

## ДІАГНОСТИКА ДОСТАТНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

## DIAGNOSTICS OF ADEQUACY OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

*Узагальнено особливості процесу інвестування у людський капітал. Встановлено походження особливостей процесу інвестування у людський капітал від двох споріднених з ним процесів – інвестування та управління персоналом. На основі означеної спорідненості обґрунтовано наукові принципи інвестування у людський капітал, а саме: результативності; інтегрованості із загальною системою управління підприємством; комплексного характеру формування управлінських рішень; динамізму; врахування фактора часу; економічної мотивації; соціально-економічної ефективності та багатокритеріальності оцінювання. Визначено відповідність виокремлених принципів етапам інвестування. Диверсифіковано джерела інвестування у людський капітал протягом життя людини. Обґрунтовано, що основним інвестором у людський капітал виступає роботодавець. Доведено, що у результаті інвестування у людський капітал підприємство може отримати фінансову, економічну та соціальну ефективність. Запропоновано показники оцінювання інвестування у людський капітал на рівні підприємства для кожної зі складових ефективності. Для кожного показника наведено методику оцінювання, критерії та особливості оцінювання.*

**Ключові слова:** інвестування у людський капітал, наукові принципи, управління персоналом, показники оцінювання, достатність.

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

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

**Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем нагромадження людського капіталу приділяється постійна увага з боку як зарубіжних, так і вітчизняних науковців та практиків. Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу у різний час зробили Г. Беккер [1], Дж. Мінцер [2], Т. Шульц [3], В. Антонюк [4], О. Грішнова [5], Т. Кір'ян [6], А. Колот [7], І. Петрова [8]. Разом із тим існуючі підходи до відтворення людського капіталу не дозволяють здійснити якісне та вичерпне оцінювання інвестування у людський капітал на різних рівнях управління. Усе це обумовило потребу в подальших дослідженнях теорії інвестування у людський капітал.

**Мета статті** – визначення сутності інвестицій у людський капітал, обґрунтування їх особливостей та встановлення наукових принципів інвестування, розробка складових діагностики достатності інвестування у людський капітал на рівні підприємства.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** 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.

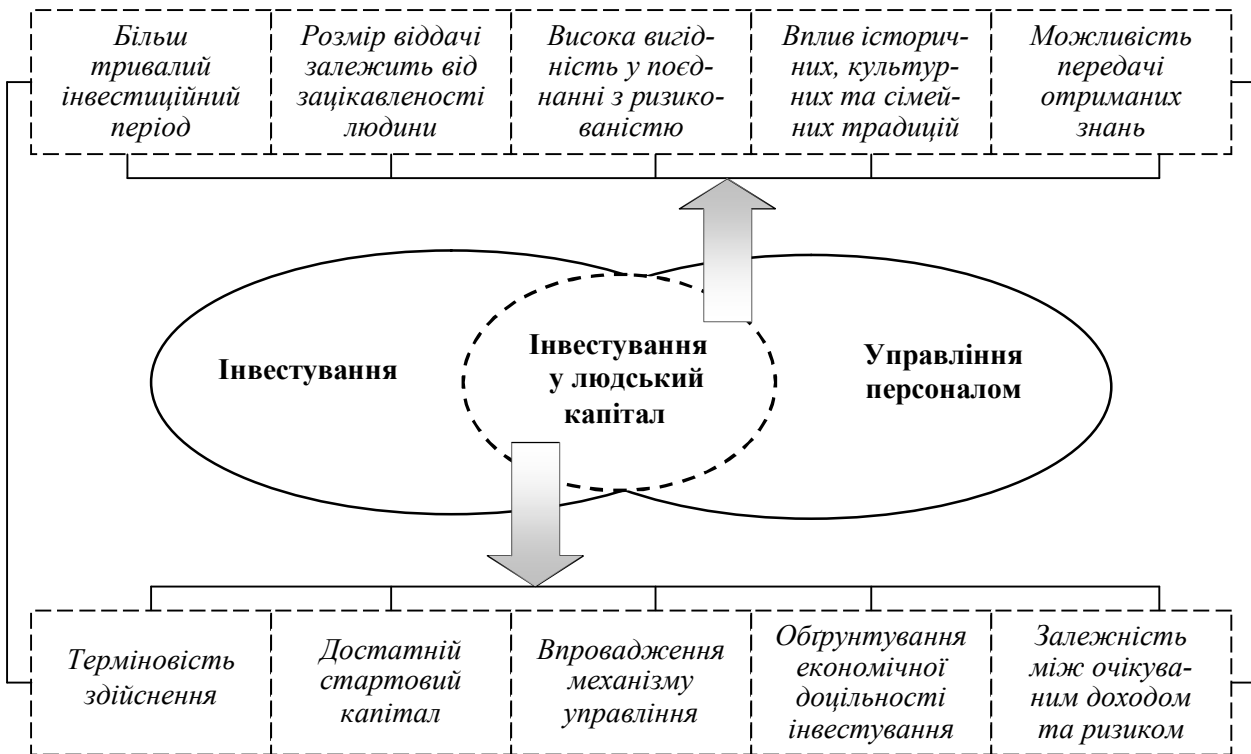
Внаслідок того, що інвестування у людський капітал за своєю економічною природою є складовою загального процесу інвестування, то йому притаманні основні характерні риси цього процесу, а саме: терміновість здійснення, необхідність достатнього стартового капіталу та впровадження механізму управління інвестуванням, обґрунтування економічної доцільності вкладання коштів в об'єкт та наявність прямої залежності між очікуваним доходом і ступенем ризикованості.

