

УДК 331.101:334.02:338.27

Дьомкіна О.В.,
аспірант* кафедри економіки підприємства
Київський національний університет ім. Т. Шевченка

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ РИЗИКІВ ПРИ ІНВЕСТИЦІЯХ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Domkina O.V.,
graduate student of the department of enterprise economics
Taras Shevchenko National University of Kyiv

ESSENCE OF AND PECULIARITIES OF RISKS OF INVESTMENT IN THE DEVELOPMENT OF THE HUMAN CAPITAL OF A FIRM

Постановка проблеми. На сьогоднішній день все більшого значення та розповсюдження набуває економіка знань та галузі, що на ній базуються. Людський капітал стає одним з найважливіших факторів виробництва та умов здобуття конкурентних переваг. Однією з визначальних ознак нової економіки є її дематеріалізація, що по своїй суті означає зміну акцентів з виробництва матеріальних благ (товарів) на виробництво нематеріальних (послуг). Окрім того, й матеріальні сфери відчувають все більший вплив інформаційних та освітніх технологій, необхідність нових підходів до управління підприємствами, зокрема таких, які враховують важливість людського фактору та його розвитку.

В свою чергу ефективність роботи підприємства все більшою мірою залежить від того, наскільки професійний та кваліфікований персонал на ньому працює. Розвиток персоналу підприємства – здобуття та розвинення вмінь, навичок, знань, підвищення кваліфікації працівників – майже завжди тісно пов'язаний з вкладенням коштів, інвестиціями, а отже і з певними ризиками. Визначення, вивчення та врахування особливостей та джерел походження ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства набуває все більшого значення, оскільки дозволяє уникнути небажаних втрат, підвищити ефективність та продуктивність діяльності працівників та усього підприємства, здобути конкурентні переваги, що набуває особливої актуальності в умовах економічної кризи, а також, враховуючи перебіг процесів глобалізації і євроінтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання вивчення можливих для підприємницької діяльності ризиків, а також підходів до кількісної оцінки таких ризиків досліджували у своїх наукових працях такі вітчизняні вчені, як В.А. Абчук, В.Д. Базилевич, І.Т. Балабанов, В.В. Вітлінський, Н.М. Внукова, М.В. Голованенко, Т.В. Головач, Л.М. Гутко, А.Б. Камінський, В.В. Лук'янова, С.І. Наконечний, Р.В. Пікус, В.В. Христиановський, А.В. Шегда, О.І. Ястремський та інші. Вагомий внесок у розвиток дослідження інвестицій у людський капітал, оцінки їх ефективності на підприємствах належить О.В. Захаровій, яка, зокрема, у своїй монографії “Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування” розглянула питання врахування підприємством фактора ризику при інвестуванні та обґрунтувала систему бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників.

Серед іноземних вчених суттєвий внесок у дослідження ризиків при інвестиціях в людський капітал зробили такі вчені, як: Г. Бейкер, Д. Кіркпатрик, Д. Левхарі, Й. Вейс, К. Коерзельман, Дж. Хартога, Х. ван Офема, С. Байдечі, Ш. Крістіансен, Ю. Йонсен, Х. Нільсен, Ф. Найт, Р. Уусітало, С. Ханчан, А. Ліоуї, Д. Тоухрі, Я. Фітценц, Т. Шульц, Т. Стюарт, Л. Туров та інші.

Але, не дивлячись на велику кількість досліджень з економічних і підприємницьких ризиків, а також наукових праць, присвячених визначенню ефективності інвестицій у розвиток персоналу, досі недостатньо досліджені сутність і особливості ризиків, що виникають при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є визначення сутності та поняття ризику при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства, виокремлення причин виникнення таких ризиків та їх особливостей.

Об'єктом дослідження є ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства.

Предметом дослідження є сутність, особливості та причини виникнення ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства.

Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- визначено сутність поняття ризику при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства;
- охарактеризовано джерела та причини виникнення такого виду ризиків на підприємствах;
- систематизовано особливості ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства.

* Науковий керівник: Єхануров Ю.І. – к.е.н., професор

Виклад основного матеріалу дослідження. Підприємство будь-якої галузі в процесі своєї діяльності завжди має справу з певною невизначеністю результатів, що породжується як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. В науковій літературі існування невизначеності - це передумова виникнення ризику, фундаментальна характеристика недостатньої забезпеченості процесу прийняття економічних рішень знаннями стосовно певної проблемної ситуації [11, с. 16]. Невизначеність в контексті результатів інвестицій у людський капітал підприємства характеризується насамперед непередбачуваністю поведінки працівника як основного об'єкта інвестицій, розвитку його здібностей, прояву потенціалу та мотивації.

Причини невизначеності й зумовленого нею ризику класифікують за різними ознаками. Зокрема, їх поділяють на об'єктивні (зовнішні), тобто такі, що не залежать від підприємства, і суб'єктивні, що безпосередньо зумовлені діяльністю підприємства (внутрішні) [1; 6]. До зовнішніх причин невизначеності можна віднести політичну й економічну ситуацію в країні та світі, стан розвитку галузі, в якій працює підприємство, ситуацію на ринках, та непередбачуваність дій конкурентів. Внутрішні причини передусім пов'язані з недоліками системи управління підприємством і персоналом та з самим процесом виробництва. Їх можна поділити на дві основні групи: ті, що стосуються підприємства, та ті, що відносяться безпосередньо до працівників. Зокрема, до першої групи належать неефективна стратегія маркетингу та продажів, застаріла матеріально-технічна база, неузгодженість цілей та стратегії між різними підрозділами підприємства, неконкурентоспроможність продукції або послуг, недоліки в організації виробництва та неефективна система управління персоналом (застосування непродуктивних моделей оплати праці, методів мотивації працівників та розвитку персоналу, низький рівень корпоративної культури).

До того ж, причини виникнення невизначеності у господарській діяльності у загальному значенні можна об'єднати у кілька груп [1]:

1. Недетермінованість процесів, котрі відбуваються у суспільстві загалом і в економічній діяльності зокрема. Недетермінованість є наслідком відсутності можливості вичерпного передбачення та прогнозування процесів.

2. Відсутність вичерпної інформації при організації та плануванні поведінки суб'єкта ринкової діяльності чи суб'єктивний, неякісний її аналіз.

3. Вплив суб'єктивних чинників на результати аналізу (рівень кваліфікації, приховування частини інформації, дезінформація тощо).

На невизначеність як фундаментальну характеристику ризику має великий вплив і науково-технічний прогрес, що породжує глобальну невизначеність у розвитку цілих сфер економічної діяльності [3]. Це має суттєве значення при дослідженні ризиків інвестування у розвиток персоналу підприємства, оскільки швидка зміна світових тенденцій та технологій може призвести до застарівання отриманих знань, неактуальності та неефективності форми їх отримання, та зміни сфери використання.

Окрім невизначеності передумовами ризику є також конфліктність та альтернативність. Конфлікт передбачає наявність розбіжності інтересів його учасників, дій, наслідків явищ, до яких ці дії призвели, а також наявність сторін, так чи інакше зацікавлених у цих наслідках [1]. Якщо розглядати інвестування у розвиток персоналу підприємства з точки зору ризику, можна виокремити наступні передумови виникнення конфлікту:

- розвиток одного працівника може призвести до зниження мотивації та незадоволеності іншого працівника або групи працівників підприємства, причому це може мати як суб'єктивний, так і об'єктивний характер;

- в межах поставлених стратегічних цілей підприємства та/або за умов обмеженості ресурсів тільки деякі підрозділи підприємства можуть підпадати під програму розвитку персоналу, що може бути причиною конфлікту як між конкретними працівниками, так і підрозділами і їх керівниками в цілому;

- у випадку неадекватної та/або неякісної програми навчання може виникнути ситуація незадоволеності її результатами як самого працівника, так і керівництва.

