізувати процеси плинності кадрів. Тому більш доцільним є використання методу, спрямованого на впровадження заходів щодо підвищення рівня продуктивності праці. Отже, із метою визначення підґрунтя негативних тенденцій підприємству негайно слід звернути увагу на невідповідність рівня оплати праці персоналу результативності його діяльності, для чого необхідно провести більш детальний аналіз динаміки продуктивності праці й рівня заробітної плати за різними категоріями персоналу та по окремих підрозділах підприємства з метою запобігання у подальшому економічного дисбалансу.

Аналіз виконання умови ефективності виробничої діяльності на ЗАТ „Новокраматорський машинобудівний завод”, складений на базі відносних показників, свідчить, що якщо виключити з аналізу 2006 р., то можна зробити узагальнюючий висновок, що у цілому на підприємстві мав місце стійкий процес економічного зростання при наявності незначного вивільнення надмірної чисельності працівників, який супроводжувався позитивною динамікою основних техніко-економічних показників його діяльності. Водночас, хоча й незначне зростання чисельності працівників у 2008 р. призвело до чисельного скорочення співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середнім рівнем заробітної плати працівників, усе одно їх значення коливаються у допустимих межах, що свідчить про задовільний стан розвитку підприємства в аналізованому періоді.

Отже, відхилення індексів зміни показників від запропонованої умови ефективності може бути наслідком дії значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників, найбільш впливовими серед яких є: обсяг інвестицій у людський

капітал, рівень попиту на продукцію; рівень продуктивності праці; професійно-кваліфікаційний рівень працівників; динаміка і стабільність цін на сировину та матеріали та ін. Коригування порушення кожної із пропонованих умов ефективності може здійснюватися різними шляхами, можливість застосування яких, у першу чергу, залежить від матеріально-технічного рівня підприємства та якості його трудового потенціалу. При достовірному встановленні та економічному обґрунтуванні необхідності корегування одного або декількох показників необхідним є здійснення відповідного перерахунку інших складових умови ефективності при дотриманні обґрунтованих співвідношень індексів зростання показників між собою.

Таким чином, завдяки встановленню наявності певного рівня універсальності, пропоновані умови ефективності можуть бути залученими до здійснення оцінки впливу досягнутої результативності праці персоналу на кінцеві показники діяльності підприємства не лише для випадків розширеного відтворення, але і для періодів із нестабільною динамікою зміни показників або при їх постійному небажаному скороченні. Для отримання позитивного ефекту від використання у якості одного із методів аналізу пропонованих умов ефективності на підприємстві необхідно запровадити здійснення оперативного контролю за динамікою основних техніко-економічних показників для своєчасного реагування на негативні тенденції їх зміни та ефективного запобігання їх подальшого виникнення. У цьому сенсі найбільш доцільним вважається здійснення щомісячних розрахунків динаміки техніко-економічних показників при щорічному контролі співвідношення індексів їх зростання. Як індикативні показники ефективності можуть бути також використані окремі сполучення показників із пропонованої умови із залученнями при необхідності додаткових показників, наприклад, фінансових. Доцільним також є планування підприємством очікуваних рівнів складових умови ефективності із обов'язковим щомісячним моніторингом ступеня їх фактичного виконання. Здійснення таких заходів дозволить отримати інформацію про тенденції впливу інвестицій у людський капітал на рівень конкурентоспроможності підприємства

та переконати керівництво у необхідності створення системи безперервного професійного розвитку працівників шляхом інвестування у людський капітал.

Водночас основним показником, що характеризує результативність інвестування підприємством коштів у людський капітал за умови ефективності, виступає рентабельність інвестування у людський капітал, який пропонується розраховувати шляхом співвідношення чистого прибутку та обсягу інвестицій (див. табл. 4.3). Проте, беручи до уваги той факт, що чистий прибуток (або будь-який інший показник результативності виробничо-господарської діяльності підприємства) було отримано за умови комплексного використання всіх складових виробничого процесу при одночасному залученні всього арсеналу методів та інструментів управління, то для об'єктивної оцінки ефективності інвестування у людський капітал гостро постає проблема необхідності виокремлення саме тієї частини доходу підприємства, яку було отримано виключно завдяки здійсненню інвестування у людський капітал. Практичне розв'язання цієї проблеми є досить складним процесом через необхідність врахування значної кількості чинників та відсутності для здійснення цього розрахунку достовірної інформації у достатньому обсязі та за репрезентативний період часу. Саме завдяки названим причинам, а також через відсутність у розпорядженні українських підприємств дієвої методики такого розрахунку, на більшості з них оцінка ефективності інвестування у людський капітал, та, у першу чергу, заходів професійного розвитку працівників, здійснюється на підставі моделі Д. Кіркпатріка або аналогічних методів, без отримання можливості кінцевого виходу на вартісні показники оцінки [203; 354; 372].

Дійсно, об'єктивне здійснення такого розрахунку є досить трудомістким та тривалим за часом процесом, однак у більшості випадків воно є вкрай необхідним для переконання керівників фахівцями з управління персоналу в економічній доцільності інвестування у людський капітал. Однією з рекомендацій щодо практичного розв'язання питання виокремлення розміру доходу, який підприємство отримало виключно завдяки інвестуванню у

людський капітал, може бути поетапне узагальнене очищення обраного показника доходу підприємства від усіх інших чинників, що сприяли його отриманню (рис. 5.1).

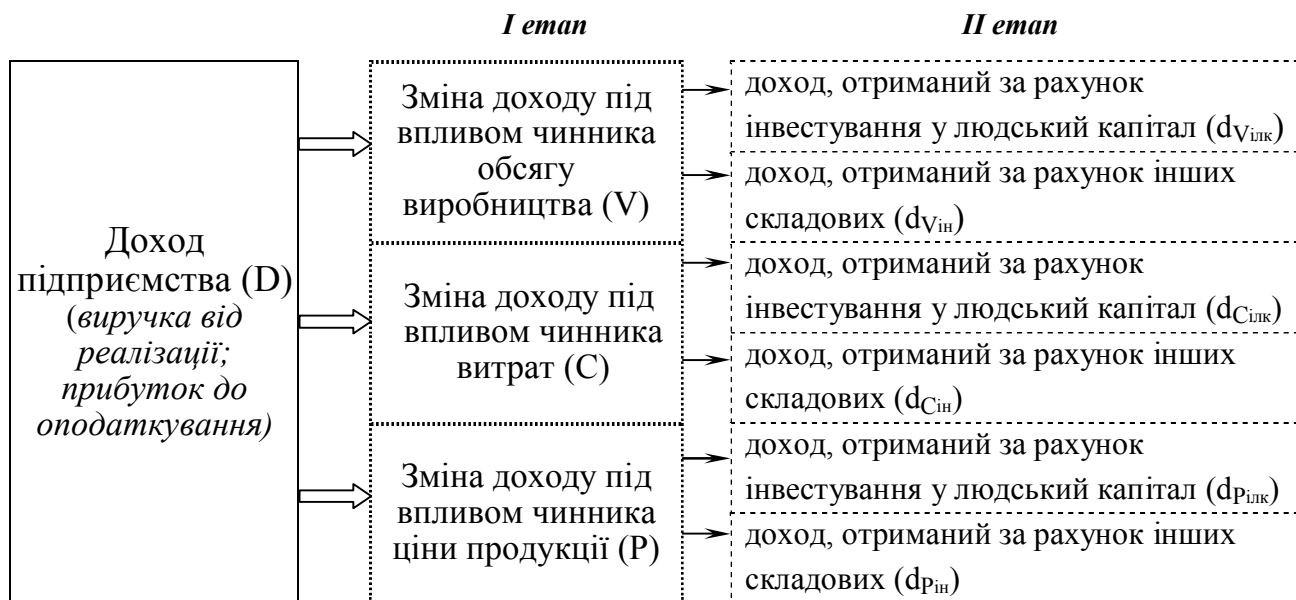


Рис. 5.1. Етапи виокремлення доходу, отриманого промисловим підприємством від інвестування у людський капітал

На першому етапі пропонованого підходу для промислового підприємства в узагальненому вигляді можна виокремити три основні чинники формування доходу: обсяг, витрати на виробництво та ціна продукції. На фактичну зміну кожного з них, у свою чергу, впливають різні складові як виробничо-господарської діяльності підприємства, так і зовнішнього середовища. Детальне визначення цих складових на другому етапі дозволяє розподілити їх на дві групи: ті, що впливають на розмір доходу за рахунок інвестування у людський капітал, й ті, що впливають за рахунок всіх інших складових. Отже, узагальнена математична модель виокремлення доходу, який отримало підприємство за рахунок інвестування у людський капітал (I_d), може мати такий вигляд:

$$I_d = D \cdot (V \cdot d_{V_{Ілк}} + C \cdot d_{C_{Ілк}} + P \cdot d_{P_{Ілк}}), \quad (5.4)$$

де D – дохід підприємства, грн.;

V – зміна доходу під впливом чинника обсягу виробництва, питома вага;

C – зміна доходу під впливом чинника витрат, питома вага;

P – зміна доходу під впливом чинника ціни продукції, питома вага;

d_{Vілк}, d_{Сілк}, d_{Pілк} – дохід, отриманий за рахунок інвестування у людський капітал відповідно завдяки обсягу виробництва, витрат та ціни продукції, питома вага.

Залучення до оцінки як одного з інструментів пропонованої моделі має на меті наближення до кількісного виокремлення тієї частки доходу підприємства, яку воно отримало за рахунок інвестування у людський капітал. При цьому процедура оцінки здебільшого носить узагальнений характер завдяки тому, що основним методом вичленовування інвестиційної складової доходу є експертний метод, де експертами рекомендується обирати керівників виробничих підрозділів та провідних фахівців відділу управління персоналом, які на підставі аналізу техніко-економічних показників діяльності підприємства мають дійти висновку про реальний вплив інвестування на кінцеві результати діяльності підприємства. Запровадження моніторингу даного показника у часі, у разі його поступового збільшення, має сприяти переконанню керівництва підприємства у першочерговій необхідності інвестування у людський капітал та обґрунтування економічної вигоди подальшої активізації цього процесу. Надалі, на підставі обґрунтованих значень доходу підприємства, отриманого за рахунок інвестування, доцільним є визначення всіх показників фінансової ефективності інвестування у людський капітал та систематичне складання і перевірка виконання умов ефективності, що дозволить отримати найбільш достовірні дані про ступінь окупності інвестиційних витрат підприємства. Це також має стати інструментом підвищення зацікавленості керівництва у збільшенні обсягів інвестування у людський капітал.

Поступове переконання керівництва більшості промислових підприємств у економічній доцільності інвестування коштів у людський капітал має на меті створення умов для нарощування обсягу та якості людського капіталу країни в

цілому, що є одним із визначальних напрямів стабілізації у найближчій перспективі та подальшого покращення економічного стану. Проте, промисловість одноособно не у змозі повною мірою розв'язати цю насущну для економіки України проблему, бо може вплинути лише на обсяг людського капіталу через інвестування у дорослу людину, яка усвідомлено приходить на підприємство для працевлаштування та професійного зростання. Разом із тим перспективна результативність інвестування підприємством коштів у професійне зростання такої людини значним чином залежить від того потенціалу, який із народження має ця людина і який було розвинуто та поглиблено під час її навчання, розвитку та становлення як особистості і професіонала. Отже, створення умов забезпечення достатнього рівня окупності інвестиційних витрат підприємства у професійний розвиток персоналу має закладатися ще на етапі отримання майбутнім працівником первинної професійної освіти певного кваліфікаційного рівня. Реалізація цієї вимоги може бути впровадженою у життя шляхом модернізації національної освітньої системи України та підвищення якості підготовки випускників навчальних закладів різного рівня.

5.2. Покращення якості освіти як визначальний напрям підвищення результативності інвестування у людський капітал

Потреба підприємства в інтенсивному початковому інвестуванні коштів у людський капітал на стадіях трудової адаптації та професійного зростання життєвого циклу кожного працівника значним чином визначається ступенем прогресивності та адаптованості програм підготовки і перепідготовки фахівців на базі навчальних закладів до сучасних вимог ринку праці. Якість підготовки фахівців із високим рівнем професійних знань і навичок здебільшого

формується на етапі отримання першої вищої або професійно-технічної освіти, що є найважливішим пріоритетом державного розвитку не лише освітньої системи, але й економіки України в цілому. В умовах зниженого рівня еластичності попиту підприємств до залучення молодих фахівців із вищою освітою має бути забезпечений достатній рівень якості їх підготовки та набуття конкурентних переваг майбутніх професіоналів. Отже, удосконалення системи освіти України у напрямі регулювання взаємозв'язків „школа-ВНЗ-підприємство” на основі єднання навчального, наукового та виробничого процесів дозволить підвищити ефективність освіти в цілому, що також буде гарантувати отримання окупності інвестованих з різних джерел коштів у людський капітал та дозволить скоротити ймовірність настання ризиків втрати інвестованих коштів.

Підприємство, як основний споживач молоді кваліфікованої робочої сили, повною мірою має мати можливість як непрямого, так і прямого впливу на процес підготовки та перепідготовки фахівців сучасними навчальними закладами. Непрямий вплив є найбільш реалізованим в умовах української економіки та полягає у самостійному виборі підприємством одного або декількох навчальних закладів, які за рівнем та напрямками підготовки найбільшим чином відповідають його вимогам до якості знань та кількості прикладних навичок випускників й подальшій співпраці саме із цими ВНЗ щодо закриття вакантних посад або здійснення програм професійного розвитку та перепідготовки персоналу. Прямий вплив підприємства безпосередньо на процес підготовки фахівців має визначатися можливістю участі керівників та провідних фахівців великих містоутворюючих підприємств у формуванні або коректуванні змісту навчальної програми підготовки саме тих фахівців, на яких підприємство має найбільший попит під свої потреби. Однак дана можливість в українських підприємств практично повністю відсутня через наявність високого ступеня централізації та уніфікації процесу розробки навчальних програм ВНЗ. У результаті на первинний ринок праці виходять випускники ВНЗ, які навіть при отриманні диплому із відзнакою не можуть повністю

задовольнити більшість вимог сучасних підприємств за обсягом знань та наявними навичками і відразу потребують здійснення певних інвестиційних витрат. Отже, за сучасних умов доцільним є пошук наявних можливостей для узгодження інтересів усіх зацікавлених сторін у формуванні високопрофесійної та досвідченої робочої сили для повного задоволення попиту на неї економіки України.

В Україні підготовка фахівців здійснюється на комплексній основі та включає загальноосвітню підготовку абітурієнтів, професійну підготовку фахівців, подальше підвищення їх кваліфікації та перепідготовку у разі потреби відповідно до зміни вимог виробництва щодо обсягу та прогресивності знань працівників. Кожна складова цієї системи безпосередньо впливає на формування певного рівня якісної підготовки фахівців, а отже, на обсяг та якість людського капіталу. При цьому основними інституціональними суб'єктами, які визначають якість та обсяг людського капіталу на регіональному та державному рівнях, та що класифіковані за місцем їх виникнення, є Міністерство освіти і науки України, навчальні заклади системи середньої освіти, професійно-технічні та вищі навчальні заклади, суб'єкти господарювання й служби зайнятості (рис. 5.2) [131]. Комплексна ефективна взаємодія всіх перелічених суб'єктів у процесі їх діяльності формує передумови створення певного обсягу та якості людського капіталу країни.

Державні структури управління системою освіти в особі Міністерства освіти і науки України забезпечують законодавчу базу здійснення освітньої діяльності, визначають зміст, основні форми, способи і методи навчання в системі середньої, професійно-технічної та вищої освіти, формують структуру пропозиції первинної кваліфікованої робочої сили на ринку праці. Разом із тим, суб'єкти господарювання як основні споживачі кваліфікованих фахівців, висуваючи певні вимоги до рівня їх професійної підготовки, тим самим формують основні критерії якості вищої освіти, а також надають базу для набуття практичних навичок у молодій людині під час проходження різних видів практики студентів. Ці процеси безпосередньо спрямовані на поліпшення

якості підготовки фахівців відповідно до сучасних вимог господарювання. З іншого боку, базовий рівень підготовки абітурієнтів навчальними закладами системи середньої освіти значним чином визначає можливості подальшого отримання ними спеціальних знань і професійних навичок, формує людину як унікальну особистість та забезпечує базовими знаннями для одержання майбутньої професії або фаху.



Рис. 5.2. Складові та чинники формування обсягу та якості людського капіталу у сфері освіти та професійної діяльності

Центральною складовою системи підготовки конкурентоспроможних фахівців для ринку праці України є ВНЗ, які забезпечують підготовку і перепідготовку кадрів у процесі навчання на науковій основі з урахуванням новітніх світових тенденцій в освітній сфері відповідно до Закону України „Про вищу освіту” [109]. Аналіз положень цього закону дозволяє дійти висновку відносно того, що його спрямовано у більшій мірі на забезпечення державних потреб висококваліфікованою робочою силою без повного урахування особливостей діяльності та постійної зміни вимог приватних роботодавців, які працюють в умовах високої конкуренції, до якості освіти фахівців [356, с. 67]. У цьому зв'язку достатньо обґрунтованим є постійний перегляд та удосконалення базових основ формування навчальних програм підготовки фахівців з метою їх приведення у відповідність до зміни вимог ринку.

За визначенням фахівців, оцінка якості вищої освіти визначається у першу чергу набуттям за час навчання спроможності випускника самостійно упровадитися на ринок праці та зайнятості і стати корисною людиною для суспільства [68, с. 59]. Отже, програма підготовки сучасного фахівця має бути створена таким чином, щоб не лише повністю задовольнити вимоги роботодавця, а також виховати і підготувати його до власного успішного трудового шляху. Разом із тим, вища освіта при всій її універсальності має орієнтуватися на своєчасне виявлення та подальший системний розвиток потенціалу кожного студента протягом всього періоду навчання у ВНЗ, що надасть людині поштовх до професійної мобільності та планомірному розвитку кар'єри у майбутньому.

Забезпечення високого професійного рівня випускників ВНЗ має бути реалізоване завдяки впровадженню інноваційної моделі фахової підготовки студентів, яка розробляється та впроваджується у навчальний процес відповідно до сучасних вимог ринку праці України та новітніх результатів наукових досліджень в обраній сфері діяльності [192, с. 42]. Інноваційний характер моделі фахової підготовки обумовлений її побудовою на принципі всебічної професіоналізації навчання студента, яка розглядається як тривалий,

динамічний, багаторівневий та цілісний процес професійного становлення особистості й набуття нею соціальної зрілості із метою скорішого та якісного перетворення індивіда на висококваліфікованого професіонала та фахівця. При цьому така модель має охоплювати всі без виключення етапи фахової підготовки молодшої людини і закінчуватися успішним працевлаштування випускника, у першу чергу, на провідних підприємствах регіону та країни.

Відповідно до інноваційної моделі, починаючи з першого курсу, кожен студент за бажанням має здійснювати формування власного портфоліо – постійно поповнюваного архіву опису навчальних, наукових, творчих та суспільних досягнень і обов'язків, які виконувалися протягом усього періоду навчання з обов'язковою об'єктивною самооцінкою досягнутого рівня майстерності та результативності. Особливістю складання портфоліо є досягнення тісного співробітництва між викладачем і студентом із метою здійснення об'єктивної оцінки кожного з індивідуальних досягнень студента. Портфоліо дозволяє студенту з професійного боку підійти до оцінки власних досягнень, побудувати особистісно-творчу траєкторію власної успішності навчання та набуття професійних знань, що має стати важливою складовою рейтингу майбутнього фахівця на ринку праці. Повністю або частково сформоване портфоліо студента є одним із інструментів переконання роботодавця про доцільність вибору даної особи спочатку для проходження практики на підприємстві, а надалі – при працевлаштуванні вже дипломованого фахівця. Таким чином, портфоліо виконує не лише інформативну функцію, але й стимулює студента до безперервного розвитку власного професійного потенціалу, досягнення високих результатів у навчальному процесі, його активності у науково-дослідній роботі.

Одним з недоліків сучасної системи фахової підготовки молодшої людини є досить незначна увага до розвитку її самостійності та сміливості у прийнятті важливого рішення або подолання боязні виступу перед аудиторією. Саме тому розроблювана інноваційна модель професійного розвитку людини має всебічно сприяти набуттю студентом таких компетенцій. Так, організація відповідно до

графіка навчального процесу ВНЗ періодичного проходження студентом різних видів практики має бути здійсненою таким чином, щоб зобов'язати кожного студента підготувати звіт із комп'ютерною презентацією результатів дослідження перед компетентною комісією, до складу якої мають входити викладачі випускаючої кафедри та запрошені фахівці підприємств які місця практики. Поступове впровадження такої форми захисту завершеної роботи студента створює умови для розвитку у нього навичок до самостійної підготовки доповіді та її ілюстративного супроводження, набуття досвіду прилюдного виступу із доповіддю та розвитку умінь швидкої реакції при відповідях на запитання за темою доповіді при її прилюдному захисті.