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, і тими, хто його останнім часом не проходив. Тобто виникає синергетичний ефект від професійного навчання, коли інвестування у розвиток окремого працівника, за умови створення на підприємстві і в колективі сприятливого морально-психологічного мікроклімату та ефективної системи управління робочою силою, дає можливість 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). Така обставина дозволяє, у свою чергу, зробити висновок про можливість поєднання принципів інвестування та управління персоналом завдяки інтеграційному характеру досліджуваного процесу.

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 цього 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 цієї економічної категорії визначається двома взаємопов'язаними та водночас різними за своєю природою процесами: безпосередньо управління інвестиціями як процесом здійснення капітальних вкладень у певний об'єкт з метою отримання очікуваного доходу, та управління персоналом підприємства як процесом підбору, розстановки та безперервного професійного розвитку працівників відповідно до їх особистісних та професійних якостей з метою перспективного накопичення людського капіталу. Отже, наукові принципи інвестування у людський капітал повинні мати комплексний характер і складатися з принципів, що одночасно регламентують вимоги до процесу як фінансового інвестування, так і управління персоналом.

Порівняльний аналіз загальних принципів інвестування та управління робочою силою дав змогу зробити висновок про наявність спільних рис між більшістю розглянутих принципів досліджуваних процесів, що дало можливість сформулювати основні наукові принципи інвестування у людський капітал на основі синтезу фінансових та соціальних аспектів управління (рис. 2) [9].



**Рис. 1. Походження особливостей інвестування у людський капітал від споріднених з ним процесів інвестування та управління персоналом**

Запропоновані принципи мають 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 робочою силою на рівні підприємства дає можливість 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 [10]. При цьому підприємство має самостійно обирати ті принципи, на яких, у першу чергу, мають ґрунтуватися його політика у сфері управління робочою силою та стратегія професійного розвитку. При розробці кожної складової цієї політики може бути одночасно враховано декілька визначальних принципів управління й інвестування у людський капітал. Так, наприклад, для успішного впровадження в умовах підприємства процесу безперервного навчання працівників необхідно не лише дотримуватися принципу соціально-економічної ефективності, але й формувати цей процес на основі постійної постановки нових виробничих завдань для працівників, які пройшли навчання, що дозволить максимізувати використання у практичній діяльності отриманих знань та навичок протягом найближчого періоду часу. Ще однією складовою успішності впровадження процесу безперервного навчання є своєчасне та систематичне проведення процедури атестації та сертифікації працівників з метою створення відповідності між реальною кваліфікацією працівника та рівнем його заробітної плати. Систематичне дотримання цих принципів на рівні підприємства буде підґрунтям для забезпечення очікуваного рівня ефективності інвестування у розвиток людського капіталу регіону та країни в цілому.

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, видів та джерел інвестування; обґрунтування доцільних обсягів інвестування у людський капітал; безпосереднє інвестування та оцінювання 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 цієї умови дасть підприємству можливість у найближчій перспективі отримати позитивний ефект у вигляді збільшення обсягу та якості людського капіталу (рис. 3).

