

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У найбільш загальному вигляді доцільність інвестування в людський капітал обумовлюється сформованими тенденціями та інтенсивністю заміни праці низької кваліфікації висококваліфікованою інтелектуальною, творчою та гуманізованою працею. Практична реалізація даного процесу здійснюється завдяки чіткого дотримання основних правил, закономірностей і вимог щодо інвестування в людський капітал, які втілюються в наукових принципах його виконання. Особливістю формулювання наукових принципів інвестування в людський капітал є те, що етимологія даної економічної категорії визначається двома взаємопов'язаними і водночас різними за своєю природою процесами: безпосередньо управлінням інвестиціями як процесу здійснення капітальних вкладень у певний об'єкт з метою отримання додаткового доходу та управління персоналом підприємства як процесу підбору і розстановки персоналу відповідно до його особистісних і професійних якостей з метою перспективного накопичення людського капіталу. Отже, наукові принципи інвестування у людський капітал мають носити комплексний і універсальний характер і повинні складатися із принципів, які одночасно регламентують вимоги як до процесу фінансового інвестування, так і до процесу управління персоналом на підприємстві.

Аналіз сучасного досвіду в галузі управління фінансовими інвестиціями дозволив встановити значну кількість досліджень різних рівнів визначення принципів управління фінансовими інвестиціями. Так, І. О. Бланк [1, с. 47–49] визначає принципи ефективного управління інвестиційною діяльністю, В. М. Хобта [2, с. 49] конкретизує принципи оцінки інвестицій, О. Д. Вовчак [3, с. 328] узагальнює принципи управління інвестиційною діяльністю, І. М. Крейдич [4, с. 240–241] досліджує принципи розробки, аналізу та експертизи інвестиційних проектів. Одночасно існує достатня кількість досліджень, присвячених визначенню принципів різних аспектів управління персоналом: В. М. Данюк, В. М. Петюх та С. О. Цимбалюк [5, с. 12–13] визначають принципи менеджменту персоналу, Г. В. Щокін [6, с. 321] – принципи кадрової роботи,

М. П. Ніколаєнко [7, с. 24] – принципи управління людськими ресурсами. Разом з тим на сьогодні відсутнє чітке розуміння стосовно визначення принципів інвестування у людський капітал як самостійного процесу, який сформувався шляхом виокремлення та інтеграції окремих положень теорії управління персоналом інвестування.

*Мета дослідження – визначення наукових принципів інвестування в людський капітал і встановлення відповідності між принципами та етапами інвестування в людський капітал підприємства.*

Перш ніж визначити принципи інвестування в людський капітал, необхідно встановити відмінності між загальними інвестиціями та інвестиціями в людський капітал. Представники сучасної класичної теорії інвестування серед видів інвестиційних цінностей, наряду із реальними та фінансовими, виділяють інтелектуальні інвестиції, які визначаються як вкладення коштів або витрати, пов'язані із підготовкою фахівців на курсах, придбанням патентів, ліцензій і ноу-хау, передачею досвіду і вкладеннями в розробку технологій [8, с. 634]. Ці витрати також являються напрямками інвестування власних або запозичених коштів підприємствами, проте мають різні з іншими видами інвестицій ступені доходності та ризику. Отже, можна зробити висновок, що внаслідок того, що інвестування в людський капітал за своєю економічною природою являється складовою загального процесу інвестування, то йому притаманні й основні характерні риси даного процесу, а саме: терміновість здійснення, необхідність достатнього стартового капіталу і впровадження механізму управління інвестуванням, обґрунтування економічної доцільності вкладання коштів у обраний об'єкт і наявність прямої залежності між очікуваним доходом і ступенем ризикованості.

Разом з тим інвестування в людський капітал має також і суттєві змістовні відмінності від основних характеристик здійснення загального процесу інвестування, що в першу чергу викликано необхідністю вкладання коштів у специфічний об'єкт інвестування, в якості якого виступає окремий працівник або група працівників. Досягти найбільшої

віддачі від інвестування в людський капітал можливо лише при умові надання працівнику можливості повної реалізації отриманих знань і вмій у практичній діяльності та створення позитивного мотиваційного клімату і заінтересованості працівника як у власному розвитку, так і в реалізації отриманих знань на практиці. В іншому випадку існує висока ймовірність зменшення та навіть втрати людського капіталу. Отже характерною рисою здійснення даного виду інвестування є вплив особистісних рис людини-об'єкта вкладення та залежність від зміни якості трудового життя людини протягом часу.