Із метою поетапного відпрацювання конкретних навичок та професійної адаптації студентів, починаючи з четвертого курсу, коли майбутні фахівці вже мають досить об'ємний теоретичний багаж знань з обраного фаху та володіють практичними навичками самостійного здійснення науково-дослідної роботи, вони мають активно залучатися до виконання держбюджетних та госпдоговірних науково-дослідних робіт, які виконуються викладачами випускаючої кафедри на замовлення державних органів влади та суб'єктів господарювання регіону. Водночас для отримання об'єктивного уявлення про специфіку діяльності за обраним фахом та ознайомлення із унікальним передовим досвідом за напрямом підготовки, для викладання ключових для кожного напряму навчання дисциплін навчальним закладом мають запрошуватися найбільш успішні та досвідчені керівники та фахівці провідних підприємств регіону. Така конструктивна взаємодія ВНЗ та підприємства дозволить не лише сприяти покращенню фахових знань студентів, а ще й надасть змогу представникам підприємства здійснювати безпосередній відбір майбутніх фахівців для подальшого працевлаштування.

У сучасних умовах при працевлаштуванні випускників ВНЗ великого значення набуває вимога роботодавця щодо володіння молодим фахівцем на досить високому рівні кількома іноземними мовами, серед яких у більшості випадків обов'язковою є англійська. Саме тому навчальний процес підготовки

фахівців повинен організовуватися таким чином, щоб забезпечити студента можливістю оволодіння на достатньому рівні під час навчання у ВНЗ однією іноземною мовою та при бажанні факультативно або самостійно – ще декількома.

Отже, практичне значення інноваційної моделі фахової підготовки сучасної молоді людини та її перетворення на висококваліфікованого професіонала полягає в активізації й мотивації студентів до навчальної та науково-дослідної діяльності, у формуванні сучасних знань, вмінь та навичок на базі створення тісного взаємозв'язку між навчальним закладом та підприємством, що дозволить максимально наблизити компетентісний рівень випускників до сучасних жорстких вимог роботодавця. Модель також дозволяє значно підвищити рівень працевлаштування випускників ВНЗ за обраним фахом на підприємствах регіону та покращити ефективність їх подальшої самостійної практичної роботи. Поширення описаної моделі професійної підготовки випускників ВНЗ у системі вищої освіти України має сприяти підвищенню ступеня соціально-економічної окупності коштів, інвестованих в отримання певного освітнього рівня державою, підприємством та родиною молодого фахівця.

Забезпечення високої якості підготовки у навчальному закладі залежить від сукупності чинників, визначальними з яких є рівень методичного та матеріально-технічного забезпечення навчального процесу і наукової та навчально-виховної підготовки професорсько-викладацького складу, об'єктивність перевірки знань і навичок студентів та їх мотивація на досягнення високої ефективності навчання. Водночас пріоритетна наукова спрямованість діяльності ВНЗ, у тому числі за рахунок забезпечення високого ступеня розвитку студентської науково-дослідної діяльності, сприяють підвищенню у студентів рівня самостійності в обґрунтуванні й прийнятті вірних рішень та обізнаності щодо передових методів управління та технологічних особливостей сучасного виробничого процесу, що надалі значно прискорить процес професійної адаптації людини на першому у трудовому

житті робочому місці.

Одночасно із впровадженням інноваційної моделі професійної підготовки випускників ВНЗ мають використовувати всі наявні у їх розпорядженні та законодавчо дозволені форми навчання для поширення можливостей надання якісних освітніх послуг населенню. Так, відповідно до законодавства основними дозволеними формами навчання у ВНЗ України є очна, вечірня, заочна та на її основі дистанційна форма й екстернат [109]. Прийняття окремих законодавчих документів щодо регулювання освітньої сфери додатково розширює можливості підготовки та перепідготовки кадрів на базі українських навчальних закладів, зокрема, із залученням дистанційної форми навчання. Перспективи збільшення можливостей отримання переваг дистанційного навчання українські ВНЗ отримали після приєднання України до Болонського процесу у травні 2005 р. [442]. Існуючий вітчизняний і зарубіжний досвід дистанційного навчання дає позитивні результати, що підтверджує необхідність його подальшого розвитку в сучасних умовах надання освітніх послуг навчальними закладами України.

Сучасний етап розвитку науково-технічного прогресу, створення новітніх інформаційних технологій, відео- та електронних засобів зв'язку сприяють інтенсивному виділенню у рамках заочної форми навчання дистанційної форми організації навчального процесу, який за якістю формування знань, умінь і навичок значно перевершує заочну форму підготовки фахівців. Сутність дистанційного навчання полягає в одержанні студентами знань за допомогою широкого спектра традиційних і прогресивних інформаційних технологій на відстані, тобто за відсутності безпосередньої фізичної участі викладача у викладенні основ дисципліни, яка вивчається, що дозволяє більш інтенсивно використовувати науковий та освітній потенціал провідних ВНЗ, залучаючи в інтерактивному режимі кращих викладачів, збільшуючи аудиторію студентів та слухачів, а, отже, здійснювати широкомасштабну якісну підготовку та перепідготовку фахівців незалежно від місця їх проживання та знаходження під час навчання [424]. При цьому дистанційна форма освіти дозволяє студенту або

слухачу здійснити перепідготовку за новим фахом, пройти тренінг із необхідних йому дисциплін або окремих питань, а також передбачає самостійне або факультативне вивчення матеріалу, довідкове ознайомлення зі змістом певних курсів. Водночас використання дистанційної форми навчання дозволяє більш економно та раціонально використовувати грошові кошти, які спрямовуються на одержання даного виду освіти через відсутність необхідності забезпечення протягом тривалого часу безпосереднього контакту між викладачем та студентом, що значно скорочує витрати на проїзд та його утримання під час навчання. Дистанційні форми навчання також дозволяють підвищити мобільність під час як безпосереднього процесу навчання, так і у період подальшого працевлаштування.

Залежно від способу отримання студентом інформації при дистанційному навчанні розрізняють синхронні й асинхронні форми викладання [344]. Синхронне дистанційне навчання (системи on-line, в реальному часі) характеризується одночасною активною участю у процесі студентів і викладача та може здійснюватися за допомогою комп'ютерних телеконференцій, сервісів MOO, MUD, IRC. Відмінною особливістю асинхронної дистанційної освіти (системи off-line) є самостійний вибір студентом часу і змісту заняття за конкретною дисципліною, тому що даний вид освіти не вимагає одночасної участі студента і викладача у ході вивчення певного матеріалу. До таких форм відносяться курси на основі розсилки друкованих матеріалів поштою, розсилки аудіо- або відеокасет, надання матеріалів електронною поштою, WWW, FTP. Разом із тим, у сучасному освітньому середовищі найбільше поширення знайшли змішані форми дистанційної освіти, які одночасно містять в собі елементи як синхронних, так і асинхронних способів навчання, що значно підвищує результативність навчального процесу.

Сьогодні з усіх існуючих видів технічної передачі інформації найбільше поширення отримав Internet, що пов'язано з його високими технологічними властивостями, доступністю та відносно низькою вартістю отримання інформації. Одним із видів синхронного дистанційного навчання з

використанням Internet є телеконференції, організаційні особливості яких полягають в участі необмежено великого числа студентів і слухачів, кожен з яких має можливість висловлення власної думки про проблеми, що розглядається на певному сеансі. Перевагою цього методу навчання є можливість збереження на певний час всієї інформації, що транслювалася на телеконференції, для ознайомлення із нею повторно для кращого засвоєння матеріалу. Тема, дата і час проведення телеконференції розміщується на спеціально створеному для цього сайті та завчасно розповсюджуються серед зацікавлених користувачів електронною поштою.

Сервіс MOO (Multi Object Oriented) – це віртуальне середовище, що дозволяє здійснювати контакт різних аудиторій студентів і слухачів дистанційного навчання через мережу Internet у реальному часі. При цьому кожен користувач електронною поштою або на спеціалізованих сайтах Internet отримує інформацію про час проведення й конкретну тематику майбутніх сеансів MOO. Особливістю цього сервісу є можливість імітації віртуальних кімнат, в яких здійснюється уявна зустріч людей, що одночасно є користувачами даного сеансу. MOO дозволяє здійснювати віртуальний перегляд тематичних слайдів і віртуальних дошок, записувати всі заняття за допомогою віртуального відеомагнітофону. Різновидом MOO є сервіс MUD (Multi User Domain), що забезпечує можливість створення як приватних, так і групових віртуальних зустрічей студентів та слухачів. Крім створення віртуального зображення користувачі даного виду дистанційного навчання обмінюються невеликими повідомленнями між собою і мають можливість створювати ситуаційні моделі та обговорювати результати даного сеансу MUD між усіма його учасниками.

Сервіс IRC (Interactive Relay Chat) – це програмне забезпечення, що дозволяє практично необмеженому числу користувачів обмінюватися короткими текстовими повідомленнями у реальному часі за спеціальними каналами зв'язку. Роботу кожного каналу інформації контролює спеціальний оператор, однією з можливостей якого є обмеження у разі необхідності числа

учасників кожної сесії. Уся доступна інформація та адреси її авторів відображаються на екрані IRC у реальному часі та вільному доступі для зареєстрованих користувачів. Навчання реалізується шляхом створення власного каналу передачі інформації, в рамках якого і здійснюється спілкування з одним або декількома необхідними в даний момент студенту користувачами.

Технології Internet використовуються також при реалізації асинхронних систем дистанційної освіти із залученням таких сервісів, як:

WWW (World Wide Web) – сервіс, що дозволяє швидко та якісно відтворювати текстову і графічну інформацію, передавати звукові та відеозображення, створювати імітаційні моделі, проводити тестування в інтерактивному режимі, забезпечувати голосовий та відео зв'язки;

FTP (File Transfer Protocol) – сервіс, що містить інформаційні файли великих обсягів, які складаються з наочних посібників, що є необхідними для проведення конкретного заняття у рамках вивчення певної дисципліни (навчально-методичні матеріали в текстовій, графічній, мультимедійній формах, відеофільми, графічні зображення високої якості, програмні моделі та інша інтерактивна документація).

Отже, в основу дистанційної освіти покладено методи заочної форми навчання з наданням можливості інтерактивного спілкування студентів із викладачами. При цьому студент має можливість одночасного вивчення різних курсів у кількох університетах. Особливістю дистанційного навчання є необхідність застосування інформаційних технологій, а також впровадження спеціального навчально-методичного, нормативно-правового забезпечення дистанційних технологій навчання, здійснення маркетингових досліджень міжнародних проектів та освітніх послуг. Для підвищення якості розробки та реалізації курсів дистанційного навчання має прискорюватися інтеграція українських навчальних закладів до стандартизованих підходів щодо організації навчального процесу у рамках Болонської декларації. Досягнення такої умови дозволить активізувати процеси надання освітніх послуг ВНЗ на

більш високому рівні якості, а також регулярно здійснювати підготовку, перепідготовку, професійний розвиток та сертифікацію фахівців різних суб'єктів господарювання. Використовуючи широкий інструментарій, до складу якого включаються технології мультимедійної телекомунікаційної мережі, електронна пошта та Internet, досягається високий рівень доступності та мобільності інформації, її інтерактивність, що створює умови для підвищення загального рівня ефективності навчального процесу та науково-дослідної роботи викладачів, студентів та слухачів ВНЗ.

Проте повне заміщення традиційних форм організації навчального процесу дистанційними є недоцільним, і тому перспективним розвитком навчального процесу ВНЗ є розумне поєднання усіх можливих варіантів організації освітньої діяльності з метою найбільш повного використання переваг кожного з підходів. Виходячи з того, що однією з характерних рис сучасного світового менеджменту провідних економічно успішних компаній світу є інтенсивне та доволі результативне інвестування у безперервний професійний розвиток та перепідготовку персоналу, яке у більшості випадків реалізується через використання дистанційних форм навчання, шляхом організації навчання як усередині самої компанії (корпоративні університети), так і у зовнішніх спеціалізованих навчальних закладах, то саме дана форма організації навчального процесу дорослої людини може бути рекомендованою як найбільш економічно доцільна [371; 409]. Аргументацією такого твердження є той факт, що дистанційна форма навчання дозволяє уникнути зайвого переміщення і відволікання персоналу від виконання безпосередніх функціональних обов'язків і надає можливість оптимізувати інвестиційні витрати підприємства, спрямовані на одержання другої професії, полівалентної кваліфікації та високого рівня професійної компетентності працівників.

Зазвичай дистанційний навчальний процес складається з трьох частин: базового, професійного та дипломного етапів навчання. На початку організації чергового курсу дистанційного навчання за кожним студентом закріплюється персональний викладач-консультант, який за допомогою всіх наявних

технічних засобів або при особистій зустрічі надає комплексну науково-методичну допомогу на всіх етапах навчального процесу. Незалежно від поточного виду дистанційного навчання викладач має здійснювати постійний контроль правильності виконання завдань та рівня засвоєння нового матеріалу за допомогою спеціально створюваних інтерактивних тестів з кожного курсу та виконання курсових і контрольних робіт. Проміжний контроль набутих студентом знань з кожної дисципліни проводиться у вигляді тестів для самоперевірки, а підсумковий – у формі іспитів [2]. При успішному закінченні кожного циклу навчання і відсутності бажання його подальшого продовження студент може отримати документ, що свідчить про досягнутий ним на даний момент рівень підготовки. При цьому існує можливість одержання трьох видів документів про закінчення певного курсу навчання: диплом державного зразка, диплом навчального закладу і диплом міжнародного рівня, що визнається в інших країнах світу [88, с. 54].

Отже, перевагами дистанційної освіти є можливість самостійного усвідомленого вибору слухачем будь-якого навчального закладу незалежно від місця його розташування – як у країні, так і за її межами, відсутність вікових та особистісних обмежень до прийому слухачів, вільний графік навчання й можливість самостійного вибору переліку дисциплін та їх тематичного складу. Чинниками, які обмежують доступ до системи дистанційної освіти, є деякі труднощі у правильності виборі навчального закладу, можливість здійснення навчання тільки при наявності у слухача певних базових знань у даній сфері, невідповідність технічних можливостей студента та обраного ВНЗ, розмір оплати за навчання, рівень документа, який видається після закінчення навчання та що підтверджує одержану освіту і т.д.

Можливість виділення та використання в освітній діяльності дистанційної форми навчання в Україні визначена законодавчо на базі Закону України „Про вищу освіту” та Наказу Міністерства освіти і науки України про створення Українського центру дистанційної освіти (№ 293 від 7.07.2000 р.) [109; 234]. Основоположником використання даної форми навчання в Україні

став підрозділ Кібернетичного центру ім. В.М. Глушкова Міжнародного науково-дослідного центру інформаційних технологій і систем, підпорядкований Міністерству освіти і науки та Національній академії наук України. Перший досвід розробки та впровадження курсів дистанційного навчання набули також Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Харківський технічний університет радіоелектроніки, Українська академія державного управління при Президентові України, Національний технічний університет України „КПІ”, Київський інститут інвестиційного менеджменту та ін. Сьогодні в Україні успішно функціонує біля тридцяти центрів дистанційної освіти, які пропонують населенню навчання за різними за обсягом, змістом та тривалістю освітніми програмами та курсами.

Одним з найбільш успішних прикладів розвитку дистанційної освіти у світі є створення міжнародної програми MBA (Master of Business Administration), яку вперше було розроблено та реалізовано у США, а пізніше розповсюджено в країнах Європи [408]. Універсальність програм бізнес-освіти MBA досягається використанням єдиної методичної освітньої бази, яка разом із тим завдяки своїй гнучкості дозволяє здійснити адаптацію навчальної програми до національних освітніх особливостей кожної країни. Так, навчання за програмою MBA у Великобританії здійснюється на базі класичних університетів із урахуванням традицій академічної освіти та застосуванням творчого підходу до навчання і здійснення самостійних наукових досліджень слухачами [355, с. 51]. Бізнес-освіта у країнах Азії спрямована на використання переваг тісного спілкування багатонаціонального контингенту слухачів із достатньо високою професійною кваліфікацією та досвідом керівної роботи. Російські програми бізнес-освіти MBA спеціалізуються на запрошенні для викладання провідних досвідчених менеджерів підприємств та найбільш результативних зарубіжних викладачів, а також на пропонуванні слухачам цих програм зручного режиму проведення занять (модульні та вечірні форми організації навчального процесу). Відмітною особливістю бізнес-освіти в Україні є її відносна фінансова доступність. Саме тому підвищується ступінь

доступності такого навчання не лише керівним особам, а й менеджерам середньої ланки управління.

Впровадження перспективних курсів MBA в країні дозволяє здійснювати підготовку фахівців міжнародного рівня кваліфікації, забезпечити досить високий рівень підготовки керівних кадрів, що активно сприятиме підвищенню інтенсивності залучення іноземних інвестицій для реалізації перспективних інвестиційних проектів. За цих умов доцільним є організація єдиного банку даних кваліфікованих фахівців MBA в усьому світі та Україні зокрема. Враховуючи універсальність одержаної освіти, власники дипломів рівня MBA, з одного боку, можуть бути затребуваними за фахом у будь-якій країні світу, з іншого, мають широку можливість вибору умов та місця прикладення своєї праці, що значно підвищує рівень їх конкурентоспроможності та попиту на них.

Отже, основними напрямками удосконалення та підвищення якості підготовки та перепідготовки кадрів на базі українських ВНЗ, що відповідають сучасним умовам господарювання, є впровадження у практику навчальних закладів вищої освіти різних форм дистанційного навчання на підставі розвитку нормативно-правового забезпечення регулювання організації даної форми освіти; інтернаціоналізація освітніх послуг, яка вимагає розвитку та вдосконалення системи показників державної акредитації ВНЗ і критеріїв оцінки якості освітніх процесів, їх гармонізації з показниками і критеріями, що використовуються при оцінці систем менеджменту якості ВНЗ в інших країнах світу; впровадження у навчальний процес інноваційних моделей підготовки фахівців за тими напрямками, представники яких мають найбільший попит на ринку праці України. Повне використання всіх наявних сьогодні у розпорядженні України ресурсів, можливостей та напрямів модернізації системи освітніх послуг сприятиме прискоренню темпів інтегрування у європейській освітній простір та дозволить забезпечити очікуваний рівень соціально-економічної окупності інвестованих у людський капітал коштів зі всіх можливих джерел.

5.3. Роль інвестування у людський капітал у досягненні сталого інноваційного розвитку економіки України

Проголошення стратегії забезпечення сталого інноваційного розвитку промисловості як перспективного шляху досягнення високого рівня конкурентоспроможності економіки України на світовому ринку є визначальним для сучасного етапу реформування промислової галузі України [87; 112; 175; 178; 179; 272; 277; 284; 335]. Відповідно до положень діючої „Концепції розвитку національної інноваційної системи” основною метою сучасного етапу інноваційного розвитку економіки України є „створення умов для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників” [179, с. 54]. Одним із найбільш очікуваних результатів реалізації цієї Концепції є перспективне збільшення до 2025 р. частки інноваційної продукції у прирості ВВП до 30% та до 50% – її частки в обсязі виробництва промислової продукції. Однак для досягнення поставлених цілей необхідно більше ніж у сім разів у порівнянні із сучасним рівнем збільшити виробництво продукції інноваційного типу та більш ніж у п’ять разів – кількості підприємств, що впроваджують та на інноваційній основі виробляють високотехнологічну та наукоємну продукцію. Отже, для найшвидшого успішного впровадження у життя стратегії інноваційного спрямування розвитку економіки України та досягнення поставлених цілей мають бути чітко визначеними та обґрунтованими основні дієві інструменти її реалізації.

Більшість провідних українських науковців пов’язують потенційні можливості досягнення високого рівня інноваційності економіки зі станом людського розвитку країни. Так, С.Й. Вовканич та Л.К. Семів під інтелектуально-інноваційним типом розвитку економіки країни розуміють пріоритетність „соціогуманістичних орієнтирів, національних традицій та інноваційної культури, всебічного і неперервного розвитку людини як знакової цінності всіх процесів та явищ, що формують фундамент цілісної

демократичної системи суспільних перетворень у країні” [63, с. 14]. Л.С. Лісогор визначає, що становлення інноваційно орієнтованої економіки залежить як від матеріальних, так і від людських ресурсів, „здатних забезпечити випуск конкурентної високотехнологічної продукції” [202, с. 29]. А.М. Колот віддає „першість у формуванні конкурентних переваг та забезпеченні стійкого розвитку” інтелектуальному капіталу, який визначає як сукупність людського капіталу, капіталу організації та капіталу взаємодії з інститутами ринку [169, с. 7-8]. За визначенням А.А. Чухна, „структурні зміни в економіці мають забезпечуватися ... на основі збільшення людського капіталу, зростання інтелектуальної праці з урахуванням закономірності перетворення їх на творчу працю” [387, с. 31]. О.А. Грішнова акцентує увагу на тому, що „підвищення ролі людини, її інтелекту, знань, кваліфікації в економічному зростанні” є визначальним для забезпечення „конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни в цілому” [80, с. 93]. В.П. Антонюк стверджує, що „високий рівень людського капіталу та його розвиток забезпечують можливість руху країни до наукоємної, високотехнологічної та інноваційної економіки” [11, с. 154]. Аналогічні висновки було зроблено за результатами міжнародних досліджень, що протягом останніх десяти років здійснювалися під егідою спеціалізованих установ ООН [67; 68; 90; 248, с. 7; 286; 293]. Отже, можна із достатнім ступенем обґрунтованості констатувати, що існує щільна залежність між обсягом та якістю людського капіталу країни та перспективами досягнення нею сталого інноваційного розвитку.