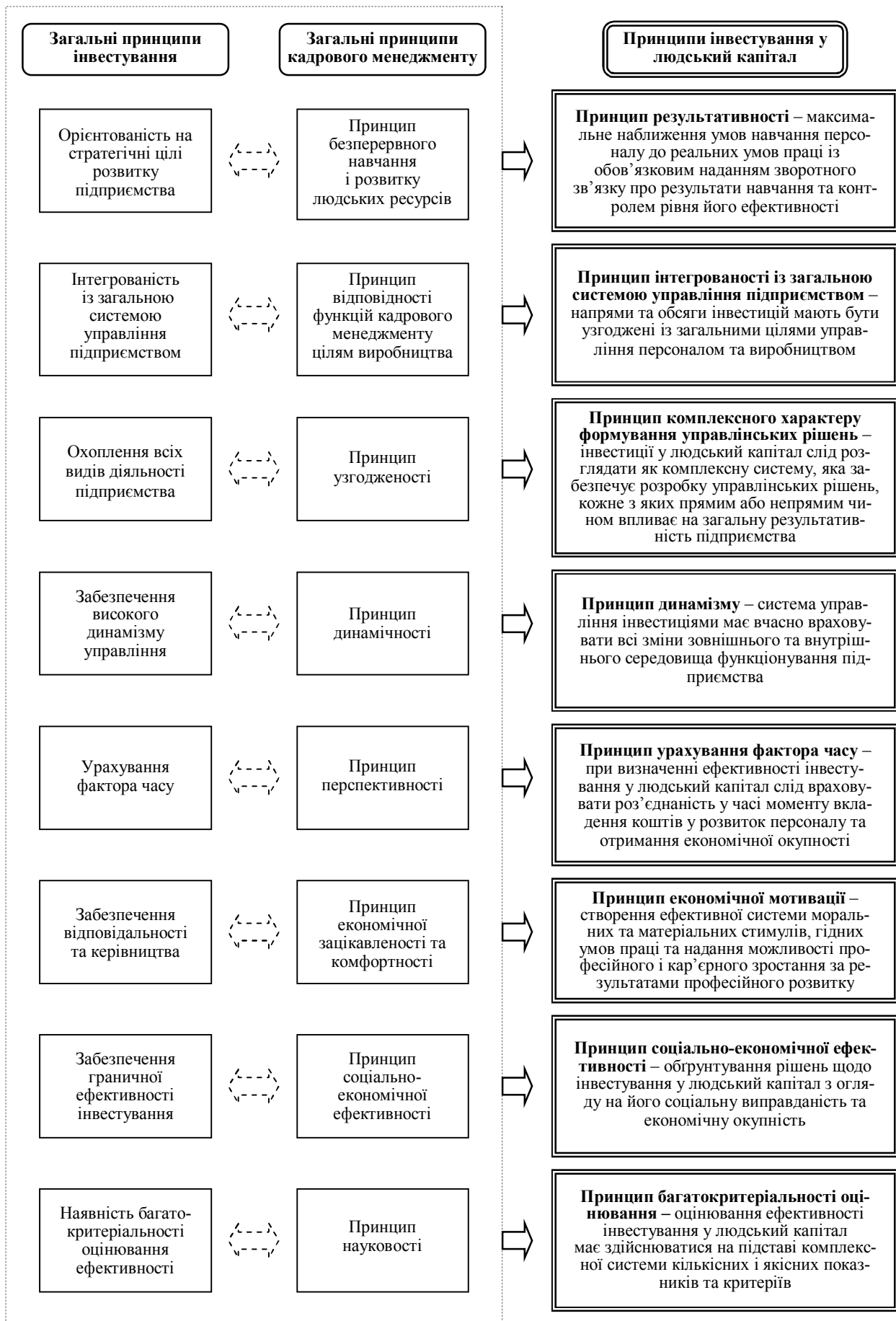


Рис. 2. Визначення наукових принципів інвестування у людський капітал



Рис. 3. Відповідність наукових принципів етапам інвестування у людський капітал

Досягнення очікуваного 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 урахування, тобто при здійсненні кожного етапу інвестування доцільним є дотримання одночасно двох взаємопов'язаних принципів. Так, при встанов-

ленні 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 цих 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 із тим, один і той же 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 приймати найбільш обґрунтовані рішення щодо доцільних напрямів та обсягів інвестування у людський капітал у конкретних умовах часу. Навпаки, принцип багатокритеріальності оцінювання має бути врахованим, перш за все, при розрахунку підприємством соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал завдяки тому, що на цьому етапі існує гостра необхідність проведення комплексного оцінювання економічної окупності вкладених коштів або інших ресурсів. Одночасно цей принцип має бути також врахованим на етапі обґрунтування доцільних обсягів інвестування, що теж буде сприяти забезпеченню ефективності інвестиційного процесу.