Альтернативність як передумова ризику пов'язана з тим, що часто виникає необхідність вибору з декількох можливих варіантів рішень. Відсутність можливості вибору знімає питання ризику. Альтернативність має різний ступінь складності та вимірюється різними способами: як на основі минулого досвіду у простих ситуаціях, так і за допомогою спеціальних методів та методик при розгляді складних ситуацій [4, с. 14-15]. За умов інвестування у розвиток персоналу підприємства альтернативність як характеристика ризику може бути виражена у наступному:

- підприємство завжди має вибір між різними програмами навчання, яким притаманні різні вартість, зміст, тривалість, місцезнаходження, постачальник, репутація та результативність;

- керівники підрозділів та менеджмент підприємства при здійсненні програми розвитку персоналу, як правило, мають декілька кандидатур працівників на вибір з різними особовими характеристиками, попередніми результатами роботи, мотивацією до розвитку, кваліфікацією;

- часто у підприємства є вибір: навчати та розвивати своїх працівників самостійно, або ж приймати на роботу вже навчених і достатньо кваліфікованих працівників. Обидва варіанти мають свої переваги та недоліки, і, відповідно, свої ризики. Наприклад, при рішенні наймати лише висококваліфікованих працівників підприємство може втрачати у своїй привабливості як роботодавець, який не інвестує у

персонал. Також складно вимірюваною є відносна ефективність витрат коштів і часу як на пошук кваліфікованих працівників, так і на підготовку недостатньо кваліфікованих.

Для більш глибокого розуміння поняття ризиків інвестування у розвиток персоналу варто розглянути сутність самого поняття ризик, його складові характеристики та властивості.

Ризик у загальному своєму визначенні походить від древньоіталійського слова *risicare*, що в перекладі означало “посміти”, “наважитися”. А також від схожих древньогрецького *ridsikon* – скеля, та латинського *resecum* – скеля та небезпека зіткнення з нею. Ризик – це дуже багатогранна та складна економічна категорія, про що свідчить велика кількість визначень різних вчених, та те, що серед науковців не існує єдиної думки щодо тлумачення поняття ризику. Основна різниця підходів полягає у співвідношенні об’єктивної та суб’єктивної складової в цьому понятті. Основні підходи до визначення поняття “ризик” у вітчизняній літературі наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Визначення ризику, що існують в науковій літературі

Визначення	Автор, джерело
Ризик - потенційна, чисельно вимірна можливість втрати	Волков І.М., “Проектный анализ”
Ризик - імовірність втрати підприємством частини своїх ресурсів, недоодержання доходів чи появи додаткових витрат у результаті здійснення певної виробничої і фінансової діяльності	Машина Н.І., “Економічний ризик та методи його вимірювання”
Ризик - об’єктивна реальність, яку необхідно враховувати під час планування діяльності в майбутньому	Сахарцева І.І., Шляга О.В., “Ризики економічної діагностики підприємства”
Ризик - це ймовірність настання певної події, результатом якої можуть бути втрати очікуваної економічної (фінансової) користі або прямих збитки	Пікус Р.В., “Управління фінансовими ризиками”
Автори трактують ризик як комбінацію таких елементів: подія, пов’язана з діяльністю підприємства і яка впливає на нього, імовірність цієї події, наслідки, що унеможливають досягнення запланованих цілей і в остаточному підсумку позначаються на доходах підприємства	Старостіна А.О., Кравченко А. А, “Ризик-менеджмент: теорія та практика”
Ризик в економічному розумінні передбачає втрати (збитки), імовірність котрих пов’язана з наявністю невизначеності (браку або недостовірності інформації), а також зиск і прибуток, отримати які можливо лише завдяки діям, пов’язаним з ризиком	Шегда А.В., Голованенко М.В., “Ризики в підприємстві: оцінювання та управління”
Ризик - це економічна категорія в діяльності суб’єктів господарювання, пов’язана з подоланням невизначеності, конфліктності в ситуаціях оцінювання, управління, неминучого вибору	Вітлінський В.В., “Ризикологія в економіці та підприємстві”
Ризик - узагальнена об’єктивно-суб’єктивна характеристика ситуації прийняття рішення в умовах невизначеності, яка відбиває можливість прояву та значимість для суб’єкта прийняття рішення збитків, внаслідок прийняття того, чи іншого рішення	Камінський А.Б., “Економічний ризик та методи його вимірювання”
Ризик - ймовірність виникнення збитків чи недоодержання доходів порівнянно з прогнозованим варіантом у зв’язку з випадковою зміною умов економічної діяльності, несприятливими обставинами	Івченко І.Ю., “Моделювання економічних ризиків”
Ризик - аспект діяльності суб’єктів господарського життя, пов’язаний з подоланням невизначеності в ситуації невідкладного вибору, в процесі якого можна оцінити ймовірність досягнення бажаного результату, невдачі та відхилення від мети.	Лук’янова В.В., Головач Т.В., “Економічний ризик”