На інтенсивність процесів нагромадження людського капіталу країни найбільшим чином впливають якість, стан розвитку та доступність комплексу освітніх послуг населенню, досягнення чого має бути одним із перспективних орієнтирів при формуванні національної політики розвитку країни. Підтвердженням цієї думки є прийняття рекомендації МОП від 2004 р. № 195 про розвиток людських ресурсів через освіту, підготовку кадрів та безперервне навчання, яка визначила і затвердила основні перспективні напрями розвитку людських ресурсів країн світу [286]. Нею встановлено визначальну роль

держави у розвитку людських ресурсів шляхом розробки національної стратегії у сфері освіти і підготовки кадрів; створенні економічних умов та стимулів, що мають спонукати підприємства до інвестування у людський капітал; сприянні розвитку системи освіти і підготовки кадрів, що відповідають національним умовам та практиці; гарантуванні рівного доступу громадян до освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання. При цьому у документі зазначається, що розвиток людських ресурсів є досить складним та тривалим у часі процесом, який для забезпечення врахування інтересів усіх сторін має здійснюватися із ретельним виконанням принципу трипартизму як основного в ефективній організації діяльності МОП: уряди країн мають інвестувати кошти та створювати умови для подальшого розвитку освіти і підготовки кадрів на всіх рівнях; підприємства – здійснювати повномасштабну політику підготовки своїх найманих працівників. Громадяни країни мають право та здатні повною мірою використовувати можливості особистого та професійного розвитку, які їм надають як уряд, так і підприємство, на якому вони працюють [286, с. 1]. Найбільшого соціально-економічного ефекту від інвестування у підвищення освітнього рівня населення при цьому може бути досягнуто не лише одночасним ретельним виконанням кожною стороною перерахованих функцій, але й при чіткому розумінні та достатньому рівні мотивування окремо першочергової необхідності їх здійснення у сучасних умовах.

Питання збільшення обсягу та якості людського капіталу через набуття освіти та здійснення професійного розвитку задля забезпечення сталого економічного зростання є досить актуальним та насущним для більшості країн світу незалежно від досягнутого ними рівня економічного розвитку, підтвердженням чому є закладення цього питання у підґрунтя основного державного закону країн світу. Так, Конституціями таких країн, як Аргентина, Болівія, Бразилія, Гватемала, Німеччина, Іспанія, Італія, Мексика та Чилі закріплено та конкретизовано право кожної людини на освіту та професійну підготовку і перепідготовку, які є основними інструментами розвитку людських ресурсів та нагромадження людського капіталу завдяки інвестуванню [248,

с. 8]. В Україні Конституцією також закріплено право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та на освіту (ст. 53) [173, с. 384, 390]. При цьому під правом на освіту розуміється забезпечення державою доступності та безоплатності „дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам” [173, с. 390]. Разом із тим за рішенням Конституційного Суду України офіційне тлумачення умов надання державних гарантій безоплатності освіти у державних і комунальних навчальних закладах визначається „переважно фінансово-економічною спроможністю держави, проте бюджетні асигнування на освіту держава зобов’язана забезпечувати у розмірі не менше 10 відсотків національного доходу” [291, с. 76]. Відповідно до цього рішення умова доступності освіти реалізується у вільному виборі людиною типу вищого навчального закладу, напряму підготовки та форми навчання. Отже, на державному рівні мають бути надані всі можливості для забезпечення рівних умов отримання українськими громадянами певного рівня професійно-технічної й вищої освіти та створені умови для одержання якісної цільової підготовки осіб, які за результатами зовнішнього незалежного оцінювання прозоро пройшли конкурсний відбір в обраному навчальному закладі та були зараховані на бюджетні місця у рамках ліцензованого обсягу набору. Виконання цієї умови сприятиме збільшенню високоякісного людського потенціалу, використання якого прискорить досягнення мети сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Роль освіти у забезпеченні інноваційного розвитку країни важко переоцінити завдяки тому, що саме вона сприяє формуванню світогляду людини як особистості, розвитку творчого підходу та активної громадянської позиції, забезпечує умови для набуття нових професійних знань та базових навичок, сприяє виникненню у людини відчуття необхідності, доцільності та внутрішньої потреби у безперервному власному всебічному розвитку. Головну

роль, яка полягає у створенні та поширенні серед населення таких можливостей виконує держава шляхом формування пріоритетних напрямів розвитку освітньої системи країни. Водночас задля розширення можливостей забезпечення умов перспективного інноваційного розвитку економіки країни доцільним є проведення політики поступового збалансування і приведення у відповідність вимог роботодавця щодо структури професійної підготовки фахівців та можливостей забезпечення цих вимог професійно-технічними і вищими навчальними закладами України. Виконання таких вимог дозволить значно збільшити шанси на працевлаштування фахівця, а отже, й скоротити рівень безробіття серед осіб із професійно-технічною та вищою освітою і у першу чергу – серед молоді, яка після успішного закінчення навчання в перший раз виходить на ринок праці та є однією з найбільш незахищених категорій населення у сфері праці. Водночас при достатньому, а особливо при високому рівні конкурентоспроможності отриманих під час навчання знань і навичок та дієвій підтримці із боку держави і родини, молода людина після закінчення навчального закладу набуває можливостей для реалізації програм самостійної зайнятості, що кардинально змінює її соціальний статус та скорочує соціальну напруженість у суспільстві.

Ще однією обов'язковою умовою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності освітньої системи України є необхідність проведення пріоритетної політики формування людини як унікальної особистості та професіонала починаючи ще із шкільної лави у початковій школі і поступово нарощуючи інтенсивність професійного впливу до моменту безпосереднього вибору молодою людиною навчального закладу для продовження освіти. Досягнення умови стовідсотково усвідомленого вибору молодою людиною майбутньої професії та подальше прагнення до її найліпшого опанування має бути забезпечене вчасно здійсненою професійною орієнтацією молоді шляхом поступової реалізації програм професійного виховання, консультування, діагностики, активації та нарешті професійного відбору ще у стінах загальноосвітньої школи. Успішність здійснення кожної з програм

професійного самовизначення молодшої людини залежить від спланованих одновекторних просвітницьких та орієнтаційних дій учителів, членів родини, печатних і електронних засобів масової інформації та творів мистецтва. Допомагають також зробити вірний вибір майбутньої професії віртуальні та реальні екскурсії, які можуть бути організовані для школярів на великі та середні підприємства і провідні професійно-технічні та вищі навчальні заклади регіону, а також проведення тестування, соціального і психологічного моніторингу, метою яких є своєчасне визначення здатності та природних задатків кожної особистості до тієї або іншої професії, спеціалізації чи певного виду робіт.

Однак при наявності поширення у системі професійно-технічної та вищої освіти України умов надання платних освітніх послуг практична реалізація проголошеного права кожного українського громадянина на одержання освіти для переважної більшості осіб у першу чергу залежить від фактичної спроможності родини взяти на себе фінансовий тягар забезпечення можливості отримання певного рівня первинної професійно-технічної або вищої освіти. Другим важливим джерелом покриття фінансових витрат на отримання людиною професійно-технічної або вищої освіти є кошти підприємства, на якому ця людина працює. При цьому, якщо вибір родинною прямою та профілю навчання обумовлений більшою мірою суб'єктивним бажанням та інтересами, які формуються під впливом дії різних маркетингових важелів ринку праці та системи освітніх послуг, то вибір підприємством прямою як первинної, так і подальшої фахової підготовки і перепідготовки для конкретної людини є більш виваженим та ґрунтується на засадах об'єктивного визначення потреби підприємства у професійному розвитку працівників задля скорішого досягнення стратегічних цілей його діяльності. Отже, з трьох основних джерел інвестування у людський капітал саме підприємство, як безпосередній роботодавець, виступає тією рушійною силою, яка шляхом здійснення інвестиційних витрат у професійний розвиток працівників та створення умов для всебічного використання їх трудового потенціалу сприяє прискоренню

моменту досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Умови, за яких підприємства України здійснюють інвестування у людський капітал, є досить різними та залежать від значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників, визначальними серед яких є розмір та рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку. Можливості великих економічно успішних промислових підприємств дозволяють їм створювати у своєму складі та забезпечувати сучасним обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких є комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників. У якості викладачів у ці підрозділи можуть запрошуватися як штатні працівники підприємства, які протягом тривалого часу демонструють найвищі трудові результати та володіють педагогічними якостями, так і сторонні провідні фахівці та викладачі у кожній окремій сфері знань. Основним призначенням таких підрозділів є здійснення професійного навчання робітничого персоналу на досить високому якісному рівні відповідно до сучасних вимог ринку та технологічних особливостей виробництва. Найвищим організаційним результатом такого широкомасштабного професійного розвитку працівників підприємства може стати сертифікація рівня володіння професійними знаннями працівників, що пройшли певний вид внутрішнього навчання та успішно склали іспит, підтвердженням чого є сертифікат державного рівня. Разом із тим такі підприємства мають можливості здійснювати професійний розвиток керівного персоналу у найкращих та найбільш престижних навчальних закладах країни та світу, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність та отримати економічну віддачу від інвестованих коштів.

Натомість переважна більшість малих та середніх підприємств не мають достатньо фінансових та організаційних ресурсів, які б дозволили їм здійснити власними силами та на достатньо високому рівні професійну підготовку та перепідготовку персоналу, що значно звужує можливості реалізації програм професійного розвитку працівників. У цьому випадку можуть бути використані

два основних економічно доцільних варіанти збільшення рівня професійної компетенції працівників. Перший є переважно бюджетним та полягає у використанні різних форм внутрішнього наставництва та коучинга. Другий – підготовка та перепідготовка працівників у спеціалізованих навчальних закладах на платній основі. Практичний вибір одного із цих двох варіантів у кожному конкретному випадку має супроводжуватися обґрунтуванням економічної доцільності та оцінкою ймовірності настання певних ризиків інвестування. Проте у будь-якому разі використання внутрішніх форм професійного розвитку більш раціонально застосовувати для рядових працівників, тоді як професійний розвиток із залученням зовнішніх повайдерів доцільно використовувати для керівного персоналу.

Підвищена увага та збільшені обсяги інвестування у людський капітал характерні й для великих конкурентоспроможних промислових підприємств світу, які мають достатньо фінансових та адміністративних ресурсів для забезпечення високої якості організації процесів професійного розвитку, мотивації та набуття полівалентної кваліфікації працівниками на безперервній основі. Як порівняльний орієнтир ступеня інтенсивності інвестування у людський капітал, що сприяє всебічному розвитку та конкурентоспроможності підприємства, може бути обрано питому вагу інвестованих підприємством коштів у людський капітал від фонду оплати праці, яку досягнуто окремими найбільш успішними та провідними промисловими підприємствами світу. Найвищий рівень цього показника спостерігається на підприємствах Європи і сягає 3,2%, для підприємств США він дорівнює 2,0%, для Японії – 1,2% [248, с. 68]. В Україні також найбільша інтенсивність інвестування у людський капітал є характерною для великих промислових підприємств, проте навіть для найбільш успішних із них значення обраного в якості аналізованого показника не перевищує 1,45%, що в принципі є досить задовільним рівнем. Гірша ситуація спостерігається при порівнянні середнього рівня коштів від фонду оплати праці, які інвестує у людський капітал середньостатистичне підприємство світу та українське підприємство – різниця сягає 20 разів не на

користь підприємств України [65, с. 63; 177; 188, с. 116; 309, с. 8]. Отже, для підвищення рівня інтенсивності інвестування у людський капітал вітчизняними підприємствами слід запроваджувати на національному та регіональному рівнях програми з підвищення престижності професійного розвитку у напрямі досягнення інноваційної спрямованості діяльності, у першу чергу, серед роботодавців. Разом із тим, державні органи влади мають здійснювати заходи щодо всебічного поживлення та підтримки активності суб'єктів господарювання в інвестуванні коштів у людський капітал. Арсенал їх є досить широким та має включати стимули правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру [248, с. 66]. Найбільша ефективність здійснення таких заходів досягається при їх комплексному та одночасному застосуванні.

При наявності обмеження фінансових ресурсів та можливостей інвестування підприємством коштів у людський капітал здійснення заходів із професійного розвитку працівників має бути підпорядковано сучасній виробничій необхідності, тобто професійно розвивати доцільно тих працівників, які прямим чином впливають на конкретні результати діяльності підприємства, від яких залежить спроможність підприємства до подальшого розвитку. Проте за будь-яких умов першочергове інвестування слід здійснювати в управлінський персонал через те, що саме ця категорія працівників є найбільш мобільною та активно реагуючою на заходи мотиваційно-стимулюючого характеру, а результативність, своєчасність та обґрунтованість здійснених ними управлінських рішень робить найбільший вплив на загальні техніко-економічні результати діяльності підприємства. Отже, від того, наскільки економічно виваженою буде підібрана програма, якими будуть періодичність та місце здійснення професійного розвитку кожного управлінського працівника, значним чином залежать ступінь його закріплення на підприємстві, можливість отримання у найближчій або віддаленій перспективі окупності від інвестованих коштів та результативність прийняття ним управлінських рішень.

Досягнення соціально-економічного ефекту окупності інвестицій у

людський капітал, які послідовно протягом окремих стадій життєвого циклу працівника здійснює підприємство у його професійний та особистісний розвиток, у будь-якому разі сприяє поліпшенню матеріального стану та збільшенню конкурентоспроможності як підприємства, так і працівника, у якого було здійснено інвестиції. При цьому інвестування в охорону здоров'я працівників має здійснюватися із певною запланованою інтенсивністю та періодичністю у першочерговому порядку та на безперервній основі, що має значно скоротити непродуктивні витрати та втрати робочого часу й створити підґрунтя для суттєвого підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві. Проте у разі відсутності окупності від інвестованих коштів або навіть при їх повній втраті за певних об'єктивних чи суб'єктивних обставин, у більшості випадків підприємство одноосібно несе всі негативні фінансові, організаційні та професійні ризики та наслідки. Отже, задля вчасного запобігання ймовірності повної або часткової втрати інвестованих коштів або очікуваного обсягу економічного ефекту від їх здійснення підприємство має впроваджувати диференціювання відповідальності за певні негативні наслідки інвестування у людський капітал. Тобто відповідальність за досягнутий рівень окупності інвестованих підприємством коштів у людський капітал має нести не лише підприємство, але й працівники, у професійне становлення та розвиток яких протягом певного періоду підприємство здійснювало інвестування. Такий партнерський розподіл відповідальності має на меті узгодження прав та обов'язків роботодавця і працівників із метою мінімізації ймовірності ризику втрати інвестованих у людський капітал коштів або у разі його настання має забезпечити паритетний розподіл негативних наслідків та втрат, що надалі має відігравати роль страхування від ймовірності настання небажаних ризиків інвестиційного характеру.

Реалізація проголошеної стратегії оперативного або перспективного розвитку підприємства залежно від наявних умов та ресурсів, необхідних для цього, може бути здійсненою як із активізацією процесів інвестування у людський капітал, так і шляхом заморожування всіх програм професійного

розвитку працівників на невизначений термін. При цьому у практичній діяльності різних підприємств доволі часто зустрічаються досить полярні управлінські рішення відносно доцільності здійснення інвестування у людський капітал – від скорочення інвестиційних витрат та часткової або повної відмови від інвестування, до впровадження умов активного інвестування, відповідно до яких кожен працівник, у першу чергу середньої та вищої ланки в ієрархії управління підприємством, повинен щорічно проходити певний вид професійного розвитку. Виконання цього регулюється шляхом щорічного здійснення заходів стимулювання матеріального характеру керівників усіх структурних підрозділів підприємства. Однак обґрунтування доцільності прийняття на практиці кожного з цих полярних рішень відносно політики інтенсивності інвестування у людський капітал здійснюється на підставі розробки та систематичного застосування дієвої системи показників та критеріїв оцінки соціально-економічної ефективності кожного із запланованих інвестиційних заходів. Вибір таких показників проводиться із обов'язковим урахуванням специфіки виробничо-господарської діяльності підприємства, що дозволить підвищити ступінь об'єктивності висновків.

Таким чином, можна зробити загальний висновок відносно того, що досягнення сталого економічного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежить від ступеня спрямованості та взаємоузгодженості освітньої, виробничої та державної політики країни у напрямі забезпечення достатнього рівня ефективності та інтенсивності інвестування у людський капітал, обґрунтованої періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку й охорони здоров'я економічно активного населення та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб'єктів господарювання до інвестування у людський капітал.

ВИСНОВКИ

Забезпечення умов сталого розвитку економіки України через нагромадження людського капіталу на макрорівні обумовлює необхідність своєчасного та комплексного професійного розвитку, мотивування до високоякісної праці та оздоровлення працівників підприємств, що можливо реалізувати через здійснення підприємствами процесу інвестування у людський капітал. Найбільш ефективним інструментом процедури обґрунтування доцільності інвестування коштів підприємства є створення дієвого науково-методологічного інструментарію планування та комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, практичне використання якого має створити передумови для досягнення максимального ступеня оптимізації інвестиційних потоків, спрямованих на нагромадження людського капіталу.

Досвід економічно розвинених країн світу у сфері державної підтримки політики підприємств у професійному розвитку персоналу свідчить про наявність розвинутої системи стимулюючих заходів, що мають спонукати підприємства до активізації процесів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятого і безробітного населення із умовою подальшого працевлаштування останніх. Як заходи стимулювання використовується ціла низка методів законодавчого впливу, найбільш поширеними з яких є спрямування визначеного у законодавчому порядку обсягу коштів підприємства у спеціалізовані фонди, кошти із яких мають у подальшому спрямовуватися на цілі професійного розвитку. Другим поширеним заходом стимулювання є процедура державного субсидювання або скорочення розміру податків суб'єктів господарювання, які за рахунок власних коштів здійснюють професійне навчання персоналу або безробітних.

В Україні, в якості основного заходу активізації діяльності суб'єктів господарювання щодо запровадження та функціонування системи професійного розвитку працівників, на законодавчому рівні встановлено процедуру щорічного віднесення обсягів коштів, що спрямовуються на інвестування у професійний розвиток працівників, до складу валових витрат

підприємства у розмірі, що не перевищує 3% фонду оплати праці звітного періоду. Однак навіть впровадження такого заходу державного стимулювання підприємств не сприяло повною мірою активізації інвестиційної активності підприємств у професійному розвитку працівників, а середній рівень інвестиційних витрат на нього не перевищує 0,5% фонду оплати праці, що може бути визначено вкрай недостатнім.

Інвестування у людський капітал здійснюється протягом усього життя людини послідовно або одночасно із різних джерел. Як такі можуть виступати держава, роботодавець, працівники і члени їх родин, недержавні установи і фонди та міжнародні організації. Кожен із інвесторів має свої очікування щодо цілей і завдань інвестування та можливих обсягів і термінів соціально-економічної окупності інвестування у людський капітал. Забезпечення виконання цих цілей і завдань може бути реалізовано шляхом здійснення певних видів інвестицій, які за своїм економічним змістом та механізмом впливу на стан нагромадження людського капіталу згруповано у шість груп: освіта, професійний розвиток і перепідготовка, інноваційна та творча діяльність, охорона здоров'я, мобільність і полівалентність та мотивація розвитку. Своєчасне здійснення кожного із видів інвестиційних витрат створює підґрунтя для отримання у майбутньому довгострокового соціально-економічного ефекту як для людини, так і для підприємства і країни в цілому.

Результативність інвестування підприємством коштів у людський капітал значною мірою залежить від тієї стадії життєвого циклу працівника на підприємстві, на якій у момент інвестування він знаходиться. При обґрунтуванні рішення про доцільність та визначення оптимальних з економічного погляду обсягів інвестування коштів у професійний розвиток працівника обов'язково має враховуватися рівень його професійної компетентності, мотивація до подальшого професійного розвитку і ступінь лояльності до підприємства. Дієвим інструментом організації, регулювання та вчасного коригування процедур професійного розвитку працівників підприємства також є створення бюджету цих заходів.