Протягом життя людини інвестування у її професійне становлення та розвиток здійснюється поетапно із різних джерел, тобто спостерігається процес диверсифікації джерел інвестування у людський капітал (рис. 4). Так, на етапі загальноосвітнього та професійного навчання людини як домінуюче джерело інвестицій у людський капітал виступають державні кошти, інтенсивність здійснення яких різко скорочується із початком трудової діяльності людини. На етапі активної трудової діяльності особистості поступово відбувається зміна пріоритетного джерела інвестування із державних коштів на кошти роботодавця та недержавних установ і фондів, інтенсивність здійснення яких наприкінці трудової діяльності починає різко скорочуватися.

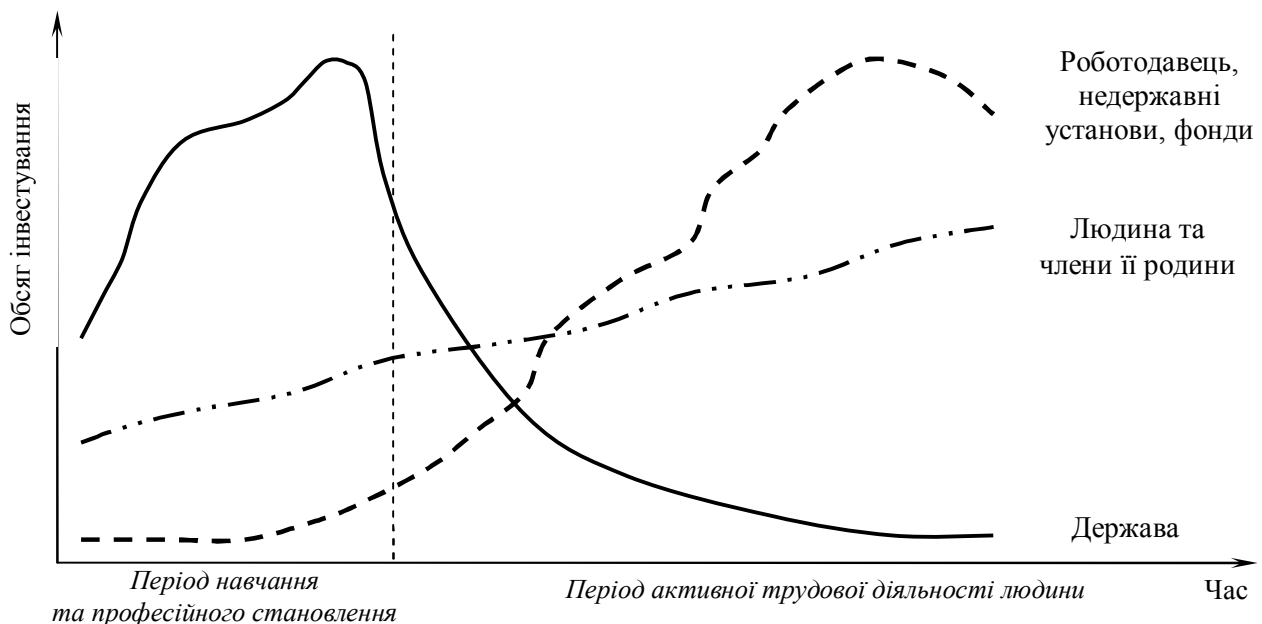


Рис. 4. Диверсифікація джерел інвестування у людський капітал протягом життя людини

Незалежно від домінуючого у певні періоди часу інвестиційного джерела власні кошти людини та її родини відіграють значну роль в інвестуванні у людський капітал та з часом мають тенденцію до поступового зростання. Отже, виходячи з того, що період трудової діяльності є найбільш тривалим у

житті людини, саме інвестиції за рахунок коштів підприємств є вирішальним чинником нарощування обсягу та якості людського капіталу, а отже й інструментом досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни.

