



Ефективна економіка № 4, 2012

УДК 331.108:330.322.5

О. В. Захарова,
д.е.н., доц., ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
С. О. Поторочин,
к.е.н., ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

МЕТОДИ ОЦІНКИ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

METHODS OF EVALUATION INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

Анотація. Досліджено сутність кожної з найбільш відомих моделей оцінки та встановлено доцільну область їх практичного застосування в умовах діяльності українських підприємств.

The summary. The essence of each of the most known estimation models is investigated and the expedient area of their practical application in the conditions of the Ukrainian enterprises activity is defined fulfilled.

Ключові слова: Людський капітал, інвестиції, модель оцінки, підприємство

Key words: The human capital, investments, estimation model, the enterprise

Вступ

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.

Постановка задачі

Дослідженню різних аспектів оцінки інвестування у людський капітал присвячено праці багатьох науковців. Так, В.П. Антонюк здійснює оцінку вартості людського потенціалу та людського капіталу та визначає доцільні обсяги інвестицій у людський потенціал і людський капітал України на макрорівні [1, с.82-89; 125-137]. Процедуру оцінювання ефективності інвестування освіти, як головної складової інвестування у людський капітал, досліджує О.А. Грішнова [2, с.39-46]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [3]. Проте з практичної точки зору також 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.

Метою роботи є аналіз сучасних методів оцінки інвестування у людський капітал задля обґрунтування доцільності вибору відповідної моделі для конкретних умов здійснення підприємством оцінки інвестування.

Результати дослідження

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.

Перед тим як здійснювати оцінку ефективності інвестування у людський капітал має бути чітко визначеною економічна природа виникнення цього явища. При цьому ефективність інвестування незалежно від джерела здійснення інвестиційних витрат може одночасно або послідовно проявлятися із різною інтенсивністю для самої людини, у розвиток та охорону здоров'я якої вони спрямовуються, для суб'єкта господарювання, де ця людина працює та для країни в цілому.

На мікрорівні інвестиції у людський капітал є одним із дієвих інструментів забезпечення підприємства на перспективу високопродуктивною та інтелектуальною працею. 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 другою очікуваною складовою ефекту 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 працівників, скорочення плінності 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. Фінансова форма інвестицій складається з витрат коштів, необхідних на здобуття певного рівня освіти й отримання додаткових навичок й професійного досвіду, 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.

Другою складовою в очікуванні від інвестування для працівника є соціальний ефект, який для нього буде виражатися у зниженні рівня захворюваності та комплексному оздоровленні організму, покращенні умов праці та життя, отриманні можливості повноцінного відпочинку як у позаробочий час, так і у період щорічної відпустки, підвищення інтересу до змісту виконуваної роботи та ін. Отримання цієї складової ефективності є дуже важливою умовою підвищення для працівника привабливості підприємства, що має на меті на певний період скоротити ймовірність настання ризику його звільнення з метою пошуку більш гідного місця праці.

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 працівників, 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 підприємство від інвестованих ресурсів у людський капітал, та навпаки.

У сучасних умовах більш актуальним питанням для активізації процесів інвестування у людський капітал є визначення конкретних обсягів ефекту та рівнів ефективності за видами, які мають отримати підприємство та окремі працівники. Для підприємства рівень економічного ефекту може бути визначений шляхом математичної різниці між обсягом додаткового доходу, отриманого підприємством від інвестування та обсягом ресурсів, які було інвестовано у людський капітал протягом звітного періоду. 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 фактичного отримання як основного результату інвестування.

Оцінку економічної ефективності від інвестування працівником у свій розвиток також може бути здійснено відносним співставленням отриманого результату від інвестування та обсягу інвестованих коштів у його розвиток. Однак складність у визначенні цієї складової ефективності полягає у значному часовому лазі між моментом інвестування та часом отримання віддачі від інвестованих коштів. Крім того, найбільш інтенсивне інвестування у себеічний 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 своїй сфері. У подальшому інвестиції є також необхідними, але мають бути спрямовані в основному на збереження та розвиток професійного потенціалу людини. Така ситуація значно ускладнює процедуру оцінки і виводить на перший план для людини отримання соціального ефекту.

Ще одним обмеженням при визначенні ефективності від інвестування працівником у власний розвиток є неможливість узагальнення та уніфікації методик її 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 окремого суб'єкта господарювання.

У довгостроковому періоді економічний ефект від інвестованих ресурсів 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” [4, с.94]. Виходячи з того, що одночасно досягти у повному обсязі двох означених показників ефекту 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.

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.

Одним з найбільш поширених методів якісної оцінки ефективності інвестування у людський капітал є розроблена Д. Кіркпатріком наприкінці 50-х рр. XX 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 [5]. 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. 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 управлінців.

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 [6]. 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 матеріалоємності 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 [7].

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 [8]. 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. XX ст. Д. Філліпсом. 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. Філліпса є визначення економічного результату інвестування за допомогою розрахунку показника ROI (Return of investment – „повернення на інвестиції”) за формулою:

$$ROI = \frac{B - I}{I} \cdot 100\%, \quad (1)$$

де В – 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. Філліпса 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 [9, 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. Філліпса 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. 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% [10].

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 (http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BB%D1%83%D0%BC,_%D0%91%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B6%D0%B0%D0%BC%D0%B8%D0%BD) було розроблено методику якісної оцінки ефективності навчання – таксономію педагогічних цілей у пізнавальному середовищі, яка отримала назву „таксономія Блума” [11]. 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 вміло комбінує 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 шаблін 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.

Незважаючи на наявність достатньої кількості моделей та методів оцінки ефективності інвестування у людський капітал, на думку керівників відділів управління робочою силою 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.

Висновки

Отже, з метою мінімізації негативного впливу наявних методичних складностей застосування кожного з існуючих методів оцінки інвестування у людський капітал фахівцям із управління робочою силою слід ретельно дотримуватися запропонованих рекомендацій щодо практичного використання кожного з перелічених методів при одночасній самостійній розробці альтернативних інструментів та складових оцінки інвестування, які б були максимально наближеними до сучасних особливостей здійснення інвестування у людський капітал на підприємстві. При цьому обов’язковими складовими інструментами оцінки інвестування у людський капітал мають бути запровадження ефективної системи бюджетування, обґрунтування раціональної системи планування та створення комплексної системи попередження й запобігання ризику інвестування у людський капітал.

Література

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.

2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.

3. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309с.

4. Тупик И.Я. От развития персонала – к управлению знаниями / И.Я. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 14-20.

5. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels / D.L. Kirkpatrick. – San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. – 285 p.

6. Fisher I. The Nature of Capital and Income / Irving Fisher. – L.: Macmillan&Co., 1927.

7. 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.

8. Колот А. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15.

9. Keiso D.E. Intermediate accounting (5th ed.) / D.E. Keiso, J.J. Weygandt. – N.Y.: JohnWiley, 1986. – 1245 p.

10. Салига К.С. Ефективність реальних інвестицій: моногр. / К.С. Салига. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2007. – 284 с.

11. 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.

Стаття надійшла до редакції 09.04.2012 р.