Здійснення підприємством процедур управління інвестуванням у людський капітал супроводжується цілою низкою ризиків, що негативно

впливають як на результативність цього процесу, так і на кінцеві показники діяльності підприємства. Відповідно до того, що інвестування у людський капітал є комплексним процесом, визначальну роль у якому відіграє складова людського капіталу, то із загальної системи ризиків діяльності підприємства доцільним є виокремлення ризиків інвестування у людський капітал, дія яких носить специфічний характер, що пов'язано із складністю прогнозування можливого рівня результативності заходів професійного розвитку для кожного окремого працівника. Для здійснення управління такими ризиками розроблено спеціальні заходи ідентифікації та вчасного реагування на них.

Як основні складові ефективності інвестування у людський капітал було запропоновано визначати фінансову, економічну та соціальну компоненти, сумісна дія яких створює мультиплікативну ефективність. Кожна із трьох видів ефективності інвестування у людський капітал на підставі достатньої інформаційної бази має визначатися певною системою показників оцінки ефективності та інтенсивності інвестування, комплексний аналіз яких дозволить встановити рівень мультиплікативної ефективності. Одним із методів оцінки ефективності інвестування у людський капітал пропонується використовувати індексний аналіз співвідношень основних техніко-економічних показників діяльності підприємства та показників результативності інвестування. За результатами такого аналізу із метою скорочення ймовірності настання негативних ризиків у разі потреби мають коректуватися бюджет професійного розвитку працівників та управлінські рішення щодо інвестування у людський капітал.

Для забезпечення сталого інноваційного розвитку економіки країни, прискорення темпів нагромадження людського капіталу на національному рівні обґрунтовано необхідність створення програм забезпечення високої якості освітніх послуг, охорони здоров'я та наукової діяльності із досягненням вимог міжнародних організацій щодо рівня бюджетного фінансування кожного з цих видів інвестування у людський капітал на макрорівні. Досягнення такої вимоги дозволить підвищити обсяг та якість людського капіталу, що буде сприяти забезпеченню окупності інвестованих коштів на мікрорівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абчук В.А. Риски в бизнесе, менеджменте и маркетинге / Владимир Авраамович Абчук. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2006. – 480 с.
2. Агаев В.Т. Методические рекомендации по подготовке материалов для учебных аудио- видеосредств / В.Т. Агаев. – М.: МИЭП, 1996. – 48 с.
3. Акимова И.М. Партнерство бизнеса и государства в сфере образования: международный опыт и украинская практика / И.М. Акимова, Е.С. Осинкина, Н.И. Лещенко // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. / За наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 7-31.
4. Активизация человеческого фактора и эффективность труда / [Богиня Д.П., Пивовар А.В., Шамота В.Н. и др.]; отв. ред. Д.П. Богиня; АН УССР. Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1990. – 284 с.
5. Алексеев А.С. Информационные ресурсы и технологии XXI века / А.С. Алексеев // ЭКО. – 2000. – № 6. – С. 84-100.
6. Аллавердян В. Оценка стоимости „кадрового потенциала” предприятия / В. Аллавердян // Корпоративний менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cfin.ru/management/people/value_people.shtml.
7. Амитан В.Н. Регион в ресурсной структуре государства / В.Н. Амитан // Регіональні перспективи. – 2001. – № 5-6 (18-19). – С. 15-17.
8. Ананькина Е.А. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е.А. Ананькина, С.В. Данилочкин / Под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М.: Аудит; ЮНИТИ, 2001. – 279 с.
9. Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави / Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
10. Антонюк В.П. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В.П. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39-47.
11. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України, Ін-т економіки пром-сті.

- Донецьк, 2007. – 348 с.
12. Антонюк В.П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития / В.П. Антонюк, И.Н. Лащенко, Ю.Б. Скаженик // Экономика промышленности. – 2004. – № 4 (26). – С. 175-181.
 13. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування / Лідія Іванівна Антошкіна.– К.: Видавнич. Дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
 14. Апенько С.Н. Стратегическое управление персоналом в динамической среде функционирования организаций: моногр. / С.Н. Апенько, А.Ю. Коньшунова. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. – 297 с.
 15. Аптекарь С.С. Metallургическое предприятие в системе ресурсопотребления / С.С. Аптекарь, Р.С. Близкий // Экономика промышленности. – 2001. – № 4. – С. 11-16.
 16. Апыхтин К. Производственный стресс: что грозит современному человеку? / К. Апыхтин // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 1. – С. 52-60.
 17. Ареф'єва О.В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: моногр. / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук; Європейський ун-т. – К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2008. – 207 с.
 18. Афанасьев В.С. Давид Риккардо / Владилен Сергеевич Афанасьев. – М.: Экономика, 1988. – 127 с.
 19. Афанасьев М. Бюджетирование, ориентированное на результат (новые тенденции) / М. Афанасьев // Вопросы экономики. – 2004. – № 9. – С. 130-139.
 20. Аширов Д.А. Управление человеческими ресурсами / Д.А. Аширов, О.Ю. Леонова. – М.: Моск. междунар. ин-т эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. – 93 с.
 21. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента / Игорь Иванович Бажин; Гос.ун-т „Высш. шк. экономики”. – М.: ГУ-ВШЭ, 2000. – 688 с.
 22. Балтачєєва Н.А. Управління навчанням керівників та спеціалістів у системі менеджменту персоналу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.02 / Н.А. Балтачєєва; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2000. – 19 с.
 23. Бандурин А.В. Инвестиционная стратегия корпорации на региональном

- уровне / А.В. Бандурин, Б.А. Чуб. – М.: Наука и экономика, 1998. – 132 с.
24. Бартон Т.Л. Риск-менеджмент: практика ведущих компаний / Томас Л. Бартон, Уильям Г. Шенкир, Пол Л. Уокер: пер. с англ. Т.В. Клекоты и др.; под ред. В.А. Кравченко. – М.: ИД „Вильямс”, 2008. – 208 с.
25. Батяев А.А. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации / Андрей Андреевич Батяев. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 176 с.
26. Берсуцкий Я.Г. Информационная система управления предприятием / Яков Григорьевич Берсуцкий; АН УССР, Ин-т экономики промышленности. – К.: Наук. думка, 1986. – 166 с.
27. Бізнес-середовище в Україні / Міжнародна Фінансова Корпорація; Проект „Дослідження підприємницької діяльності в Україні”. – Б.м.: Міжнародна Фінансова Корпорація, 2003. – 110 с.
28. Білик О.М. Інвестиції в людський капітал: значення та специфіка / О.М. Білик // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 2 т. – Т. 1 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2004. – С. 380-386.
29. Білінська М.М. Державне управління галузевими стандартами в умовах реформування вищої медичної освіти в Україні: моногр. / Марина Миколаївна Білінська. – К.: Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, 2004. – 248 с.
30. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент / Игорь Александрович Бланк. – К.: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 448 с.
31. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / Марк Блауг. – М.: Дело, 1994. – 687 с.
32. Богданов А.А. Вопросы социализма: Работы разных лет / Александр Александрович Богданов. – М.: Политиздат, 1990. – 479 с.
33. Богиня Д.П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д.П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – № 2 (12). – С. 40-43.
34. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму

- конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
35. Бойченко А.В. HR-метрики – інструмент удосконалення системи управління персоналом // А.В. Бойченко, Е.А. Веселкова // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 3. – С. 52-67.
36. Бокшицкая Е. Управление персоналом международной компании / Е. Бокшицкая // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 5. – С. 10-15.
37. Большов А.В. Управление инвестициями в персонал / А.В. Большов // Вестник ТИСБИ. – 2000. – № 2. – С. 18-21.
38. Боровиков В.П. STATISTICA: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов / В.П. Боровиков. – СПб.: Питер, 2001. – 656 с.
39. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48-53.
40. Брусникин Н. Деловой рейтинг высшего образования / Н. Брусникин // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 11. – С. 14-17.
41. Бугаев О.В. Новые направления работы в системе подготовки кадров / О.В. Бугаев // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 10. – С. 32-38.
42. Бугайова І. Удосконалення професійного рівня персоналу як захід підвищення загальної економічної ефективності підприємства / І. Бугайова // Схід: Аналітично-інформаційний журнал. – 2005. – № 6. – С. 32-35.
43. Бугуцкий А. Проблемы стоимости рабочей силы в отраслях экономики Украины / А. Бугуцкий, Ю. Бугуцкий // Экономика Украины. – 1999. – № 2. – С. 50-56.
44. Булев И.П. Социальные факторы инвестиционного развития экономики / И.П. Булев, С.С. Шевцов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – № 2 (12). – С. 52-55.
45. Бурдые П. Социальное пространство и генезис „классов” / П. Бурдые // Вопросы социологии. – 1992. – Т. 1. – № 1. – С. 17-33.
46. Бурдянский И.М. О нагрузке ответработника / И.М. Бурдянский // Вопросы труда. – 1926. – № 10. – С. 40-50.

47. Бурмака Н.Н. Обоснование показателей оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Н.Н. Бурмака // Материалы докладов XIV Междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых „Ломоносов” / Отв. ред. И.А. Алешковский, П.Н. Костылев.– М.: Издат. центр ф-та журналист. МГУ им. М.В. Ломоносова, 2007 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lomonosov.econ.msu.ru/2007/24/abitur@khadi.kharkov.ua.doc.pdf>.
48. Валовий внутрішній продукт / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
49. Василенко В.М. Дескриптивна модель ефективного господарювання в регіоні: моногр. / В.М. Василенко, Т.О. Бутенко; наук. ред. В.М. Василенко / НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток, 2009. – 198 с.
50. Василенко В.Н. Оценка изменения потенциала территории как начальная стадия экономической диагностики ее развития / В.Н. Василенко // Економіка та право. – 2010. – № 1 (26). – С. 5-12.
51. Верхоглядова Н.І. Економічний вимір якості вищої освіти як складової національної конкурентоспроможності: моногр. / Наталя Ігорівна Верхоглядова. – Дніпропетровськ: Вид-во ДНУ, 2004. – 196 с.
52. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с.
53. Винарик Л.С. Информационная экономика: становление, развитие, проблемы / Л.С. Винарик, А.Н. Щедрин, Н.Ф. Васильева; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2002. – 312 с.
54. Виноградський М.Д. Управління персоналом / Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
55. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие. – М.: НК РКИ СССР, 1925.
56. Вищі навчальні заклади / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
57. Вітлінський В.В. Ризик у менеджменті / В.В. Вітлінський,

- С.І. Наконечний. – К.: ТОВ Борисфен-М, 1996. – 336 с.
58. Вітлінський В.В. Ризикологія в економіці та підприємстві: моногр. / Вальдемар Володимирович Вітлінський, Галина Іванівна Великоіваненко; Київ. нац. екон. ун-т. – К.: КНЕУ, 2004. – 480 с.
59. Вітлінський В.В. Ризикологія в зовнішньоекономічній діяльності / В.В. Вітлінський, Л.Л. Маханець; Київ. нац. екон. ун-т. – К.: КНЕУ, 2008. – 432 с.
60. Власюк О.С. Індекс людського розвитку: досвід України / О.С. Власюк, С.І. Пирожков / Національний ін-т стратегічних досліджень; ПРООН / О.П. Янішевський (ред.). – К.: ПРООН, 1995. – 84 с.
61. Вовканич С. Соціогуманістичний контекст наукоміської економіки інноваційного суспільства / С. Вовканич // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 42-48.
62. Вовканич С.Й. Аксиологія знання в переході до інноваційної моделі розвитку / С.Й. Вовканич // Наука та наукознавство. – 2005. – № 4. – С. 18-37.
63. Вовканич С.Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С.Й. Вовканич, Л.К. Семів // Вісник Національної Академії наук України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.
64. Вовчак О.Д. Інвестування / Ольга Дмитрівна Вовчак. – Л.: Новий Світ-2000, 2008. – 544 с.
65. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Николай Алексеевич Волгин. – М.: Экономика, 1998. – 255 с.
66. Всемирная история экономической мысли: [в 6 т.] / МГУ им. М.В. Ломоносова; гл. редкол.: В.Н. Черковец (гл. ред.) и др. – Т. 2: От Смита и Рикардо до Маркса и Энгельса / [А.В. Аникин, В.С. Афанасьев, С.З. Бубликов и др.; редкол.: Л.Н. Сперанская (отв. ред.) и др.]. – М.: Мысль, 1988. – 574 с.
67. Всемирный доклад по образованию – 2004: Сравнение мировой статистики в области образования / Статистич. Ин-т ЮНЕСКО. – Монреаль: ИСЮ, 2004. – 153 с.
68. Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры /

- ЮНЕСКО. Всемирная конференция по высшему образованию, 5-9 октября 1998 г., Париж [Раб. доклады]. – Париж: ЮНЕСКО, 1998. – 90 с.
69. Гайдамака Е.Н. Управление развитием персонала в организации / Е.Н. Гайдамака // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 3 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП, 2006. – С. 116-120.
70. Гастев А.К. Как надо работать / Алексей Капитонович Гастев. – М.: Экономика, 1972. – 478 с.
71. Гастев А.К. Трудовые установки / Алексей Капитонович Гастев. – М.: Экономика, 1973. – 343 с.
72. Герасименко В.С. Інформаційне забезпечення корпоративного управління / В.С. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 11. – С. 145-149.
73. Гладаревский Р.А. Бюджетирование – эффективный инструмент финансового менеджмента / Р.А. Гладаревский // Горный журнал. – 2009. – № 7. – С. 75-77.
74. Гнибіденко І.Ф. Актуальні аспекти підготовки кадрів: стан, проблеми, перспективи / І.Ф. Гнибіденко // Економіка промисловості. – 2004. – № 4 (26). – С. 23-27.
75. Гойло В.С. Проблемы интеллектуального труда / В.С. Гойло // США: Экономика, политика, идеология. – 1995. – № 6. – С. 23-36.
76. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы / В.С. Гойло. – М.: Наука, 1975. – 231с.
77. Грайченко В. Диагностика рисков увольнения в крупных компаниях / В. Грайченко, О. Пашигорова // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 3. – С. 74-80.
78. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства / О.А. Грішнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. праць. – Маріуполь: Вега-Принт, 2009. – С. 135-139.

79. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
80. Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання країни / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка: наук.-екон. та суспільно-політ. журнал. – 2004. – № 1-2. – С. 93-101.
81. Д’яченко Ю.Ю. Навчання персоналу в контексті теорії людського капіталу / Ю.Ю. Д’яченко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 2 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП, 2007. – С. 188-194.
82. Данилишин Б. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання / Б. Данилишин, В. Куценко // Економіка України. – 2006. – № 1. – С. 71-79.
83. Данилишин Б. Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник Національної Академії наук України. – 2007. – № 3. – С. 14-22.
84. Данилишин Б.М. Ринок освітніх послуг: основні тенденції та шляхи модернізації / Б.М. Данилишин, В.І. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 28-35.
85. Дезекюр К. Реструктуризация предприятия и ее влияние на вопросы управления персоналом / К. Дезекюр // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 4-15.
86. Деменіна О.М. Бюджетування як інструмент координації в системі оперативного контролінгу / О.М. Деменіна // Проблеми науки. – 2008. – № 9. – С. 13-19.
87. Державна програма розвитку промисловості на 2003-2011 роки / Схвалено Постановою Кабінету Міністрів України № 1174-2003-п від 28.07.2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 31. – Ст. 1628. – С. 78-108.
88. Дистанционное обучение и новые технологии в образовании. – М.: Изд-во Моск. гос. социального ун-та, 1995. – 259 с.

89. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. / Санкт-Петербург. гос. ун-т экон. и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
90. Доклад Генерального директора о стратегическом обзоре роли ЮНЕСКО в области образования для всех (ОВД) после Дакарского форума / ЮНЕСКО. Исполнительный Совет. Сессия 171, Париж. – Париж: ЮНЕСКО, 2004. – 49 с.
91. Долішній М. Диверсифікація освіти в контексті Болонського процесу як передумова поліпшення якості кадрового потенціалу / М. Долішній, В. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 8-14.
92. Долішній М. Стратегія розвитку університетської освіти: європейський, національний та регіональний контекст / М. Долішній, Л. Семів, І. Ходикіна // Регіональна економіка. – 2006. – № 3. – С. 10-21.
93. Драгун Л.Н. Критерий в проекте системы управления эффективностью производства / Л.Н. Драгун, Т.В. Малахова, О.В. Бова // Регіональні перспективи. – 2001. – № 5-6 (18-19). – С. 209-211.
94. Дрозач М.І. Інформаційно-методичне забезпечення підготовки кадрів на виробництві / М.І. Дрозач // Наука та інновації. – 2007. – № 2. – С. 78-83.
95. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Питер Друкер [Пер. с англ. М. Котельниковой]. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 288 с.
96. Евстратов А.Ю. Формирование и развитие системы оценки стоимости кадрового потенциала предпринимательской структуры: автореф. дис. на соискание научн. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 „Экономика и управление народным хозяйством: предпринимательство” // А.Ю. Евстратов; ГОУ ВПО „Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет”. – СПб., 2009. – 21 с.
97. Економічна енциклопедія: у 3 т. – Т. 3 / Ред. рада: Б.Д. Гаврилишин (голова) та ін. – К.: Вид. центр „Академія”; Тернопіль: Акад. нар. госп-ва, 2002. – 952 с.
98. Економічна енциклопедія: у 3 т. – Т. 1 / Ред. рада: Б.Д. Гаврилишин

- (голова) та ін. – К.: Акад. нар. госп-ва; Тернопіль, 2000. – 864 с.
99. Ерманский О.А. Система Тэйлора: что она несет рабочему классу и всему человечеству / О.А. Ерманский. – Петроград; М.: Книга, 1918. – 152 с.
100. Ермоленко Д.В. Человеческий капитал в фокусе инвестиционной привлекательности социально-экономической системы / Д.В. Ермоленко, Е.П. Апанасенко // Научный журнал КубГАУ. – 2008. – № 41 (7) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2008/07/pdf/13.pdf>.
101. Жизненный Цикл: Организации, Подразделения, Работника [Электронный ресурс] / Л.Н. Кольцова, В.В. Кольцова, А.Б. Марко. – Режим доступа: http://www.tacon.ru/stat/kolbcova_cikl.doc.
102. Жилінська О.І. Вікова структура кадрового потенціалу науки: проблеми та завдання державної науково-технічної політики в Україні / О.І. Жилінська // Наука та наукознавство. – 2005. – № 3. – С. 81-98.
103. Журавлев П.В. Менеджмент персонала / Павел Викторович Журавлев. – М.: Экзамен, 2004. – 448 с.
104. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: моногр. / Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. – М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.
105. Загальнодержавний табель (перелік) форм державних статистичних спостережень для об'єднань, підприємств, організацій та установ на 2010 р. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області, 2010. – 60 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donetskstat.gov.ua/metodologia/Tabel2010/doc>.
106. Загальнодоступна інформаційна база даних ДКЦПФР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stockmarket.gov.ua/ua-UA/emitent/>
107. Заклекта О.С. Методи оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства / О.С. Заклекта // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 3 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др.

– Донецьк: ІЭП, 2006. – С. 234-240.

108. Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / О.С. Заклекта-Берестовенко; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2008. – 20 с.
109. Закон України „Про вищу освіту” № 2984-III від 17.01.2002 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – Ст. 134. – С. 506-536.
110. Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)” № 2229-IV від 14.12.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 4. – Ст. 103. – С. 175-177.
111. Закон України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю” № 2150-IV від 4.11.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 2. – Ст. 40. – С. 60-63.
112. Закон України „Про наукову і науково-технічну діяльність” № 1977-XII від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165. – С. 306-318.
113. Закон України „Про оподаткування прибутку підприємств” № 334/94-ВР від 28.12.1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 27. – Ст. 181. – С. 455-509.
114. Залепухина С.В. Построение службы персонала с нуля / С.В. Залепухина // Управление развитием персонала. – 2007. – № 4 (12). – С. 272-279.
115. Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна влада: Програма економічних реформ на 2010-2014 роки / Комітет з економічних реформ при Президенті України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
116. Затонацька Т.Г. Бюджетні видатки на розвиток людського капіталу / Т.Г. Затонацька // Фінанси України. – 2008. – № 10. – С. 53-60.
117. Захарова О.В. Вдосконалення роботи кадрової служби як чинник ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Актуальні проблеми сучасності: моногр. / Донецька філія Європ. ун-ту. – Донецьк: СПД Куприянов В.С., 2010. – С. 86-92.