Джерело: складена автором

Оскільки ризик є системним поняттям, то для кращого його розуміння варто виокремити його об’єкт та суб’єкт. Об’єктом ризику вважається керована система, стосовно якої приймається рішення й ефективність та умови функціонування якої наперед точно невідомі. Суб’єкт ризику – це особа (індивід або колектив), що зацікавлена в результатах керування об’єктом ризику та має компетенцію ухвалювати рішення щодо об’єкта ризику [8, с. 14].

В науковій літературі визначення категорії ризику, що має місце при інвестиціях у розвиток персоналу, на даний момент майже відсутнє. За останні роки великий внесок у дослідженні цього напрямку зробила О.В. Захарова. У своїй монографії “Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування” [3, с. 162-167] автор визначає, що для підприємства ризик інвестування у людський капітал – це сполучення імовірності загрози безповоротної, повної або часткової, втрати коштів, 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.

За цим визначенням ризик розглядається як негативне явище, загроза, що призводить до збитків або недоотримання прибутків підприємством внаслідок інвестування у розвиток персоналу підприємства.

Але, на наш погляд, варто підкреслити й обернену сторону ризику – потенційний успіх підприємницької діяльності, тобто можливість отримання додаткових переваг внаслідок ефективної внутрішньої політики управління персоналом та підприємством, сприятливих зовнішніх умов.

Даний підхід позитивного бачення ризику базується на можливості перетворення загроз в переваги шляхом впровадження в господарську діяльність нових способів і методів управління, побудови

ефективної системи навчання та розвитку персоналу, формування позитивної корпоративної культури, уважного та глибокого вивчення ринкової ситуації. Тобто ризик може стати передумовою отримання конкурентних переваг за умови створення ефективної системи управління ним.

Таким чином, на основі проаналізованих різноманітних підходів до визначення категорії ризику, що є у науковій вітчизняній та зарубіжній літературі, а також враховуючи специфіку об'єкта інвестування – людського капіталу – можна дати наступне визначення поняттю ризику при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства.

Ризик при інвестуванні у розвиток персоналу підприємства – це об'єктивно-суб'єктивна категорія діяльності господарського суб'єкта, що характеризується ймовірністю отримання додаткових конкурентних переваг та економічної вигоди, а також ймовірністю часткової або повної втрати інвестованих коштів, в залежності від ефективності оцінки і управління факторами невизначеності, пов'язаними з персоналом підприємства.

Основною причиною виникнення ризику при інвестиціях у людський капітал є наявність людського фактору. Зокрема, основними причинами такої невизначеності при прийнятті управлінських рішень щодо доцільності здійснення певного виду інвестицій у цьому випадку можуть бути, на думку О.В. Захарової, наступні: 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 [3, с. 165-166].