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

З метою покращення якості проведення оцінювання ефективності інвестування у людський капітал та підвищення рівня обґрунтованості висновків пропонується доповнити процедуру оцінювання спеціальними показниками щодо визначення ступеня результативності здійснення певних видів інвестиційних витрат підприємства (табл. 1) [9; 11, с. 105–128].

Діагностику ефективності інвестування у людський капітал за допомогою наведеної системи показників слід проводити поетапно та комплексно, що дозволить певною мірою запобігти систематичним помилкам, обумовленим ризиками, які могли виникнути при розрахунку окремих показників ефективності або інтенсивності інвестування у людський капітал. 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 протягом останніх років 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 оцінювання результативності інвестування у людський капітал можливо шляхом моніторингу всіх або більшості пропонованих показників і робити висновки про ефективність інвестування слід лише на основі систематизації отриманих результатів.

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 аналітичних 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, загальноприйнята та внутрішня база якої має всебічно відображати всі аспекти та складові ефективності інвестування підприємством ресурсів у людський капітал протягом всього періоду дослідження.

**Висновки.** Забезпечення комплексного дотримання визначених 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 працівників 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 цих заходів у безпосередню діяльність суб'єктів господарювання.

## Показники оцінки інвестування у людський капітал на рівні підприємства

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення	Критерії та особливості оцінки
1	2	3	4
Рентабельність інвестування у людський капітал	$R_i = \frac{ЧП}{I_{лк}}$	ЧП – чистий прибуток підприємства, який було отримано в результаті інвестування у людський капітал, грн.;	Зростання показника буде свідчити про наявність позитивних тенденцій, пов'язаних із настанням періоду окупності інвестованих у людський капітал коштів. При цьому особливістю даного виду інвестиційних витрат є досить тривалий період окупності порівняно з фінансовими інвестиціями
Коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал	$K_{\phi i} = \frac{I_{лк}}{ЧП}$	$I_{лк}$ – обсяг коштів, які було інвестовано у людський капітал, грн.	Зростання у часі значення показника буде свідчити про підвищення рівня фінансової віддачі від інвестованих у людський капітал коштів
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	$K_{пл.п} = \frac{Ч_{пл.і}}{Ч_{со}}$	<p><math>Ч_{пл.і}</math> – чисельність перспективних* працівників, звільнених з причин плинності, осіб;</p> <p><math>Ч_{со}</math> – середньооблікова чисельність працівників, осіб;</p> <p><math>Ч_{в.і}</math> – чисельність звільнених перспективних працівників, осіб;</p> <p><math>Ч_i</math> – загальна чисельність перспективних працівників, осіб.</p>	<p><math>K_{пл.п}=0\%</math> – протягом досліджуваного періоду повністю відсутня плинність працівників, у професійний розвиток яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти;</p> <p><math>K_{пл.п}&gt;0\%</math> – спостерігається скорочення рівня зацікавленості перспективних працівників працею на підприємстві та наявність більш цікавих пропозицій від конкурентів, що підвищує рівень їх плинності.</p> <p>Скорочення значення показника буде свідчити про підвищення рівня закріплення перспективних працівників на підприємстві (через задоволення створеними умовами праці; лояльність до підприємства; бачення власних перспектив професійного становлення тощо), у результаті чого можна очікувати зростання результативності і ефективності інвестованих у професійний розвиток персоналу коштів</p>
Інтенсивність вибуття перспективних працівників	$d_{вп} = \frac{Ч_{в.і}}{Ч_i}$	<p>* працівники, в яких протягом трьох останніх років було інвестовано кошти з метою професійного та особистісного розвитку</p>	<p><math>0 \leq d_{вп} \leq 1</math></p> <p><math>d_{вп}=0</math> – такий рівень може бути характерним або для умов відсутності звільнення перспективних працівників (що є досить позитивною тенденцією за умови не перевищення середнього віку перспективних працівників граничної вікової межі), або при відсутності на підприємстві перспективних працівників (що є досить негативною тенденцією, так як свідчить про нездійснення протягом останніх трьох років на підприємстві процедур професійного навчання та розвитку);</p> <p><math>d_{вп}&gt;0</math> – недостатній рівень створених умов праці не дозволяє мотивувати перспективних працівників до праці на підприємстві, що супроводжується підвищеним рівнем вивільнення.</p> <p>Скорочення значення даного показника буде свідчити про покращення умов праці та, як наслідок, про підвищення ступеня зацікавленості та задоволеності перспективних працівників у роботі на підприємстві. Позитивним результатом дії такої тенденції є забезпечення окупності інвестованих у людський капітал коштів та підвищення фінансово-економічних результатів діяльності підприємства</p>