118. Захарова О.В. Вплив інвестицій у людський капітал на стадії життєвого циклу працівника / О.В. Захарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. – 2009. – Випуск 14. – С. 52-56.
119. 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. Вип. 3 (10). Луцький держ. техніч. ун-т. – Ч. 1. Редкол.: відп. ред. д.е.н., проф. Герасимчук З.В. – Луцьк: РВВ ЛДТУ, 2006. – С. 146-153.
120. Захарова О.В. Інституційні аспекти формування процесу інвестування у людський капітал / О.В. Захарова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 37-3 (156). – Донецьк: ДонНТУ, 2009. – С. 165-172.
121. Захарова О.В. Модели оценки экономической эффективности инвестиций в персонал / О.В. Захарова // Тенденции развития современного общества: пути преодоления экономического кризиса: материалы междунар. науч.-практич. конф. (27 апреля 2009 г.). – В 2-х частях. – Ч. 1 / Отв. ред. В.И. Долгий. – Саратов: Науч. книга, 2009. – С. 105-106.
122. Захарова О.В. Наукові принципи інвестування у розвиток людського капіталу / О.В. Захарова // Економічний аналіз: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. Вип. 4. – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – С. 13-20.
123. Захарова О.В. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу / О.В. Захарова // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. праць. – Маріуполь: Вега-Принт, 2009. – С. 170-175.
124. Захарова О.В. Обґрунтування вибору моделі оцінки ефективності інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, Ю.О. Калошина // Економіка Крима. – 2010. – № 1 (30). – С. 52-57.
125. Захарова О.В. Обґрунтування ефективності витрат на професійне навчання з метою забезпечення розвитку персоналу / О.В. Захарова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Вип. 32. – 2008. – С. 132-138.

126. Захарова О.В. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: зб. наук. праць. Економіка. Ч. 1. Механізм відтворення людських і матеріальних ресурсів. Вип. 4 (36). – Рівне: НУВГП, 2006. – С. 379-385.
127. Захарова О.В. Риски предприятия при инвестировании в человеческий капитал / О.В. Захарова // Вопросы структуризации экономики: Ежекварт. журнал. – № 2: материалы Междунар. научн-практич. конф.: „Актуальные проблемы социально-трудовых отношений” (30-31 марта 2010 г.). – Махачкала: Ин-т социально-эконом. исслед. ДНЦ РАН, 2010. – С. 206-209.
128. Захарова О.В. Розвиток класифікації показників оцінки ефективності інвестицій у людський капітал / О.В. Захарова // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Т. 2. – С. 123-131.
129. Захарова О.В. Розвиток освіти в Україні як головної складової інвестування у людський капітал / О.В. Захарова // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – Серія В. Економіка і право. Спецвипуск. – Т. 1. – С. 88-93.
130. Захарова О.В. Розвиток теорії інвестування у персонал / І.Б. Швець, О.В. Захарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. – 2009. – № 3 (17). – С. 294-299.
131. Захарова О.В. Совершенствование качества подготовки и переподготовки кадров / О.В. Захарова, И.А. Бондарева // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Інноваційний розвиток економіки: зб. наук. праць. Вип. 6 (XLIV). у 4 ч. – Ч. 4. / НАН України, відп. ред. академік НАН України М.І. Долішній. – Львів: Ін-т регіональних досліджень, 2003. – С. 164-175.
132. Захарова О.В. Структура та джерела фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства / О.В. Захарова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля: наук. журнал. – 2009. – № 10 (140). – Ч. 2. – С. 49-53.
133. Звіт про витрачання коштів Державного бюджету України по МОН України протягом 2007-2009 рр. / Офіційний сайт МОН України

- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/main.php?query=budget/vik_derzh.
134. Зимин И.А. Реальные инвестиции / Илья Александрович Зимин. – М.: Ассоциация авторов и издателей „ТАНДЕМ”. Изд-во „ЭКМОС”, 2000. – 304 с.
135. Злупко С. Основи регіоналогії: концептуальний підхід / С. Злупко // Вісник Національної Академії наук України. – 2004. – № 11. – С. 12-25.
136. Злупко С.М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / Злупко С.М., Радецький Й.І.; [Ред. М.М. Мартиняк]; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів: Видавнич. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 191 с.
137. Зуб Н. Имидж ИТ-компании как работодателя / Н. Зуб // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 11. – С.22-32.
138. Изменения кадровых политик и практик / Компания Ernst & Young // Менеджер по персоналу. – 2009. – № 5. – С. 79-87.
139. Имаи М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний / Маасаки Имаи: пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 274 с.
140. Инвестиции в Украине / Рекламно-Информационная Компания „IDA” / Под ред. С.И. Вакарина (Международный Валютный фонд). – К.: Конкорд, 1996. – 94 с.
141. Ингиу Оу Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее / Ингиу Оу; под ред. и с предисл. В.А. Спивака. – М.: Эксмо, 2007. – 160 с.
142. Иноземцев В. В поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 7. – С. 124-128.
143. Інвестування / І.А. Андрейцева, П.А. Стрельбіцький (уклад.). – Кам’янець-Подільський, 2007. – 56 с.
144. Інвестування. Зайнятість. Освіта: моногр. / В.Г. Федоренко, М.Г. Чумаченко, Ю.М. Маршавін та ін.; В.Г. Федоренко (ред.); Всеукр. Союз сприяння інтеграції і інвестицій в економіку України. – К.: Наук. світ, 2002. – 517 с.
145. Інвестування: наука про інвестування / С.К. Реверчук, Н.Й. Реверчук, І.Г. Скоморович та ін.; Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. – К.: Атіка, 2001.

– 264 с.

146. Інструкція по визначенню вартості робочої сили / Затверджено Наказом Міністерства статистики України № 131 від 29.05.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – С. 380-389.
147. Каленюк І.С. Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку: моногр. / Ірина Сергіївна Каленюк. – К.: Тов. „Кадри”, 2001. – 326 с.
148. Кандаурова І.А. Инвестиции в будущее компании через обучение сотрудников сегодня / И.А. Кандаурова, С.В. Сидоркина // Управление развитием персонала. – 2007. – № 4 (12). – С. 280-285.
149. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Ростислав Исаакович Капелюшников // Отечественные записки. – 2007. – Т. 37. – № 3. – С. 33-39.
150. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ) / Ростислав Исаакович Капелюшников. – М.: Наука, 1981. – 287 с.
151. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон: пер. с англ. – М.: ЗАО „Олимп-Бизнес”, 2006. – 304 с.
152. Каплан Р.С. Стратегические карты: Трансформація нематеріальних активів в матеріальні результати / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон: пер. с англ. – М.: ЗАО „Олимп-Бизнес”, 2005. – 512 с.
153. Каралюс А. Система непрерывного образования: школа-вуз-предприятие... / А. Каралюс // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 12. – С. 26-29.
154. Карлін М.І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики / Микола Іванович Карлін. – Луцьк: Редакційно-видавнич. відділ „Вежа” Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 194 с.
155. Карпишин Н.І. Еволюція фінансового забезпечення охорони здоров'я в Україні / Н.І. Карпишин // Фінанси України. – 2001. – № 10. – С. 145-151.
156. Карпунцов М.В. Ризикостійкість підприємства / М.В. Карпунцов // Економіка та управління підприємствами. – 2008. – № 3 (81). – С. 71-76.

157. Качество трудового потенциала: социально-экономические аспекты / [Долишний М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. и др.]; отв. ред. М.И. Долишний, АН УССР, Львов. отд-ние, Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1986. – 228 с.
158. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик // Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А.И. Анчишкина. – М.: Прогресс, 1978. – 275с.
159. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: моногр. / Олександр Володимирович Кендюхов; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 363 с.
160. Керженцев П.М. Принципы организации. Избранные произведения / П.М. Керженцев. [Предисл. к.э.н. И.А. Слепова]. – М.: Экономика, 1968. – 464 с.
161. Киркпатрик Д.Л. Четыре ступеньки к успешному тренингу. Практическое руководство по оценке эффективности обучения / Д.Л. Киркпатрик, Д.Д. Киркпатрик. – М.: Изд-во „Эйч Ар Медиа”, 2008. – 240 с.
162. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А.В. Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования: сб. науч. трудов № 7 [Под науч. ред. А.В. Бандурина]. – М.: ООО „Технологии стратегического менеджмента”, 2004. – С. 50-58.
163. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26-31.
164. Кір'ян Т. Професійне навчання кадрів на виробництві: проблеми фінансово-економічного забезпечення / Т. Кір'ян, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 23-27.
165. Кір'ян Т.М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Вип. 32. – 2008. – С. 181-187.
166. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления / Владимир Игоревич Кнорринг. – М.: Изд-во НОРМА (Издат. группа НОРМА – ИНФРА·М), 2001. – 528 с.

167. Ковалев В.Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – № 1. – С. 43-48.
168. Коломієць В. Інституційні чинники в механізмі формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства / В. Коломієць // Інституціональний вектор економічного розвитку. – 2008. – Вип. 1 (2) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/iver/2008_1_2/chapters/chapter_2/chapter_2_part_11.PDF.
169. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
170. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15.
171. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: моногр. / Анатолій Михайлович Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
172. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин: моногр. / [Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор та ін.]; НАН України, Ін-т економіки. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с.
173. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – С. 381-417.
174. Концепція стандарту Investors in People / Український національний комітет Міжнародної торгової палати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://iccu.org/investors_in_people/concept/.
175. Концепція державної промислової політики / Затверджено Указом Президента України № 102/2003 від 12.02.2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 7. – Ст. 278. – С. 27-39.
176. Концепція державної системи професійної орієнтації населення / Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 842 від 17.09.2008 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 72. – Ст. 2426. – С. 53-56.

177. Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009-2011 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=81688&cat_id=34950.
178. Концепція проекту Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2017 року / Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 947-р від 9.07.2008 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 53. – Ст. 1628. – С. 59-64.
179. Концепція розвитку національної інноваційної системи / Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 680-р від 17.06.2009 р. // Офіційний вісник України. – 2009. – № 47. – Ст. 1593. – С. 53-57.
180. Коркина Т.А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия / Т.А. Коркина // Управление персоналом. – 2009. – № 17 (219). – С. 30-33.
181. Корчагин В.П. Индикаторы экономико-демографического развития населения // Социологические исследования. – 1996. – № 9. – С. 42-54.
182. Котин М. Глубоко зарытые инвестиции / М. Котин // Секрет фирмы. – 2004. – № 8 (47). – С. 29-35.
183. Кратт О.А. Менеджмент персонала: професійно-кваліфікаційний аспект / О.А. Кратт, Е.Ю. Будякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008. – Вип. 33-1. – С. 201-206.
184. Кратт О.А. Ринок послуг вищої освіти: методологічні основи дослідження кон'юнктури: моногр. / Олег Адольфович Кратт; наук. ред. П.Г. Перерва. – Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2003. – 360 с.
185. Крейдич І.М. Інвестиційна політика як основа моделі економічного зростання: моногр. / Ірина Миколаївна Крейдич. – Кіровоград: НУТУ „КПП”, 2008. – 380 с.
186. Криклій А.С. Неперервна освіта персоналу та методи її оцінки / А.С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – № 2. – С. 29-32.
187. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу / Артур Станіславович Криклій. – К.: Репрографіка, 2005. – 473 с.
188. Криклій А.С. Фінансування професійного навчання персоналу / А.С. Криклій // Фінанси України. – 2005. – № 6. – С. 113-118.

189. Критский М.М. Человеческий капитал / Михаил Михайлович Критский. – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1991. – 120 с.
190. Крупка М.І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку економіки України: моногр. / Михайло Іванович Крупка. – Львів: Видавнич. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 608 с.
191. Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / А.В. Кудлай; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с.
192. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу / Н. Кузнецова // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 39-42.
193. Кузнецова А.Я. Фінансування інвестиційно-інноваційної діяльності: моногр. / Анжела Ярославівна Кузнецова. – Львів: Львів. банків. ін-т НБУ, 2005. – 320 с.
194. Кузьмина Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): автореф. дис. на соискание научн. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 „Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)” / Н.Г. Кузьмина // Дальневосточная гос. социально-гуманитар. акад. – Хабаровск, 2007. – 23 с.
195. Курило І.О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації: моногр. / Ірина Олексіївна Курило. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.
196. Куценко В. Соціально-економічна модифікація в контексті побудови соціальної держави в Україні / В. Куценко // Економіка України. – 2004. – № 11. – С. 77-85.
197. Кучер В.А. Оптимальное управление инвестиционными проектами на основе планирования жизненных циклов: моногр. / Вячеслав Анатольевич Кучер; Донецкий гос. ун-т управления. – Донецк: Изд-во „Вебер” (Донецкое отделение), 2009. – 301 с.
198. Лавров А.М. Среднесрочное бюджетирование, ориентированное на результаты: международный опыт и российские перспективы /

А.М. Лавров // Финансы. – 2004. – № 3. – С. 9-14.

199. Лапин А. Формирование системы управления персоналом (региональный и макроэкономический аспекты) / А. Лапин // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 5. – С. 83-87.
200. Лапко О.О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання: моногр. / Олена Олександрівна Лапко. – К.: Ін-т економіч. прогнозування НАН України, 1999. – 253 с.
201. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрямки трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30-35.
202. Лісогор Л.С. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л.С. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29-33.
203. Лобанова Т.Н. Оценка инвестиций в персонал – „за” и „против” / Т.Н. Лобанова // Управление персоналом. – 2004. – № 11/12. – С. 32-34.
204. Лотка А.Д. Об истинном коэффициенте естественного прироста населения / А.Д. Лотка, Л. Дублин. – М.: Финансы и статистика, 1987. – 217 с.
205. Лук'яніхін В.О. Менеджмент персоналу / В.О. Лук'яніхін. – Суми: ВТД „Університетська книга”, 2004. – 592 с.
206. Лукьянченко Н.Д. О проблемах сохранения интеллектуального потенциала на промышленных предприятиях в кризисной экономике / Н.Д. Лукьянченко, В.Г. Шульга // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 190-195.
207. Лукьянченко Н.Д. Регулирование рынка труда региона / Лукьянченко Н.Д., Калинина С.П., Моложавый В.М. – Донецк: ДонГУ, 1999. – 202 с.
208. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / Щорічна наук.-аналітич. доп. / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. – 172 с.
209. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ООО „Журнал „Управление персоналом”, 2004. – 216 с.
210. Майбуров И.А. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в

- США и России / И.А. Майбуrow // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 4. – С. 3-13.
211. Маккарти М.П. Риск: управление риском на уровне топ-менеджеров и советов директоров / Мэри Пэт Маккарти, Тимоти П. Флинн: пер. с англ. А. Лисицыной; под ред. Е. Дроновой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 234 с.
212. Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю: пер. с англ. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
213. Малік Є.О. Фінансові моделі організації систем охорони здоров'я, прийнятність їх для України / Є.О. Малік, Д.А. Малік // Ринок цінних паперів України. – № 5-6. – 2006. – С. 25-30.
214. Мартякова Е.В. Инновационное регулирование человеческого развития / Е.В. Мартякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008. – Вип. 33-1. – С. 240-248.
215. Марцинкевич В.И. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином „человеческий капитал”) / В.И. Марцинкевич // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 29-39.
216. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики / Виктор Иосифович Марцинкевич. – М.: Наука, 1991. – 240 с.
217. Маслов В. О стратегическом управлении персоналом / В. Маслов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 99-105.
218. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В.И. Маслов. – М.: Финпресс, 2004. – 288 с.
219. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 312 с.
220. Математическая статистика / В.М. Иванова, В.Н. Калинина, Л.А. Нешумова, И.О. Решетникова / Под ред. А.М. Дина. – М.: Высш. шк., 1980. – 367 с.
221. Мельник О.Г. Інформація як складова інноваційного розвитку / О.Г. Мельник // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 10. – С. 136-141.

222. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
223. Мерсер Д. IBM – управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д. Мерсер. – М.: Прогресс, 1991. – 312 с.
224. Механізми забезпечення розвитку підприємств: еколого-економічний аспект: моногр. / В.М. Хобта, У.В. Лаврик, О.Ю. Попова, О.Ю. Шилова. – Донецьк: ПП Чернецька Н.А., 2009. – 272 с.
225. Міжгалузева комплексна програма „Здоров’я нації” на 2002-2011 рр. / Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 14 від 10.01.2002 р. // Офіційний вісник України. – 2002. – № 9. – Ст. 403. – С. 30-85.
226. Можаяева Н.А. Инвестируем в наших людей! / Н.А. Можаяева // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 9. – С. 34-37.
227. МОН виступає за изменение финансирования вузов / Пресс-служба Министерства образования и науки Украины, 19.05.2009 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mediaport.ua/news/ukraine/63235>.
228. Мортіков В.В. Бюджетне обмеження підприємства та його кадрова політика / В.В. Мортіков, А.М. Моклякова // Фінанси України. – 2010. – № 7. – С. 109-117.
229. Муляр В.А. Система развития персонала ОАО „Металлургический комбинат „Азовсталь” / В.А. Муляр // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 9. – С. 14-19.
230. Надтока Т.Б. „Золотое правило экономики предприятия” как индикатор экономической активности предприятия / Т.Б. Надтока, А.Г. Виноградов // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Вип. 36-1. – Донецьк: ДонНТУ, 2009. – С. 80-86.
231. Назаренко В.В. Инновационный подход к мотивации деятельности персонала ОАО „Концерн Стирол” / В.В. Назаренко, И.И. Касилов // Проблемы науки: Міжгалузевий наук.-техн. журн. – 2006. – № 8. – С. 29-32.
232. Наказ Державного комітету статистики України „Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС „Звіт про витрати на утримання робочої сили” № 524 від 20.11.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://uapravo.net/data2008/base31/ukr31765.htm>.

233. Наказ Міністерства освіти та Міністерства праці України „Про затвердження Типового положення про навчально-курсний комбінат професійного навчання робітників” № 148/32 від 20.05.1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1026.55.0>.
234. Наказ Міністерство освіти і науки України „Про створення Українського центру дистанційної освіти” № 293 від 7.07.2000 р. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/01.html>.
235. Наукова та науково-технічна діяльність. Інноваційна активність. Впровадження інновацій / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
236. Наукова та науково-технічна діяльність (річні дані). Обсяги та джерела фінансування інноваційної діяльності / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
237. Національний план розвитку системи охорони здоров'я на період до 2010 р. / Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 815 від 13.06.2007 р. // Офіційний вісник України. – 2007. – № 44. – Ст. 1790. – С. 66-72.
238. Никитин С. Прибыль и зарплата в развитой рыночной экономике: динамичное взаимодействие / С. Никитин, А. Никитин // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 7. – С. 72-80.
239. Николаенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов / Николай Петрович Николаенко. – М.: Издат. Дом „Страховое ревю”, 2004. – 354 с.
240. Ніколаєнко С.М. Освіта в інноваційному поступі суспільства / Станіслав Миколайович Ніколаєнко. – К.: Знання, 2006. – 207 с.
241. Новак І.М. Витрати на робочу силу як механізм інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): у 2 т. – Т. 1 / НАН України, Ін-т економіки промисловості; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С. 220-226.

242. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Зб. наук. праць Харківськ. нац. економіч. ун-ту „Управління розвитком”. – 2006. – № 4. – С. 83-86.
243. Новий курс: реформи в Україні. 2010-2015: нац. доп. / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
244. Новикова А. Вся правда о мотивации / А. Новикова // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 10. – С.48-57.
245. Ноджак Л.С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень / Л.С. Ноджак. – Львів: ІРД НАНУ, 2004. – 188 с.
246. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале. – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2008. – 328 с.
247. Оболенська Т.Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняних та зарубіжний досвід: моногр. / Тетяна Євгенівна Оболенська. – К.: КНЕУ, 2001. – 208 с.
248. Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях / МОТ. Международная конференция труда. Сессия 91, Женева [Доклады]. Доклад 4 (1). – Женева: МБТ, 2002. – 149 с.
249. Онишко С.В. Фінансове забезпечення інноваційного розвитку: моногр. / Світлана Василівна Онишко. – Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2004. – 434 с.
250. Осецький В.Л. Інвестиції та інновації: проблеми теорії і практики: моногр. / Валерій Леонідович Осецький. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 413 с.
251. Осин Д.К. Построение системы управления персоналом на основе стратегических планов компании / Д.К. Осин, С.И. Неизвестный // Управление развитием персонала. – 2008. – № 4 (16). – С. 260-272.
252. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и Болонские измерения / Под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. В.И. Байденко. – М.: Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 352 с.
253. Офіційний курс гривні щодо іноземних валют (середній за період) / Офіційний сайт НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.bank.gov.ua/Fin_gyn/Exchange_r.xls.