Як видно з наведеної класифікації причин невизначеності, поведінка працівника як окремого індивіда залежить від багатьох внутрішньо особистісних факторів, на деякі з яких підприємство може вплинути, а на інші – ні. Причому результати впливу можуть бути також різними. Але саме складність прогнозування поведінки працівника робить дослідження ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу цікавим та перспективним, що на даному етапі вимагає від дослідника виокремлення їх особливостей.

Отже, можна узагальнити такі основні особливості ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства, які обумовлюють необхідність всебічного дослідження цього питання:

1. Найбільша вага людського чинника суттєво ускладнює процес врахування та оцінки ризиків при інвестуванні у розвиток персоналу, та відповідно у цього виду ризиків завжди буде більший ступінь невизначеності. Серед інших видів ризиків цим ризикам у більшій мірі притаманні риси конфліктності як передумови виникнення невизначеності. Це пов'язано з тим, що факт розвитку однієї категорії персоналу або окремих працівників може призвести як до незадоволеності, так і до підвищення мотивації, кращих результатів праці інших.

2. В умовах економіки знань людський капітал стає найбільш важливим засобом виробництва, а отже ризики інвестицій у його розвиток починають відігравати все більш важливу роль.

3. Процеси глобалізації ринку праці підвищують рівень ризикованості інвестування у розвиток персоналу підприємства, оскільки у глобальних компаній є доступ до найбільш висококваліфікованих фахівців в будь-якій точці світу, а отже для місцевих компаній ринок праці стає більш конкурентним і складним.

4. На даний момент ризики при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства недостатньо вивчені, а на підприємствах не існує комплексної системи врахування та оцінки таких ризиків, бракує також кваліфікованих фахівців.

Висновки з даного дослідження. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу можуть виступати для підприємства як загрози втрат вкладених ресурсів, так і можливості отримання додаткових переваг. Найбільшу складність у цей вид ризиків додає наявність людського фактору, що характеризується непередбачуваністю людської поведінки. Перспективним напрямом подальшого дослідження є побудова комплексної методики оцінки таких ризиків, яка б враховувала вказані їх причини та особливості.

Література

1. Вітлінський В.В. Ризикологія в економіці та підприємстві : монографія / В.В. Вітлінський, Г.І. Великоіваненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 480 с.
2. Волков И.М. Проектный анализ / И.М. Волков, М.В. Грачева. – М. : Банки и Биржи, Юнити, 1998. – 423 с.
3. Захарова О.В. Управление инвестуванням у людський капітал : методологія, оцінка, планування : монографія / О.В. Захарова. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с.

4. Івченко І.Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій : навч. посіб. / І.Ю. Івченко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.
5. Камінський А.Б. Економічний ризик та методи його вимірювання : навч. посіб. / Камінський А.Б. – К. : Видавничий дім Козаки, 2002. – 120 с.
6. Лук'янова В.В. Діагностика ризику діяльності підприємства : монографія / В.В. Лук'янова. – Хмельницький: ПП В.В. Ковальський, 2007. – 312 с.
7. Машина Н.І. Економічний ризик і методи його вимірювання : навч. посіб. / Н.І. Машина. – К. : ЦНЛ, 2003. – 188 с.
8. Пікус Р.В. Управління фінансовими ризиками : навч. посіб. / Пікус Р.В. – К. : Знання, 2010. – 598 с.
9. Посохов І.М. Аналіз змісту поняття ризик і наукові підходи щодо визначення сутності ризику / І.М. Посохов // Вістник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 5. – С. 101-108.
10. Старостіна А.О. Ризик-менеджмент : теорія та практика : навч. посіб. / Старостіна А.О., Кравченко В.А. – К. : Політехніка, 2004. – 200 с.
11. Шегда А.В. Ризики в підприємстві : оцінювання та управління : навч. посіб. / А.В. Шегда, М.В. Голованенко. – К. : Знання, 2008. – 271 с.
12. Риски в современном бизнесе / П.Г. Грабовый, С.Н. Петрова, С.И. Полтавцев и др. – М. : Аланс, 1994. – 237 с.
13. Hartog J. How Risky is Investment in Human Capital? / J. Hartog, H. van Ophem, S. M. Bajdechi // Tinbergen Institute Discussion Paper. – 2004 [Electronic resource]. – Access mode: https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_1261.html
14. Chriatiansen C. The Risk-Return Trade-Off in Human Capital Investment. / C. Chriatiansen, J. Joensen, H. Skyt Nielsen // IZA discussion paper. – 2006 [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/33370/1/51367036X.pdf>