1	2	3	4
Коефіцієнт пріоритетності інвестування	$K_i = \frac{\Delta I_{\text{лк}}}{\Delta \text{ОК}}$	$\Delta I_{\text{лк}}$ – приріст інвестицій у людський капітал; $\Delta \text{ОК}$ – приріст середньорічної вартості основного капіталу, грн.	<p><math>K_i = 1</math> – підприємство протягом досліджуваного періоду приділяло однакову увагу як професійному розвитку персоналу, так і техніко-технологічному розвитку виробництва;</p> <p><math>K_i &gt; 1</math> – протягом досліджуваного періоду підприємство нарощувало обсяги інвестицій у людський капітал більшими темпами, ніж обсяги коштів, які спрямовувалися на техніко-технологічний розвиток виробництва, що має поступово сприяти нагромадженню людського капіталу та підвищенню ефективності виробничо-господарської діяльності;</p> <p><math>K_i &lt; 1</math> – протягом досліджуваного періоду підприємство акцентувало увагу більшою мірою на технологічному розвитку виробництва. Ескалація протягом тривалого періоду часу такої стратегії розподілу інвестиційних ресурсів керівництвом підприємства між різними складовими його діяльності може призвести до небажаних наслідків скорочення ефективності їх використання у результаті відставання компетентісного та кваліфікаційного рівня персоналу від технічного рівня виробництва.</p> <p>Зростання значення показника є позитивною тенденцією та буде свідчити про підвищення пріоритетності інвестування у людський капітал (відносно розмірів коштів, спрямованих на оновлення основних фондів) у стратегії розвитку підприємства</p>
Коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу	$K_{\text{врч}} = \frac{NB_1 - NB_0}{I_{\text{лк}}}$	$NB_0, NB_1$ – обсяг непродуктивних витрат та втрат робочого часу до та після здійснення інвестування у людський капітал, люд.-год.	<p><math>K_{\text{врч}} &gt; 0</math> – скорочення непродуктивних витрат та втрат робочого часу у розрахунку на одну грн. інвестованих у людський капітал коштів;</p> <p><math>K_{\text{врч}} &lt; 0</math> – падіння рівня ефективності використання робочого часу за рахунок зростання непродуктивних витрат та втрат робочого часу у розрахунку на 1 грн. інвестованих у людський капітал коштів;</p> <p><math>K_{\text{врч}} = 0</math> – протягом досліджуваного періоду не відбувалося підвищення ефективності продуктивного використання робочого часу у розрахунку на 1 грн. інвестованих у людський капітал коштів.</p> <p>Зростання значення даного показника у часі буде свідчити про наявність позитивних тенденцій підвищення результативності використання робочого часу в окремому підрозділі або на підприємстві в цілому внаслідок використання працівниками, які підвищили професійний рівень, прогресивних методів та способів організації праці, що, у свою чергу, має сприяти збільшенню ефективної віддачі від інвестованих у розвиток персоналу коштів</p>
Соціальна результативність інвестування у людський капітал	$CP_i = \frac{\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0}{I_{\text{лк}}}$	$\overline{ЗП}_0, \overline{ЗП}_1$ – рівень середньої заробітної плати працівників до та після здійснення інвестування у людський капітал, грн.	<p><math>CP_i &gt; 0</math> – збільшення рівня середньої заробітної плати у розрахунку на 1 грн. інвестованих у людський капітал коштів;</p> <p><math>CP_i &lt; 0</math> – падіння рівня ефективності використання робочого часу за рахунок зростання рівня середньої заробітної плати у розрахунку на 1 грн. інвестованих у людський капітал коштів;</p> <p><math>K_{\text{врч}} = 0</math> – протягом досліджуваного періоду не відбувалося підвищення соціальної результативності у розрахунку на 1 грн. інвестованих у людський капітал коштів.</p> <p>Зростання у часі показника буде свідчити про підвищення рівня соціальної складової ефективності інвестування та має супроводжуватися посиленням лояльності працівників до підприємства та зростанням рівня їх мотивації на досягнення ще більших результатів праці</p>