254. Павловська О.В. Фінансовий менеджмент трудових ресурсів / О.В. Павловська. – К.: Укр. фін.-екон. ін-т М-ва освіти України, 1997. – 205 с.
255. Павлючук Ю.Н. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям / Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 5. – С. 39-48.
256. Пазинич В.І. Оцінка фінансової ефективності впровадження інноваційних програм на підприємстві / В.І. Пазинич // Фінанси України. – 2002. – № 6. – С. 42-47.
257. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г.Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): у 2 т. – Т. 2 / НАН України, Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С. 279-282.
258. Панков В. Інноваційний менеджмент великого акціонерного товариства (дослідження Новокаматорського машинобудівного заводу) / В. Панков // Економіка України. – 2002. – № 12. – С. 4-11.
259. Панков В. Управление знаниями на промышленном предприятии / В. Панков, И. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2009. – № 4. – С. 8-16.
260. Панченко А.С. Оптимизация затрат на управление персоналом в системе контроллинга / А.С. Панченко // Вісник Хмельницького національного університету: наук. журнал. Економічні науки. – Т. 2. – 2005. – № 2 (66). – С. 239-241.
261. Патора Р. Ринок освіти в системі кадрового забезпечення стратегічного розвитку країни: моногр. / Роман Патора. – Львів: Львівська політехніка, 2002. – 335 с.
262. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов; Росс. экономич. акад. им. Г.В. Плеханова. – М.: Экзамен, 2000. – 512 с.
263. Петенко И. Инновационные подходы к оценке персонала в ОАО „Концерн Стирол” / И. Петенко, В. Назаренко // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 1. – С. 18-23.

264. Петрова І.Л. Реструктуризація функцій управління людськими ресурсами в контексті стратегічної перспективи / І.Л. Петрова // Демографія та соціальна економіка: наук.-екон. та суспільно-політ. журнал. – 2004. – № 1-2. – С. 126-135.
265. Петрова Т. Проблемы и основные направления развития системы профессионального обучения / Т. Петрова // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 8. – С. 14-19.
266. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
267. Петюх В.М. Кадрова складова інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств / В.М. Петюх // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. трудов. – Донецк: Донеччина, 2000. – С. 269-270.
268. Пивоварчук І.Д. Методические подходы к проблеме повышения стоимости рабочей силы / І.Д. Пивоварчук // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: у 2 т. – Т. 1 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2004. – С. 174-182.
269. Пирожков С. Проблеми прискорення інноваційного розвитку / С. Пирожков // Економіст. – 2005. – № 4. – С. 31.
270. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві / Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667. – С. 176-185.
271. Портер М. Что такое стратегия / М. Портер // Испытание кризисом: выжить и победить. Стратегические идеи Monitor Group: сб. статей: пер. с англ. / ред. М. Савина. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – С. 13-62.
272. Постанова Верховної Ради України „Про дотримання законодавства щодо розвитку науково-технічного потенціалу та інноваційної діяльності в Україні” № 1786-IV від 16.06.2004 р. // Відомості Верховної Ради України.

- 2004. – № 43-44. – Ст. 494. – С. 1819-1823.
273. Постанова Кабінету Міністрів України “Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва” № 695 від 28.06.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – С. 65.
274. Постанова Кабінету Міністрів України „Про розмір виплат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” № 1461 від 23.12.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 52. – С. 135.
275. Принова А. Обучили! А как измерить результат? / А. Принова // Управление персоналом. – 2006. – № 2 (132). – С. 32-34.
276. Прищепя Н.П. Управление персоналом как элемент конкурентного управления предприятием / Н.П. Прищепя // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 3 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП, 2006. – С. 147-153.
277. Програми та інструменти інноваційного розвитку економіки Європейського Союзу. Українські проєкції = Programmes and Instruments of the EU's economy innovation development. Ukrainian Projections: Міжнар. конф., Київ, листоп. 2006 р. / Редкол.: Смертенко П.С., Коломієць О.В., Кінько Т.А. та ін. – К.: ФО-П Т.А. Кінько, 2007. – 64 с.
278. Продовження навчання та здобуття професії: статистич. бюлетень. – К.: Держ. комітет статистики України, 2009. – 28 с.
279. Професійно-технічні навчальні заклади / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
280. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / [Савченко В.А., Павловська Н.О., Герасимчук В.І. та ін.]; НАН України. – Кременчук: Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці, 1997. – 277 с.
281. Радевская Н.С. Педагогическая поддержка процесса повышения квалификации в области информационно-коммуникационных технологий / Н.С. Радевская // Человек и образование. – 2009. – № 2 (19). – С. 125-130.

282. Радиш Я.Ф. Державне управління охороною здоров'я в Україні: генезис, проблеми та шляхи реформування: моногр. / Ярослав Федорович Радиш. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 360 с.
283. Рачинський А. Ризики в управлінській діяльності: механізми комплексного аналізу й оцінки / А. Рачинський // Вісник національної академії державного управління при Президентові України. – 2005. – № 3. – С. 45-51.
284. Реалізація державної інноваційної політики центральними органами виконавчої влади // Бюлетень „Інвестиції та інноваційний розвиток”. – 2009. – № 2. – С. 7-36.
285. Ревенко А. Обґрунтування доцільності повної ратифікації Україною 160-ї Конвенції Міжнародної організації праці 1985 року „Про статистику праці” / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 36-38.
286. Рекомендация о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: Рекомендация 195 / МОТ. Междунар. конф. труда. Сессия 92, Женева. – Женева: МБТ, 2004. – 9 с.
287. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників / Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 564 від 3.12.2008 р. // Довідник кадровика. – 2009. – № 3. – С. 44-55.
288. Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію / Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 564 від 03.12.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN44854.html.
289. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
290. Ример М.И. Экономическая оценка инвестиций / М.И. Ример, А.Д. Касатов, Н.Н. Матиенко / По общ. ред. М.И. Римера. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
291. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення

- положень частини третьої статті 53 Конституції України „держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах” (справа про доступність і безоплатність освіти) № 5-рп/2004 від 04.03.2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 11. – Ст. 674. – С. 72-79.
292. Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” № 158-р від 20.03.2006 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 12. – Ст. 817. – С. 61-63.
293. Роль развития людских ресурсов, в том числе в области здравоохранения и образования, в процессе развития / ООН. Экономический и Социальный Совет. – Нью-Йорк: ООН, 2002. – 36 с.
294. Рудаков М.П. Учетно-плановая система в управлении / М.П. Рудаков. – М.: Вопросы труда, 1924.
295. Рябухин С.Г. Мотивация в условиях перемен // С.Г. Рябухин // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 3. – С. 20-29.
296. Савіна Н.Б. Факторна модель у технології ефективного управління персоналом / Н.Б. Савіна // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 2 / НАН України, Ін-т економіки пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ІЕП, 2006. – С. 160-169.
297. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнєцова, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 29-36.
298. Савченко Я.О. Від нового знання до нової доданої вартості / Я.О. Савченко // Інвестиції та інноваційний розвиток: наук.-практич. бюлетень. – 2008. – № 1. – С. 26-30.
299. Салига К.С. Ефективність реальних інвестицій: моногр. / К.С. Салига. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2007. – 284 с.
300. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського

- капіталу підприємства / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5 (35). – С. 178-185.
301. Семикіна М.В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 10 (40). – С. 181-189.
302. Семикіна М.В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу / М.В. Семикіна // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. / За наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 144-147.
303. Сердюк В.Р. Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України: моногр. / В.Р. Сердюк, І.В. Заюков. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2007. – 177 с.
304. Система вищої освіти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://education.gov.ua/pls/edu/docs/common/higher_educ_ukr.html.
305. Система неперервного професійного розвитку персонала підприємства / [Скударь Г.М., Панков В.А., Александров И.В., Тупик И.Я.] // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 3 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП, 2006. – С. 9-19.
306. Скопина И.В. Методика оценки эффективности управления карьерой менеджеров / И.В. Скопина, Н.В. Головизнина // Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. / Кисловодский ин-т экономики и права, МЦНИП. – Киров: Международный центр научно-исследовательских проектов, 2008. – № 2 (14). – № рег. статьи 0041 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uecs.mcnip.ru>.
307. Скударь Г.М. Развитие персонала – необходимое условие повышения конкурентоспособности современного промышленного предприятия (на примере ЗАО „НКМЗ”) / Г.М. Скударь // Непрерывное профессиональное развитие персонала – основа профобразования будущего. Персонал-технологии XXI века: сб. информ. материалов. – Краматорск: НКМЗ-

ДГМА, 2007. – С. 5-24.

308. Слабинский Е.А. Соотношение интересов как элемент оценки устойчивости предприятия / Е.А. Слабинский // *Економіка промисловості*. – 2004. – № 4 (26). – С. 144-149.
309. Слиньков В.Н. Организация и методика проведения профессиональной подготовки на предприятии / Владимир Николаевич Слиньков. – К.: КНТ, 2004. – 144 с.
310. Слободской А. Экономические трансформации и управление человеческими ресурсами. Россия / Франция: [версия на русском языке] / Слободской А., Клементовичус Я., Бартоли М. // *Les Cahiers. Série Cahiers de l'Espace Europe*. – 1999. – № 14. – 272 p.
311. Смаль С. Карты компетентности в системе профобучения / С. Смаль, А. Евдокимов // *Менеджер по персоналу*. – 2007. – № 11. – С. 24-30.
312. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
313. Смірнов О.О. Стратегічні напрямки управління конкурентоспроможністю персоналу на підприємстві / О.О. Смірнов // *Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 3 т. – Т. 3 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП, 2006. – С. 339-345.*
314. Снігова О.Ю. Оцінка соціальної проблеми використання порогових значень соціальних показників / О.Ю. Снігова // *Регіональна панорама*. – 2004. – № 4-5. – С. 42-46.
315. Соболев В.М. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике / В.М. Соболев, В.Е. Шедяков. – Харьков: АО „Бізнес Інформ”, 1996. – 176 с.
316. Создается современная система повышения квалификации работников: Комментарии Департамента коммуникаций власти и общественности Секретариата Кабинета Министров Украины / Правительственный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kmu.gov.ua/control/ru/publish/article?art_id=43430170&cat_id=1225809.

317. Соколова О.С. Джерела інвестицій у людський капітал / О.С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. Вип. 174: у 2 т. – Т. 1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.
318. Солдатов В.В. Некоторые аспекты разработки стратегии управления человеческими ресурсами / В.В. Солдатов // Кадры предприятия. – 2006. – № 6. – С. 84-93.
319. Соціальний захист населення від безробіття за даними державної служби зайнятості (річні дані) / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
320. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: нац. доп. / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
321. Спиридонова В.С. Разработка экономического механизма управления затратами на персонал судоходной компании / В.С. Спиридонова // Управление персоналом. – 2006. – № 22 (152). – С. 25-26.
322. Старинская А. Ставка на карту рисков / А. Старинская // Стратегии. – 2007. – № 6. – С. 23-29.
323. Статистика: Корреляционно-регрессионный анализ статистических связей на персональном компьютере: Методические указания / Калинингр. ун-т; Сост. Н.Ю. Лукьянова. – Калининград, 1999. – 35 с.
324. Статистичний щорічник України за 1997 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – 624 с.
325. Статистичний щорічник України за 2000 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Техніка, 2001. – 598 с.
326. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2003. – 662 с.
327. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2004. – 631 с.
328. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2005. – 591 с.
329. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2006. – 575 с.

330. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. П.П. Забродський]. – К.: Консультант, 2007. – 551 с.
331. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. П.П. Забродський]. – К.: Консультант, 2008. – 551 с.
332. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. Н.П. Павленко]. – К.: ДП „Інформаційно-аналітичне агентство”, 2009. – 566 с.
333. Степанова Л.В. Разработка (совершенствование) системы оплаты труда / Л.В. Степанова // Менеджер по персоналу. – 2009. – № 5. – С. 26-35.
334. Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: Движение к „пост-Вашингтонскому консенсусу” / Джозеф Ю. Стиглиц // Вопросы экономики. – 1998. – № 8. – С. 4-34.
335. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: наук. видання. – К.: Парламентське вид-во, 2009. – 630 с.
336. Струмилин С.Г. Очерки советской экономики. Ресурсы и перспективы / Станислав Густавович Струмилин. – М.; Ленинград: Госиздат, 1928. – 498 с.
337. Суворова Е. Когда компании нужен учебный центр / Е. Суворова // Business education review. – 2006. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.suvorova.biz/pub28.php>.
338. Суков Г.С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: моногр. / Г.С. Суков, И.Я. Тупик // Под научн. ред. В.М. Данюка. – К.: КНЕУ, 2008. – 232 с.
339. Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции / Л.Ш. Сулейманова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – № 1. – С. 69-73.
340. Супрун С.Д. Формування системних позицій оцінювання інвестицій підприємств: моногр. / С.Д. Супрун, І.С. Ткаченко [За ред. проф. Ткаченко І.С.]. – Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2008. – 180 с.
341. Тельнов А.С. Інноваційна активність персоналу як передумова високої

- якості праці / А.С. Тельнов // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 330-335.
342. Тертична Л.І. Інноваційний розвиток і людський капітал / Л.І. Тертична // Вісник Хмельницького національного університету: наук. журнал. – Економічні науки. – 2005. – № 2 (66). – Т. 2. – С. 179-183.
343. Тисунова В.Н. Трансформация украинской экономики и ее региональные аспекты: моногр. / Тисунова В.Н.; МВД Украины, Луган. гос. ун-т внутр. дел; [Научн. ред. д-р экон. наук, Л.А. Савельев]. – Луганск: РИО ЛГУВД, 2007. – 560 с.
344. Тихомиров В.П. Дистанционное образование: история, экономика, тенденции / В.П. Тихомиров // Дистанционное обучение. – 1997. – № 2. – С. 15-24.
345. Тихомирова І.О. Концепція людського капіталу як основа сучасної системи управління підприємством // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1. – С. 60-62.
346. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: моногр. / А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенок. – Запоріжжя: Вид-во Запорізької держ. інженер. акад., 2008. – 233 с.
347. Труд и социальное развитие: словарь / Е.В. Белкин, Н.А. Волгин, Н.Н. Гриценко и др.; Е.С. Строев (глав. ред.). – М.: ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
348. Туган-Барановський М.І. Основи політичної економії / Михайло Іванович Туган-Барановський; Науковий ред., автор передмови і вступної статті С. Злупко. – Львів: Видавнич. центр Львівського наці. ун-ту ім. І. Франка, 2003. – 628 с.
349. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий / Г.Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – С. 42-46.
350. Тугускина Г.Н. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия / Г.Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 3 (205). – С. 73-77.
351. Тупик И. Управление интеллектуальным капиталом / И. Тупик, И. Фильчаков // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 10. – С. 22-30.
352. Тупик И.Я. От развития персонала – к управлению знаниями / И.Я. Тупик

// Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 14-20.

353. У истоков НОТ: забытые дискуссии и нереализованные идеи / Сост. Э.Б. Корицкий; Ленинградский гос. ун-т. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – 334 с.
354. Ужакина Ю. Оценка эффективности обучения: что, как и зачем оценивать / Ю. Ужакина // Доклад на X конференции „Как создать новый тренинг или семинар”, С.-Петербург, 21 июня 2008 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=10540>.
355. Уильямс Д. Универсальность диплома MBA / Д. Уильямс // Социология образования. – 2003. – № 1. – С. 49-52.
356. Україна: Звіт з людського розвитку. Сила децентралізації / ПРООН. – К.: ПРООН, 2003. – 136 с.
357. Уманский А.М. Международные трудовые стандарты // А.М. Уманский, В.Г. Сумцов. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2006. – 520 с.
358. Умарова З. Методологические проблемы формирования человеческого капитала Проблемы трудовой миграции и пути их решения / З. Умарова: материалы науч.-практич. конф., г. Душанбе, 26-27 октяб. 2006 г. – Душанбе: Ирфон, 2007. – С. 126-129.
359. Управление персоналом / [Прудюс И.П., Владимирова Т.А., Запорожан Д.В. Прудюс Ю.И.]; Одесский нац. политехнич. ун-т. – О.: Одеський медуниверситет, 2001. – 252 с.
360. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф., д-ра Р. Мара, д-ра Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.
361. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2002. – 256 с.
362. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
363. Управління людськими ресурсами: (понятійно-термінологічний словник) / За ред. Г.В. Фокіна, О.В. Антонюка, М.Ф. Головатого. – К.: МАУП, 2006. – 496 с.
364. Управління розвитком людських ресурсів / [Верхоглядова Н.І., Ільїна С.Б., Іванникова Н.А., Лаврінченко О.В.]; Дніпропетр. обл. рада, Обл. комун.

- вищ. навч. закл., Ін-т підприємництва „Стратегія”. – Дніпропетровськ; Жовті Води: Наука і освіта, 2006. – 316 с.
365. Управління трудовим потенціалом: наукове видання // [В.С. Пономаренко, В.М. Гринькова, М.М. Салун та ін.]. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 346 с.
366. Ушенко Н.В. Умови та фактори підвищення продуктивності використання людського капіталу України / Н.В. Ушенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 37-45.
367. Федотова Л.Д. Оценка качества начального профессионального образования: (Метод. рекомендации) / Л.Д. Федотова, Е.А. Рыкова, В.А. Малишева; Ин-т развития профессионального образования. – М.: Издат. центр АПО, 2000. – 82 с.
368. Финансирование здравоохранения: альтернативы для Европы / Под ред. Моссиалос Э., Диксон А., Фигерас Ж., Кутцин Д.: пер. с англ. – М.: Весь мир, 2002. – 352 с.
369. Финансирование образования – инвестиции и доходы. Анализ Международных Индикаторов Образования / Краткий вариант международного доклада, ОЭСР и ЮНЕСКО. – Париж: UNESCO-UIS/OECD, 2003. – 20 с. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://stat.edu.ru/doc/ES_RUSSIAN.pdf.
370. Формування місцевих бюджетів та реформування міжбюджетних відносин / М.Г. Чумаченко, О.В. Калініченко, О.О. Кордун, О.В. Сергієнко; Громад. експерт. рада, Міжнар. ін-т порівнял. аналізу. – К.: МІПА, 2001. – 96 с.
371. Фролова И.И. Адаптационный тренинг – инструмент корпоративной системы обучения / И.И. Фролова, М.И. Рогачева // Управление развитием персонала. – 2007. – № 4 (12). – С. 308-313.
372. Хансен М. Частный сектор в высшем образовании Беларуси и стран Балтии / М. Хансен, А. Ванас // Beyond Transition. Экономический вестник о вопросах переходной экономики. – 2006. – № 11. – С. 9-10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org/transitionnewsletter>.
373. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / Константин Викторович Харский. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.

374. Хобта В.М. Активізація і підвищення ефективності інвестиційних процесів на підприємствах: моногр. / Хобта В.М., Попова О.Ю., Мешков А.В. / НАН України, Ін-т екон. пром-сті, МОН України, ДонНТУ. – Донецьк, 2005. – 343 с.
375. Хобта В.М. Управление инвестициями: механизм, принципы, методы / Валентина Михайловна Хобта. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 219 с.
376. Хобта В.М. Управління інвестиціями / Валентина Михайлівна Хобта. – Донецьк: ДонНТУ, 2009. – 448 с.
377. Хоменко Я.В. Стратегія сталого економічного зростання регіонів України: моногр. / Яна Володимирівна Хоменко. – Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2008. – 389 с.
378. Хорев А.И. Инновационные подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал / А.И. Хорев, И.Е. Чушкин, А.А. Чирков // Финансы и кредит. – 2007. – № 33. – С. 44-46.
379. Хотомлянський О. Вплив навчання та розвитку персоналу на показники фінансового стану підприємства / О. Хотомлянський, Т. Дерев'яноко // Схід: Аналітично-інформаційний журнал. – 2007. – № 4. – С. 41-46.
380. Христиановский В.В. Экономический риск и методы его измерения / В.В. Христиановский, В.П. Щербина. – Донецк: ДонНУ, 2000. – 197 с.
381. Царев В.В., Евстратов А.Ю. Оценки индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия / В.В. Царев, А.Ю. Евстратов // Управление персоналом. – 2008. – № 24. – С. 34-39.
382. Цимбалюк С.О. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал / С.О. Цимбалюк // Зб. наук. праць Харківського нац. економіч. ун-ту. „Управління розвитком”. – 2006. – № 4. – С. 103-107.
383. Чеботарь Ю.М. Риск-менеджмент. Управление хозяйственными рисками / Ю.М. Чеботарь // Кокс и химия. – 2005. – № 1. – С. 38-41.
384. Человек и общество / [Сильченко Н.В., Колоцей М.Я., Мартен М.В. и др.]. – Гродно: ГрГУ, 1999. – 300 с.
385. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / [Авдеева Н.Н., Ашмарин И.И., Генисаретский О.И. и др.]; РАН; Институт человека; под

ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 175 с.