References

1. Vitlinskyi, V.V., Velykoivanenko, H.I. (2004), *Ryzykologhiia v ekonomitsi ta pidpriemnytstvi* [Risk management in economics and entrepreneurship], monograph, KNEU, Kyiv, Ukraine, 480 p.
2. Volkov, I.M., Gracheva, M.V. (1998), *Proektnyy analiz* [Project analysis], Banki i birzhi, Yuniti, Moscow, Russia, 423 p.
3. Zakharova, O.V. (2010), *Upravlinnia investuvannia v liudskiy kapital: metodolohia, otsinka, planuvannia* [Management of investment in human capital: methodology, estimation, planning], monograph, DonNTU, Donetsk, Ukraine, 378 p.
4. Ivchenko, I.Yu. (2007), *Modeliuvannia ekonomichnykh ryzykiv ta ryzykovykh sytuatsii* [Modeling of economic risks and risky situations], tutorial, Tsentri uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine, 344 p.
5. Kaminskyi, A.B. (2002), *Ekonomichnyi ryzyk ta metody yoho vymiriuvannia* [Economic risk and methods of its estimation], tutorial, Vydavnychii dim Kozaky, Kyiv, Ukraine, 120 p.
6. Lukianova, V.V. (2007), *Diahnostyka ryzyku diialnosti pidpriemstva* [Diagnostics of risk of enterprise], monograph, PP V.V. Kovalskyi, Khmelnytskyi, Ukraine, 312 p.
7. Mashyna, N.I. (2003), *Ekonomichnyi ryzyk ta metody yoho vymiriuvannia* [Economic risk and methods of its estimation], tutorial, TsNL, Kyiv, Ukraine, 188 p.
8. Pikus, R.V. (2010), *Upravlinnia finansovymy ryzykamy* [Management of financial risks], tutorial, Znannia, Kyiv, Ukraine, 598 p.
9. Posokhov, I. M. (2012), "Analysis of risk category and scientific approaches to determination of risk", *Visnyk natsionalnoho technichnoho universytetu "KhPI"*, no. 5, pp. 101-108.
10. Starostina, A.O., Kravchenko, V.A. (2004), *Ryzyk-menedzhment: teoria ta praktyka* [Risk management: theory and practice], tutorial, Politekhnikha, Kyiv, Ukraine, 200 p.
11. Shehda, A.V., Holovanenko, M.V. (2008), *Ryzyky v pidpriemnytstvi: otsinka ta upravlinnia* [Risks in entrepreneurship: estimation and management], tutorial, Znannia, Kyiv, Ukraine, 271 p.
12. Grabovyi, P.G., Petrova, S.N., Poltavtsev, S.I. (1994), *Riski v sovremennom biznese* [Risks in the modern business], Alans, Moscow, Russia, 237 p.
13. Hartog, J., Ophem, H., Bajdeshi, S. (2004), "How risky is investment in human capital?", available at: https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_1261.html
14. Chriatiansen, C., Joensen, J., Nielsen, S. "The risk-return trade-off in human capital investment", available at: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/33370/1/51367036X.pdf>