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

### Список використаної літератури

1. Becker G. S. Human capital and the personal distribution of income: an analytical approach / Gary S. Becker. – Ann Arbor, 1967. – 268 p.
2. Mincer J. Schooling, experience and earnings / J. Mincer. – N.Y.: Columbia University Press, 1974.
3. Schultz T. W. Investment in human capital / T. W. Schultz // *American Economic Review*. – 1961. – Vol. 51. – P. 1–17.
4. 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.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / Олена Анатоліївна Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 4. – С. 26–31.
7. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
8. 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.
9. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: [монографія] / О. В. Захарова. – Донецьк : ДонНТУ, 2010. – 378 с.
10. Коркіна Т. А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия / Т. А. Коркіна // *Управление персоналом*. – 2009. – № 17 (219). – С. 30–33.
11. Захарова О. В. Аналіз трудових показників : навч. посіб. / О. В. Захарова. – Донецьк : ДонНТУ, 2014. – 461 с.

### References

1. Becker, G. S. (1967) Human capital and the personal distribution of income: an analytical approach. Ann Arbor, 268 p.
2. Mincer, J. (1974) Schooling, experience and earnings. N.Y.: Columbia University Press.
3. Schultz, T. W. (1961) Investment in human capital. *American Economic Review*, (51), pp. 1–17.
4. Antonyuk, V. P. (2007) Formuvannya ta vykorystannya lyuds'koho kapitalu v Ukraini: sotsial'no-ekonomichna otsinka ta zabezpechennya rozvytku. NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. Donetsk, 348 s.
5. Hrishnova, O. A. (2001) Lyuds'kyu kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiyanoi pidhotovky. Kyiv: T-vo „Znannya”, 254 s.
6. Kir'yan, T., Kulikov, Yu. (2008) Nove v teorii, metodolohiyi ta praktytsi lyuds'koho kapitalu. *Ukrayina: aspekty pratsi*, (4), s. 26–31.
7. Kolot, A. (2007) Innovatsiyna pratsya ta intelektual'nyy kapital u systemi faktoriv formuvannya ekonomiky znan' *Ukrayina: aspekty pratsi*, (4), s. 4–9.
8. Petrova, I. L. (2004) Restrukturizatsiya funktsiy upravlinnya lyudskimi resursami v konteksti strategichnoyi perspektivi. *Demografiya ta sotsialna ekonomika*, (1-2), s. 126–135.
9. Zakharova, O. V. (2010) Upravlinnya investuvanniam u lyudskiy kapital: metodologiya, otsinka, planuvannya. Donetsk: DonNTU, 378 s.
10. Korkina, T. A. (2009) Printsipy upravleniya investitsiyami v chelovecheskiy kapital predpriyatiya. *Upravlenie personalom*, 17 (219), s. 30–33.
11. Zakharova, O. V. (2014) Analiz trudovykh pokaznykiv. Donetsk: DonNTU, 461 s.

Oksana Zakharova

## DIAGNOSTICS OF ADEQUACY OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

*The direction of economic policy of Ukraine for gradual achievement of innovative features of knowledge economy in modern conditions may be realized through continuous and intensive accumulation of human capital, the implementation of which is possible through investment. The aim of the article is to determine the nature of investment in human capital, to substantiate its peculiarities and determine scientific principles of investment, to develop components for diagnostics of the adequacy of investment in human capital at enterprise level.*

*The peculiarities of the process of investment in human capital are summarized. The origin of the peculiarities of the process of investment in human capital out of two processes, related to it – investment and personnel management – is determined. On the basis of this relationship scientific principles of investing in human capital, namely: effectiveness, integration with general system of personnel management, complex character of managerial decisions formation, dynamism, taking into account time factor, economic motivation, social and economic efficiency and multicriterion valuation are substantiated. The accordance of these principles to investment stages is determined. The sources of investment in human capital over a person's life are diversified. It is proved that as a result of investment in human capital a company may receive financial, economic and social efficiency. Indicators for assessing investment in human capital at the level of an enterprise are offered. A technique for assessing the adequacy of investment in human capital, its criteria and peculiarities are shown.*

**Keywords:** *investment in human capital, scientific principles, personnel management, indicators of assessment, sufficiency.*