386. Чентуков Ю. Оптимизация численности персонала и развитие системы профобучения / Ю. Чентуков // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 8. – С. 4-12.
387. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 15-34.
388. Шава О. Зачем бюджетное планирование HR-службе? / О. Шава // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 2. – С. 28-33.
389. Шандова Н.В. Оцінка загальної стійкості розвитку промислового підприємства / Н.В. Шандова // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9 (63). – С. 169-173.
390. Шарабчиев Ю.Т. Общественное здоровье: роль социально-экономических факторов, финансирования здравоохранения, благосостояния / Ю.Т. Шарабчиев // Медицинские новости. – 2004. – № 8. – С. 58-68.
391. Швец И.Б. Оценка эффективности инвестиций в персонал / И.Б. Швец // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 853-860.
392. Швец И.Б. Применение новых моделей в управлении персоналом / И.Б. Швец, О.В. Захарова, Е.С. Шелест // Материалы междунар. конф. „Современные проблемы моделирования социально-экономических систем” (памяти проф. Забродского В.А.) // Бизнес Информ. – 2009. – № 2. – С. 41-44.
393. Швец И.Б. Экономические основы формирования средств на оплату, стимулирование и социальную компенсацию / И.Б. Швец, Е.В. Чумаченко / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк: ИЭП, 2001. – 240 с.
394. Швець І.Б. Управління виробничими потужностями на підприємствах кондитерської галузі: моногр. / І.Б. Швець, Р.С. Распопов. – Донецьк: ДонНТУ – Норд-Пресс, 2010. – 156 с.
395. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / Станислав Владимирович Шекшня. – М.: ЗАО „Бизнес-школа „Интел-Синтез”, 2000. – 363 с.

396. Шеремета О.В. Механізм бюджетування витрат операційної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / О.В. Шеремета; Хмельницьк. нац. ун-т. – Хмельницький, 2009. – 18 с.
397. Шульга В.Г. Управление персоналом: зарубежный аспект / В.Г. Шульга // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. трудов. – Донецк: ДонНТУ, 2003. – С. 147-150.
398. Шумило Ю.О. Бюджетування як важливий елемент операційного планування / Ю.О. Шумило // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 7 (73). – С. 105-111.
399. Шумская С.С. Национальное богатство: методологические подходы и оценки по Украине / С.С. Шумская // Экономическая теория. – 2006. – № 4. – С. 62-76.
400. Шутов М.М. Методология кластерного планирования стратегических программ защиты здоровья работающего населения / М.М. Шутов, Г.А. Слабкий // Україна. Здоров'я нації. – 2009. – № 1/2. – С. 195-200.
401. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом / Георгий Васильевич Щекин. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.
402. Щербак А.В. Інформаційне забезпечення інвестиційної діяльності на підприємстві / А.В. Щербак // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3.– С. 103-107.
403. Янжул И.И. Экономическое значение личности / Иван Иванович Янжул [Избранные труды]. – М.: Наука, 2005. – 547 с.
404. Яновский Л.М. Качество жизни: зависимость от инвестиций в образование / Л.М. Яновский, И.В. Маслов // Качество. Инновации. Образование. – 2005. – № 1. – С. 8-10.
405. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 914-923.
406. Ястремський О.І. Моделювання економічного ризику / О.І. Ястремський. – К.: Либідь, 1992. – 176 с.

407. Яценко В.М. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект / В.М. Яценко, О.П. Кошулько // *Фінанси України*. – 2007. – № 5. – С. 48-54.
408. 5 Steps to a Graduate Business Degree / *Master of Business Administration* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mba.com/mba/whybschool>.
409. Amadco A. Distance education without high costs / A. Amadco // *Learning and leading with technology*. – 1995. – vol. 22. – № 8. – P. 12-13.
410. Anderson L.W. Taxonomy for Learning. Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives / Lorin W. Anderson, David R. Krathwohl. – N.Y.: Longman, 2001.
411. Becker G.S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach / Gary S. Becker. – Ann Arbor, 1967. – 268 p.
412. Becker W.S. Beyond Self-Interest: Integrating Social Responsibility and Chain Management With Human Resource Development / Wendy S. Becker, Jerry A. Carbo, Ian M. Langella // *Human Resource Development Review*. – 2010. – Vol. 9. – P. 144-168.
413. Ben-Porath Y. The production of human capital and life cycle of earnings / Yoram Ben-Porath // *Journal of Political Economy*. – 1967. – № 75. – Part 4.
414. Black F. The Pricing of Options and Corporate Liabilities / Fischer Black, Myron Scholes // *Journal of Political Economy*. – 1973. – May-June. – P. 637-659.
415. Bloom B.S. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, by a committee of college and university examiners / Benjamin S. Bloom, David R. Krathwohl / *Handbook I: Cognitive Domain*. – N.Y.: Longmans, Green, 1956.
416. Bourdieu P. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste / Pierre Bourdieu. – L.-N.Y.: Routledge, 1986.
417. Bowen H.R. Investment of Learning / H.R. Bowen. – San-Francisco ets: Josser-Bass, 1978. – 165 p.
418. Dao M.Q. Factor Mobility, Net Migration, Growth and the Lot of the Poorest Quintile in Developing Countries / Minh Quang Dao // *Margin: The Journal of*

- Applied Economic Research. – 2010. – Vol. 4. – P. 127-137.
419. Denison E.F. The Unimportance of the Embodied Question / Edward F. Denison. – A.E.R., LIV, 1964.
420. Edwards A.M. Comparative Occupation Statistics for the United States, 1870 to 1940 / Alba M. Edwards. – Washington: Government Printing Office, 1943.
421. Fisher I. The Nature of Capital and Income / Irving Fisher. – L.: Macmillan&Co., 1927.
422. Guthrie J.P. Alternative Pay Practices and Employee Turnover: An Organization Economics Perspective / James P. Guthrie // Group Organization Management. – 2000. – Vol. 25. – P. 419-439.
423. Heckman J.J. A Life Cycle Model of Earnings, Learning, and Consumption / James J. Heckman. – Journal of Political Economy. – 1976. – № 84. – Part 2. – P. 11-44.
424. Holtbeng B. Status and trends of distance education / B. Holtbeng. – L.: Kogan Page, 1981. – P. 200.
425. Hughes C. „People as Technology” Conceptual Model: Toward a New Value Creation Paradigm for Strategic Human Resource Development / Clareth Hughes // Human Resource Development Review. – 2010. – Vol. 9. – P. 48-71.
426. Kaplan R. The Balanced Score Card / R. Kaplan, D. Norton. – Boston: HBS Press, 1996. – 324 p.
427. Keiso D.E. Intermediate accounting (5th ed.) / D.E. Keiso, J.J. Weygandt. – N.Y.: JohnWiley, 1986. – 1245 p.
428. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels / D.L. Kirkpatrick. – San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. – 285 p.
429. Kirkpatrick James D. Kirkpatrick Then and Now: A Strong Foundation For the Future / James D. Kirkpatrick, Wendy Kayser Kirkpatrick. – Kirkpatrick Publishing, 2009. – 146 p.
430. Marshall A. Principles of Economics / Alfred Marshall. – N.Y.: Macmillan Co., 1959.
431. McGovern J. Maximizing the Impact of Executive Coaching: behavioral Change, Organizational Outcomes, and Return on Investment / Joy McGovern,

- Michael Linderman, Monica Vergara, Stacey Murphy, Linda Barker, Rodney Warrenfeltz // *The Manchester Review*. – 2001. – № 1. – Vol. 6. – 11 p.
432. Mincer J. *Schooling, Experience and Earnings* / J. Mincer. – N.Y.: Columbia University Press, 1974.
433. Moulaert F. *The social region: beyond the territorial dynamics of the learning economy* / Frank Moulaert, Jacques Nussbaumer // *European Urban and Regional Studies*. – 2005. – Vol. 12. – P. 45-64.
434. Phillips J. *Return on Investment* / J. Phillips. – Houston: Gulf Publishing, 1997.
435. Phillips J.J. *Technology's Return on Investment* / Jack J. Phillips, Patti P. Phillips // *Advances in Developing Human Resources*. – 2002. – Vol. 4. – P. 512-532.
436. Rogers Mary S. *Будущее управления персоналом (по материалам журнала People Management, сентябрь 2004 г.)* / Mary S. Rogers // *Справочник по управлению персоналом*. – 2005. – № 1. – С. 105-109.
437. Schultz T.W. *Investment in Human Capital* / T.W. Schultz // *American Economic Review*. – 1961. – Vol. 51. – P. 1-17.
438. Sharma K. *The Impact of Policy Reforms on Labour Productivity, Price Cost Margin and Total Factor Productivity: The Nepalese Experience* / Kishor Sharma // *South Asia Economic Journal*. – 2004. – Vol. 5. – P. 55-68.
439. Smith M.E. *Another Road to Evaluating Knowledge Assets* / Michael E. Smith // *Human Resource Development Review*. – 2003. – № 1. – Vol. 2. – P. 6-25.
440. Stewart T.A. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations* / T.A. Stewart. – N.Y.-L.: Doubleday / Currency, 1997. – 278 p.
441. Stiglitz Y. *More instruments and broader goals: moving to ward the Pust-Washington consensus* / Yoseph Stiglitz. – *The United Nations University WIDER annual lectures*. – 1998. – Jnuary.
442. *The Bologna Declaration of 19 June 1999. Joint declaration of the European Ministers of Education* / *The European higher education area* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf.
443. *The Kirkpatrick Philosophy. Kirkpatrick Foundational Principles* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy>

/tabid/66/Default.aspx.

444. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont: C&C, 1970. – 317 p.
445. Treiman D.J. Industrialization and social stratification / D.J. Treiman // Social Stratification: Research and Theory for the 1970s. – Indianapolis, 1970.
446. Walras L. Etudies d'economie politique appliquee / Leon Walras // Theorie de la production de la richesse sociale. – Lausanne, Paris, 1898.
447. Widener S.K. Human capital, pay structure, and the use of performance measures in bonus compensation / Sally K. Widener // Management Accounting Research. – 2006. – Vol. 17. – P. 198-221.
448. Wolsh J.R. Capital Concept Applied to Man / John R. Wolsh. – Q.J.E., XLIX. – 1935. – February. – № 2.
449. Zula Kenneth J. Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development / Kenneth J. Zula, Thomas J. Chermack // Human Resource Development Review. – 2007. – Vol. 6. – № 3. – P. 245-262.

Додаток А

Перелік витрат на утримання робочої сили

Таблиця А.1

Перелік витрат на утримання робочої сили відповідно до Інструкції № 131

Напрямок витрат на утримання робочої сили	Складові витрат на робочу силу	Приналежність до інвестицій у людський капітал*
1	2	3
1. Пряма оплата праці	1.1. Заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами незалежно від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві	–
	1.2. Надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у фактичних розмірах, незалежно від того, виплачуються ці надбавки у розмірах, передбачених чинним законодавством, чи у розмірах, встановлених колективним договором	–
	1.3. Винагороди (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи	–
	1.4. Премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів	–
	1.5. Оплата праці працівників за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду. Розмір коштів, направлених на оплату праці цих працівників, визначається виходячи з кошторису на виконання робіт (послуг) за договором і платіжних документів	–
	1.6. Оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання разових робіт	–
	1.7. Оплата за працю у вихідні та святкові (неробочі) дні, в понадурочний час	–
	1.8. Доплати за шкідливі умови праці (на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, в багатозмінному режимі, у нічний час тощо)	–
	1.9. Доплати працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах, за нормативний час пересування їх у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад	–
	1.10. Заробітна плата до кінцевого розрахунку по закінченні року (або іншого періоду), обумовлена системами оплати праці в сільськогосподарських підприємствах	–
	1.11. Відсоткові або комісійні винагороди незалежно від того, виплачені вони додатково до тарифної ставки (окладу) чи є основною оплатою в тих галузях, де це передбачено чинним законодавством	–
	1.12. Виплати різниці в окладах працівникам при тимчасовому заміщенні	–
	1.13. Оплата праці за виготовлення продукції, що є браком не з вини працівника	–
	1.14. Суми, нараховані за виконану роботу особам, залученим для роботи на підприємстві за спеціальними договорами з державними підприємствами (організаціями) про надання робочої сили	–
	1.15. Оплата праці кваліфікованих робітників, керівників, спеціалістів підприємств, залучених без звільнення від основної роботи для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, керівництва виробничою практикою студентів, навчання учнів загальноосвітніх шкіл	–
	1.16. Оплата праці студентів вищих навчальних закладів і учнів професійно-технічних навчальних закладів, які залучені на тимчасові роботи	–
	1.17. Оплата за виконання низькооплачуваної роботи у випадках, передбачених чинним законодавством	–
2. Оплата за невідпрацьований час	2.1. Оплата в повному обсязі щорічних і додаткових відпусток	–
	2.2. Оплата додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад тривалість передбачених законодавством) відпусток	–

1	2	3
	2.3. Суми, виплачені підприємствами випускникам професійно-технічних закладів освіти та молодим спеціалістам, які закінчили вищі навчальні заклади за час відпустки, що передує початку роботи	–
	2.4. Оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, та пільгового часу підліткам	–
	2.5. Оплата робочого часу працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо ці обов'язки виконуються в робочий час відповідно до чинного законодавства	–
	2.6. Суми доплат для досягнення середнього рівня фактичного заробітку, що передував тимчасовій втраті працездатності, у відповідності з чинним законодавством	–
	2.7. Заробітна плата, що зберігається за місцем основної роботи за працівниками, залученими на сільськогосподарські та інші роботи, згідно з чинним законодавством	–
	2.8. Виплати різниці в окладах працівникам, працевлаштованим з інших підприємств зі збереженням протягом певного часу (відповідно до законодавства) розміру посадового окладу за попереднім місцем роботи	–
	2.9. Надбавки за пересувний, роз'їзний характер робіт для працівників, безпосередньо зайнятих на будівництві, реконструкції і капітальному ремонті, а також при виконанні робіт вахтовим методом у випадках, передбачених законодавством	–
	2.10. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумковому обліку робочого часу та в інших випадках, передбачених законодавством	–
	2.11. Суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу), за дні в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору), до місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств	–
	2.12. Оплата простоїв не з вини працівника	–
	2.13. Суми, виплачені особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах, за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва	Соціальні інвестиції
	2.14. Оплата працівникам-донорам днів обстеження, здачі крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здачі крові	–
	2.15. Оплата за час вимушеного прогулу у випадках, передбачених законодавством	–
	2.16. Суми, що виплачуються працівникам, які знаходяться у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати	–
	2.17. Суми, що виплачуються працівникам, які брали участь у страйках	–
3. Премії та нерегулярні виплати	3.1. Премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання	–
	3.2. Премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, за своєчасну поставку продукції на експорт тощо	–
	3.3. Одноразові заохочення (наприклад, окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, заохочень до ювілейних та пам'ятних дат)	–
	3.4. Винагороди за підсумками роботи за рік	–
	3.5. Грошові компенсації за невикористану відпустку (крім оплати додаткової відпустки, що надається працівникам згідно з Законом України „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”)	–
	3.6. Матеріальна допомога (оздоровчі, екологічні та інші виплати)	–
	3.7. Суми прибутку, спрямовані на придбання акцій (для працівників трудового колективу).	–
4. Заробітна плата в	4.1. Вартість продукції, що видається в порядку натуральної оплати працівникам	–

1	2	3
натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах	4.2. Вартість безкоштовно наданих працівникам окремих галузей народного господарства (відповідно до законодавства) комунальних послуг, продуктів харчування	–
	4.3. Вартість безкоштовно наданих предметів (включаючи формений одяг, обмундирування), що залишаються в особистому постійному користуванні працівників, або сума пільг у зв'язку з продажем їх за зниженими цінами	–
	4.4. Зменшення вартості харчування працівників як готівкою, так і за безготівковими розрахунками в їдальнях, буфетах, профілакторіях	–
	4.5. Виплати, що мають індивідуальний характер (оплата продовольчих та непродовольчих товарів, включаючи товари, одержані за бартером, продуктових замовлень, проїзних квитків, передплати на газети та журнали, виплати різниці в цінах на паливо або суми компенсації працівникам вартості виданого палива у випадках, не передбачених чинним законодавством тощо)	–
	4.6. Вартість подарунків до свят та пам'ятних дат	–
	4.7. Вартість виданого молока і лікувально-профілактичного харчування.	–
	4.8. Витрати на виплату різниці між закупівельними та роздрібними цінами на сільськогосподарську продукцію, що відпускається підсобними господарствами для громадського харчування	–
	5. Витрати підприємств на оплату житла працівників	5.1. Витрати на утримання житла, що є у власності підприємства**
5.2. Витрати підприємства (асигнування) на утримання житла, що не є власністю підприємства (при умові проживання в ньому працівників підприємства)		–
5.3. Витрати на оплату квартир, найм житла у окремих громадян		–
5.4. Витрати на оплату безкоштовно наданого працівникам підприємств житла або суми грошових компенсацій за ненадання безкоштовно житла		–
5.5. Витрати на погашення позик, виданих працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, включаючи кошти для погашення первинних внесків для вступу в житловий кооператив та на індивідуальне будівництво, придбання садових будинків і обзаведення домашнім господарством		–
6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	6.1. Відрахування підприємств у такі фонди: фонд соціального страхування; Пенсійний фонд; фонд сприяння зайнятості населення; інші (наприклад, відрахування у недержавні фонди пенсійного страхування)	–
	6.2. Вихідна допомога при припиненні трудового договору. Суми, що виплачуються на період працевлаштування працівникам, звільненим у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідацією підприємства, а також у зв'язку з призовом на дійсну військову службу	–
	6.3. Вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок	Соціальні інвестиції
	6.4. Оплата додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад тривалість, передбачену законодавством) відпусток жінкам, які виховують дітей	–
	6.5. Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію	–
	6.6. Доплати і надбавки до державних пенсій працюючим пенсіонерам	–
	6.7. Щорічна допомога на оздоровлення дітей	–
	6.8. Суми, на які зменшується батьківська плата за перебування дітей у дитячих санаторіях, яслах, оздоровчих таборах підприємств	–
	6.9. Витрати на оплату послуг за договорами, що укладені з медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування	Соціальні інвестиції
	6.10. Плата за утримання дітей в дошкільних і навчання в учбових платних закладах та установах за рахунок коштів підприємства	–
	6.11. Оплата абонементів у групах здоров'я	Соціальні інвестиції
	6.12. Витрати підприємств у розмірі страхових внесків, пов'язаних із добровільним страхуванням працівників (від нещасних випадків, безробіття тощо), якщо договір страхування передбачає виплату обумовленої суми застрахованій фізичній особі (незалежно від виникнення страхового випадку) по закінченні терміну страхового	–

1	2	3
	договору. При цьому вказані суми включаються до вартості робочої сили в той період, в який провадяться перерахунки страховій компанії	
7. Витрати на професійне навчання	7.1. Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів та установ з підвищення кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо	Соціальні інвестиції
	7.2. Витрати на організацію навчального процесу: утримання учбових будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників і т.ін.	Соціальні інвестиції
	7.3. Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів	Соціальні інвестиції
	7.4. Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах без відриву від виробництва	Соціальні інвестиції
	7.5. Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства	Соціальні інвестиції
8. Витрати на утримання громадських служб	8.1. Витрати на утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, будинків відпочинку та інших установ, що перебувають на балансі підприємства або утримуються на умовах пайової участі**	–
	8.2. Витрати на утримання дитячих садків, таборів відпочинку, бібліотек, дитячих кімнат, куточків відпочинку, музеїв тощо**	–
	8.3. Витрати на придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що знаходяться на балансі підприємств або утримуються на умовах пайової участі	–
	8.4. Витрати на організацію гуртків, студій, клубів, народних університетів, факультетів, виставок-продажів виробів самодіяльної творчості, ярмарків, ігрових кімнат для дітей тощо**	–
	8.5. Витрати на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (у тому числі на оренду приміщень)	Соціальні інвестиції
	8.6. Вартість екскурсій і мандрівок	–
	8.7. Витрати на благоустрій садових товариств (будівництво доріг, енерго- і водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів тощо	–
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп	9.1. Авторський та лекційний гонорар	–
	9.2. Одноразові допомоги та добові, які виплачуються при переведенні, прийомі і направленні на роботу в іншу місцевість, витрати на оплату добових працівникам, які перебувають у відрядженні	–
	9.3. Виплати польового забезпечення	–
	9.4. Вартість виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила та інших миючих засобів, знешкоджувальних засобів або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту у випадку невидачі їх адміністрацією	–
	9.5. Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибопромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдання польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження	–
	9.6. Компенсації за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту працівників, згідно з чинним законодавством	–
	9.7. Витрати на оплату проїзду до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом, міським та приміським пасажирським транспортом	–
	9.8. Суми матеріальної допомоги, що надається на поховання	–
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу	10.1. Суми, які вносяться до бюджету у зв'язку з перевищенням фонду оплати праці	–

* визначено автором

** крім заробітної плати на утримання персоналу цих служб, а також капіталовкладень, що здійснені протягом року [146].

Додаток Б
Система принципів управління інвестиціями

Таблиця Б.1

Узагальнена система принципів управління інвестиціями

Автор, джерело	І.О. Бланк, [30, с. 47-49].	С.К. Реверчук, Н.И. Реверчук, І.Г. Скоморович та ін., [145, с.190-191]	В.М. Хобга, [375, с. 49]	О.Д. Вовчак, [64, с. 328]	І.М. Крейдич, [185, с. 240-241]	С.Д. Супрун, І.С. Ткаченко, [340, с. 53]	К.С. Салига, [299, с. 53]	І.А. Андрейцева, П.А. Стрельбицький, [143, с. 12]
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рівень визначення принципів Управлінські процедури	Принципи ефективного управління інвестиційною діяльністю	Принципи інвестування	Принципи оцінки інвестицій	Принципи управління інвестиційною діяльністю	Принципи розробки, аналізу та експертизи інвестиційних проектів	Принципи інвестиційної привабливості підприємства та реальних інвестиційних проектів	Принципи побудови моделей оцінки ефективності інвестиційних проектів	Принципи формування інвестиційного портфеля
		Принцип мультиплікатора Принцип співвідношення ринкової реальної вартості матеріальних активів					Відображення ефективності використання всіх видів споживаних застосованих ресурсів	
Організація виробничого процесу							Охоплення всіх видів діяльності підприємства	
Стратегія розвитку	Принцип комплексного характеру формування управлінських рішень		Принцип обліку багатоглядового аспекту інвестиційної діяльності і вироблення відповідного методичного підходу	Комплексний характер формування управлінських рішень	Розробка та експертиза проекту з низки обов'язкових розділів, таких як технічний, комерційний, інституціональний, екологічний, соціальний, фінансовий, економічний	Принцип цілісності	Принцип комплексності	Комплексність (для компанії) у прийнятті рішень щодо складу портфеля
					Моделювання потоків продукції (послуг) і різноманітних ресурсів (у тому числі грошових) у вигляді потоків коштів			Взаємоз'язок показників економічної ефективності на рівні народного господарства і суб'єкта господарювання

Продовження Додатка Б

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Принцип орієнтованості на стратегічні цілі розвитку підприємства			Орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства		Принцип ієрархічності	Принцип системності Логістичний підхід до оцінювання ефективності інвестицій	Забезпечення прийнятних для компанії співвідношень (пропорцій) між основними цілями: прибутковістю, зростанням капіталу, мінімізацією ризику та ліквідністю
Організація процесу управління інвестиціями	Принцип інтегрованості із загальною системою управління підприємством			Інтегрованість із загальною системою управління підприємством		Принцип взаємозалежності структури та середовища	Спрямованість на досягнення головної (генеральної) мети виробництва, тобто місії організації, цілей, інтересів інвесторів	Відповідність складу портфеля інвестицій стратегії компанії
Керівництво і відповідальність								Забезпечення відповідальності та керівництва портфелем відповідно до статуту корпорації
Облік фактора часу			Принцип обліку фактора часу і оцінка його впливу на перспективи здійснення інвестицій		Облік невизначеності й ризиків, пов'язаних з здійсненням проекту			
Оцінка ефективності інвестування	Принцип граничної ефективності інвестування		Принцип багатокритеріальності оцінки ефективності		Використання прийнятних світових практик критеріїв оцінки ефективності інвестицій	Принцип структурності	Нааявність критеріїв визначенні показників ефективності	Кількісна

Закінчення Додатка Б

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Принцип поєднання натуральних і вартісних показників ефективності капіталовкладень	Принцип використання адекватної економічним умовам господарювання методології проведення розрахунків				вимірність показників і критерію ефективності	
		Принцип врахування адаптивних витрат	Принцип усєбїчного обліку економічних інтересів окремих учасників процесу підготовки та реалізації проекту				Логїчна стрункість, взаємозв'язок із частковими показниками економічної ефективності	
	Принцип високого динамізму управління		Принцип динамічності системи показників, які характеризують інвестиційну діяльність	Високий динамізм управління			Повний облік витрат і результатів усіх фаз інвестиційного процесу, їх відповідність один одному в часі й за змістом	
Формування вимог до системи управління	Принцип варіативності підходів до розробки окремих управлінських рішень		Принцип охололення широкого спектру альтернативних інвестиційних дій при здійсненні інвестиційних розрахунків	Варіативність підходів до розробки окремих управлінських рішень	Принцип альтернативності – заснований на ринковому підході й пов'язаний з обмеженістю ресурсів у кожний момент часу	Принцип множинності опису кожної системи	Порівнянність порівнюваних варіантів	Обов'язкова оцінка всіх можливих альтернатив для кожного проекту

Додаток В

Система принципів управління персоналом

Таблиця В.1

Узагальнена система принципів управління персоналом

Автор, джерело	2		3		4		5		6		7		8		9		10			
	В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін., [22, с. 12-13]	Принципи менеджменту персоналу	М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова, [54, с. 25-27]	Принципи, що характеризують вимоги до системи управління персоналом	В.О. Лук'янін, [205, с. 37-40]	Принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом	Принципи управління персоналом, які визнаються українськими суб'єктами господарювання	Принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом	П.В. Журавльов, С.О. Карпашов, М.К. Маусов, Ю.Г. Оленгов, [262, с. 416]	Принципи стабілізації кадрів трудового колективу	Принципи управління персоналом	Принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом	М.П. Ніколаско, [239, с. 24]	Принципи управління людськими ресурсами	І.П. Прудіус, Т.А. Владимірова, Д.В. Запорожан, Ю.І. Прудіус, [359, с. 16]	Принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом	Г.В. Шокін, [363, с. 321]	Принципи кадрової роботи	Принципи управління людськими ресурсами	
Рівень визначення принципів Управлінської процедури																				
Кадрове забезпечення																				
Розвиток персоналу																				

Продовження Додатка В

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Організація праці	<p>Принцип плановірності – здійснення менеджменту персоналу на плановій основі, тобто скоординовано та синхронно</p> <p>Принцип системності – необхідність реалізації системного підходу в управлінні</p>	<p>Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва – функція управління персоналом формується і змінюється не сама по собі, а у відповідності до потреб та шлей виробництва</p> <p>Принцип оптимального співвідношення управлінських орієнтацій – необхідність випередження орієнтування функцій управління персоналом на розвиток виробництва порівнянні з функціями забезпечення функціонування виробництва</p>	<p>Плановість</p>	<p>Принцип комплексності – врахування всіх факторів, що впливають на систему управління</p> <p>Принцип обумовленості функцій управління персоналом цілями виробництва – функції управління персоналом формується і змінюється відповідно до потреб і шлей виробництва</p>	<p>Принцип системності – облік сукупності обставин, що впливають на стійкість робітника в колективі</p>	<p>Порядок</p>	<p>Комплексність – урахування всіх чинників, у тому числі зв'язку із керівними органами, договірні зв'язки</p> <p>Обумовленість функцій управління персоналом – формується і змінюється відповідно, а до потреб виробництва</p> <p>Стійкість – регулювання системи управління для забезпечення стійкого її функціонування</p>	<p>Орієнтація на стратегічний підхід до управління людськими ресурсами</p>	
	<p>Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва – функція управління персоналом формується і змінюється не сама по собі, а у відповідності до потреб та шлей виробництва</p> <p>Принцип оптимального співвідношення управлінських орієнтацій – необхідність випередження орієнтування функцій управління персоналом на розвиток виробництва порівнянні з функціями забезпечення функціонування виробництва</p>	<p>Лінійне, функціональне і цільове управління</p> <p>Єдність розпорядництва</p>	<p>Принцип узгодженості – взаємодія між ієрархічними ланками системи управління по вертикалі та горизонталі на основі узгодженні при досягненні головних цілей організації</p>	<p>Принцип узгодженості – взаємодія між ієрархічними ланками управління по вертикалі та горизонталі має бути в цілому погоджена з головними цілями організації і синхронізована в часі</p>		<p>Синоначальність</p> <p>Повноваження та відповідальність</p> <p>Дисципліна</p>	<p>Ієрархічність – ієрархічна взаємодія між ланками управління</p> <p>Чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника</p>		
<p>Розподіл повноважень та відповідальності</p>	<p>Принцип синоначальності – розподіл повноважень між керівниками та підрозділами по вертикалі й горизонталі</p> <p>Принцип соціального партнерства – баланс інтересів, соціальної згоди й бажання працівників спільно досягнення взаємовигідних кінцевих результатів</p>	<p>Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва – функція управління персоналом формується і змінюється не сама по собі, а у відповідності до потреб та шлей виробництва</p> <p>Принцип оптимального співвідношення управлінських орієнтацій – необхідність випередження орієнтування функцій управління персоналом на розвиток виробництва порівнянні з функціями забезпечення функціонування виробництва</p>				<p>Ініціатива</p>	<p>Первинність функцій управління персоналом – склад підсистем, організаційна структура, оптимальність співвідношення управлінських функцій</p>	<p>Соціальне партнерство і демократизація управління</p>	

Продовження Додатка В

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Принцип демократизму – оптимальне послання, єдиноначальності, персональної відповідальності керівника та участь найманних працівників у формуванні стратегії та політики менеджменту персоналу		Консенсусне прийняття рішень – схвалення прийнятних рішень більшістю працівників Демократичний централізм Послання єдиноначальності і колегіальності, централізації і децентралізації	Принцип автономності – раціональна автономність структурних підрозділів, окремих керівників		Централізація	Узгодженість – між ланками по вертикалі, горизонталі, тобто у просторі і часі		
	Принцип економічної заінгересованості – створення гнучкої системи стимулів	Принцип стійкості – забезпечення стійкого функціонування системи управління персоналом за допомогою спеціальних «регуляторів», які при відхиленні від заданої цілі організації спонукають працівників до регулювання системи управління персоналом	Контроль виконання рішень Послання контролю корпоративною культурою			Винагорода персоналу Справедливість Корпоративний дух			Послання довіри до кадрів з переріркою виконання
Стимулювання та мотивація праці		Принцип комфортності – забезпечення найкращих умов для творчої роботи працівників, усунування зайвих робіт при виконанні конкретних функцій		Принцип комфортності – забезпечення максимуму зручностей для творчих процесів вироблення, прийняття і реалізації рішень	Принцип технологічності – індивідуалізація роботи, орієнтація на потреби та проблеми окремого робітника	Розділення праці	Конкретність – забезпечення максимальних зручностей для творчих процесів	Збагачення праці і підвищення якості трудового життя	
Оцінка ефективності управління персоналом	Принцип економічності – ретельне обґрунтування витрат на персонал з огляду на їх окупність	Принцип економічності – передбачає найбільш ефективну економічну організацію системи управління персоналом		Принцип економічності – передбачає ефективну економічну організацію системи управління персоналом				Підхід до людини як основного чинника ефективності і конкурентоспроможності організації, основне джерело доданої вартості	
	Принцип соціальної доцільності – будьякі заходи, дії, умови праці персоналу мають бути соціально виправдані та обґрунтовані	Принцип перспективності – при формуванні системи управління персоналом треба враховувати перспективи розвитку організації		Принцип перспективності – при формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації			Перспективність – урахування перспективи розвитку підприємства		

Закінчення Додатка В

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<p>Формування вимог до системи управління</p>		<p>Принцип прогресивності – відповідність системи управління персоналом передовим зарубіжним та вітчизняним аналогам</p>		<p>Принцип прогресивності – відповідність системи управління персоналом передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам</p>			<p>Прогресивність – відповідність системи управління персоналом вітчизняним і зарубіжним аналогам</p>			
		<p>Принцип оперативності – вимагає своєчасного прийняття рішень з удосконалення системи управління персоналом з метою попередження або оперативного усунення відхилень</p>		<p>Принцип оперативності – своєчасне прийняття рішень для аналізу й удосконалення системи управління персоналом, що попереджають або оперативно усувають відхилення</p>			<p>Оперативність – своєчасне прийняття рішень щодо удосконалення системи управління персоналом</p>			
		<p>Принцип оптимальності – вибір найбільш оптимального варіанта пропозицій з формування системи управління персоналом</p>		<p>Принцип оптимальності – вибір найбільш раціонального варіанта формування системи управління персоналом для конкретних умов виробництва</p>				<p>Оптимальність – вибір найбільш раціонального варіанту для конкретних умов</p>		
		<p>Принцип науковості – розробка заходів з формування системи управління персоналом повинна бути заснована на досягненнях науки у галузі менеджменту та враховувати дію законів суспільного виробництва в ринкових умовах</p>	<p>Науковість</p>		<p>Принцип науковості – розробка заходів щодо формування системи управління персоналом має ґрунтуватися на досягненнях науки у сфері управління і з урахуванням зміни законів розвитку суспільного виробництва в ринкових умовах</p>			<p>Науковість – урахування досягнень науки у сфері управління</p>		
		<p>Принцип прозорості – система управління персоналом повинна мати концептуальну єдність, діяльність підрозділів менеджменту здійснюватись на однакових засадах, етапах, функціях</p>			<p>Принцип прозорості – система управління персоналом повинна мати концептуальну єдність, єдину і доступну термінологію</p>			<p>Прозорість – єдина доступна термінологія для концептуальної єдності</p>		
					<p>Принцип простоти – чим простішою є система управління персоналом, тим краще вона працює</p>			<p>Простота – чим простішою є система управління персоналом, тим краще вона працює</p>		
							<p>Батат ооспектність – управління за різними каналами, в тому числі адміністративно-господарському, економічним, правовим</p>			

Додаток Д

Інтенсивність підвищення кваліфікації кадрів за регіонами України протягом 2002-2008 рр.

Таблиця Д.1

Підвищення кваліфікації кадрів за регіонами України, тис. осіб

Регіон, область	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Україна	974,2	909,5	950,3	976,0	994,5	1071,2	1022,7
Автономна Республіка Крим	31,4	29,8	30,9	29,8	32,2	38,4	36,4
Вінницька	29,4	22,0	22,4	21,6	23,4	24,7	25,4
Волинська	14,9	13,0	13,8	14,7	16,6	19,8	17,5
Дніпропетровська	119,3	120,2	116	122,5	117,9	131,2	116,1
Донецька	140,3	140,0	136,7	150,8	151,5	153,2	149,7
Житомирська	20,6	16,6	17,9	18,3	17,6	19,9	19,0
Закарпатська	15,0	14,2	14,8	14,0	17,1	16,1	12,9
Запорізька	67,7	54,0	61,5	60,1	60,8	66,8	62,8
Івано-Франківська	22,2	19,4	21,5	20,8	20,1	23,5	21,4
Київська	24,8	25,0	25,2	26	26,3	28,8	27,7
Кіровоградська	23,5	21,8	19,2	17,8	19,7	20,9	19,1
Луганська	48,9	48,7	62,9	58,4	60,9	63,1	61,8
Львівська	37,6	32,6	34,9	37,7	36,6	42,0	38,8
Миколаївська	28,9	24,6	25,7	25,0	23,1	21,6	20,3
Одеська	34,5	30,8	29	31,8	33,9	39,1	38,9
Полтавська	33,1	33,2	36,7	36,8	39,1	40,7	42,4
Рівненська	19,1	15,6	21,3	23,5	23,2	22,0	24,1
Сумська	31,1	26,0	25,9	26,4	26,7	28,4	28,1
Тернопільська	11,6	11,2	10,5	11,2	11,3	13,8	14,9
Харківська	60,7	59,2	59,2	60,0	59,6	62,5	62,5
Херсонська	14,4	15,9	17,4	19,6	20,1	20,1	19,7
Хмельницька	25,9	20,8	21,2	20,6	22,2	23,1	24,3
Черкаська	21,5	18,5	19,9	20,2	19,2	20,8	21,6
Чернівецька	9,9	9,7	8,7	10,2	10,6	10,9	11,7
Чернігівська	21,1	16,3	18,3	19,0	20,1	19,8	18,4
м. Київ	61,2	64,6	73,2	73,9	78,7	94,1	81,4
м. Севастополь	5,6	5,8	5,6	5,3	6,0	5,9	5,8

Таблиця Д.2

Середньорічна чисельність найманих працівників за регіонами, тис. осіб

Регіон, область	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Україна	12235	11711	11316	11398	11433	11413	11390
Автономна Республіка Крим	459	436	414	408	403	405	407
Вінницька	462	416	383	377	370	360	353
Волинська	246	231	220	222	223	222	221
Дніпропетровська	1034	1005	990	1017	1037	1025	1011
Донецька	1350	1312	1287	1290	1292	1287	1279
Житомирська	345	328	311	303	293	284	277
Закарпатська	220	208	203	205	207	214	211
Запорізька	537	516	502	499	505	510	505
Івано-Франківська	262	243	237	241	244	244	247
Київська	422	398	389	391	393	396	391
Кіровоградська	275	255	241	237	235	229	223
Луганська	637	631	608	604	597	586	584
Львівська	608	587	573	581	580	586	589
Миколаївська	315	301	290	288	279	271	268
Одеська	577	556	538	536	540	544	545
Полтавська	459	438	419	417	414	409	406
Рівненська	269	254	243	242	238	234	233
Сумська	356	336	319	308	301	294	289
Тернопільська	238	222	210	206	203	198	197
Харківська	753	731	698	709	723	714	705
Херсонська	267	247	232	231	227	225	222
Хмельницька	365	332	309	298	284	272	268
Черкаська	363	330	311	308	310	304	301
Чернівецька	166	157	152	150	150	149	150
Чернігівська	318	298	281	278	272	263	256
м. Київ	856	866	884	965	1036	1111	1174
м. Севастополь	78	77	76	77	77	77	78

Середня періодичність підвищення кваліфікації, років

Регіон, область	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Україна	12,56	12,88	11,91	11,68	11,50	10,65	11,14
Автономна Республіка Крим	14,62	14,63	13,40	13,69	12,52	10,55	11,18
Вінницька	15,71	18,91	17,10	17,45	15,81	14,57	13,90
Волинська	16,51	17,77	15,94	15,10	13,43	11,21	12,63
Дніпропетровська	8,67	8,36	8,53	8,30	8,80	7,81	8,71
Донецька	9,62	9,37	9,41	8,55	8,53	8,40	8,54
Житомирська	16,75	19,76	17,37	16,56	16,65	14,27	14,58
Закарпатська	14,67	14,65	13,72	14,64	12,11	13,29	16,36
Запорізька	7,93	9,56	8,16	8,30	8,31	7,63	8,04
Івано-Франківська	11,80	12,53	11,02	11,59	12,14	10,38	11,54
Київська	17,02	15,92	15,44	15,04	14,94	13,75	14,12
Кіровоградська	11,70	11,70	12,55	13,31	11,93	10,96	11,68
Луганська	13,03	12,96	9,67	10,34	9,80	9,29	9,45
Львівська	16,17	18,01	16,42	15,41	15,85	13,95	15,18
Миколаївська	10,90	12,24	11,28	11,52	12,08	12,55	13,20
Одеська	16,72	18,05	18,55	16,86	15,93	13,91	14,01
Полтавська	13,87	13,19	11,42	11,33	10,59	10,05	9,58
Рівненська	14,08	16,28	11,41	10,30	10,26	10,64	9,67
Сумська	11,45	12,92	12,32	11,67	11,27	10,35	10,28
Тернопільська	20,52	19,82	20,00	18,39	17,96	14,35	13,22
Харківська	12,41	12,35	11,79	11,82	12,13	11,42	11,28
Херсонська	18,54	15,53	13,33	11,79	11,29	11,19	11,27
Хмельницька	14,09	15,96	14,58	14,47	12,79	11,77	11,03
Черкаська	16,88	17,84	15,63	15,25	16,15	14,62	13,94
Чернівецька	16,77	16,19	17,47	14,71	14,15	13,67	12,82
Чернігівська	15,07	18,28	15,36	14,63	13,53	13,28	13,91
м. Київ	13,99	13,41	12,08	13,06	13,16	11,81	14,42
м. Севастополь	13,93	13,28	13,57	14,53	12,83	13,05	13,45

Наукове видання

ЗАХАРОВА Оксана Володимирівна

**УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИВАННЯМ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ:
МЕТОДОЛОГІЯ, ОЦІНКА, ПЛАНУВАННЯ**

Монографія

(українською мовою)

Редактор *О.М. Следь*
Комп'ютерна верстка *А.А. Гончаренко*

Підписано до друку 15.11.2010. Формат 60x84^{1/16}.
Папір: PolSpeed. Друк: різнографія.
Ум. друк. арк. 15,79. Обл.-вид. арк. 14,69.
Тираж 300 прим. Замовлення № 1049.

Видавництво ДВНЗ «ДонНТУ»
Україна, 83001, м. Донецьк, вул. Артема, 58. Тел.: (062) 301-03-04

Свідоцтво про державну реєстрацію суб'єкта видавничої справи:
серія ДК №2982 від 21.09.2007.

Надруковано ТОВ «Друк-Інфо», 83001, м. Донецьк, вул. Артема, 58, к. 1.113
тел. (062) 335-64-55