Інвестування в людський капітал, на відміну від його інших фінансових форм, створює можливість обміну корисною інформацією й 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 в розвиток окремого працівника, при умові створення на підприємстві і в колективі сприятливого морально-психологічного мікроклімату та ефективної системи управління персоналом, підвищує рівень людського капіталу кількох працівників або навіть більшості членів трудового колективу.

Проведений аналіз дає змогу узагальнити та розширити перелік складових особливостей процесу інвестування у людський капітал і дозволяє зробити висновки про можливість поєднання принципів інвестування та управління персоналом завдяки інтеграційному характеру досліджуваного процесу (рис. 1). Отже, для обґрунтованого визначення наукових принципів інвестування в людський капітал доцільним є виконання аналізу і співставлення принципів здійснення кожної зі складових даного процесу.



**Рис. 1. Походження особливостей інвестування в людський капітал від споріднених процесів інвестування та управління персоналом**

Відповідно до існуючого розуміння економічної сутності категорії «принципи» виділяється два взаємопов'язаних підходи. У відповідності до пер-

шого підходу принципи — це «основні, вихідні положення теорії, основні правила діяльності», а другий підхід трактує сутність даної категорії як «встановлені, загальноприйняті, поширені правила господарських дій і властивостей економічних процесів» [9, с. 76]. Виходячи з того, що другий підхід є більш конкретизованим і широким, то саме його було покладено в основу визначення принципів інвестування в людський капітал.

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. Так, існують підходи до визначення загальних принципів інвестування, які складаються з окремих складових управління інвестиціями, до яких належать принципи управління інвестиційною діяльністю; принципи розробки, аналізу та експертизи інвестиційних проектів; принципи оцінки інвестиційної привабливості підприємства та реальних інвестиційних проектів; принципи побудови моделей оцінки ефективності інвестиційних проектів; принципи формування інвестиційного портфелю. Розглянуті принципи різних аспектів інвестування охоплюють всі складові управління інвестиційними проектами на різних рівнях і стадіях їх впровадження, комплексне дотримання яких створює умови для скорочення ризиків втрати коштів або не отримання очікуваного рівня прибутку і дозволить максимізувати ефективність здійснення інвестиційної діяльності.

З метою забезпечення можливості подальших наукових досліджень і співставлення принципів управління інвестиціями і персоналом, 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 виявлених управлінських процедур відповідає природній послідовності процедур здійснення загального процесу управління інвестиціями. Для кожної управлінської процедури з блоку принципів, які її характеризують шляхом узагальнення, було виокремлено по одному найбільш загальному та основному принципу її реалізації.

Використана процедура узагальнення і визначення системи наукових принципів досліджувано-

го процесу дозволяє всебічно охопити всі сторони його здійснення. Отримані таким чином загальні принципи управління інвестиціями надалі будуть використані для співставлення із принципами управління персоналом і визначення наукових принципів інвестування в людський капітал.

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

Питанням визначення особливостей процесу інвестування в людський капітал присвячено наукові праці багатьох дослідників. Так, А. М. Ткаченко і Т. С. Морщенок з метою забезпечення ефективності безперервного навчання вказують на важливість створення мотиваційного клімату та зацікавленості персоналу у власному розвитку [10, с. 127]. Призначений 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 повинні залучатися до робіт із найбільшим рівнем можливої економічної віддачі [11, с. 187]. Отже, одними з визначальних принципів управління персоналом підприємства слід вважати створення мотиваційного і продуктивного механізму впливу на загальні результати його функціонування.

Існують також дослідження, автори яких визначають окремі принципи навчання персоналу, специфіка формування яких пов'язана 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 [12, с. 883].

Існують також дослідження впливу професійної освіти на розвиток персоналу, принципів навчання керівників та підготовки підприємців із числа дорослого населення. Проведений аналіз накопиченого досвіду з визначення принципів різних аспектів управління персоналом дозволив сформулювати цілу сукупність різних за складом і змістом принципів, яку спочатку за ступенем однорідності було об'єднано в комплексну систему, а потім, з метою подальшого аналізу, умовно поділено на взаємопов'язані однорідні блоки відповідно до управлінських процедур процесу управління персоналом. До складу таких управлінських процедур увійшли такі процедури, як кадрове забезпечення, розвиток персоналу, організація праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивація, оцінка ефективності управління персоналом і формування вимог до системи управління. Шляхом узагальнення для кожної управлінської процедури було визначено по одному загальному принципу, який комплексно характеризує кожний блок принципів управління персоналом. Узагальнена таким чином система із визначених принципів повністю відповідає меті та завданням управління персоналом, а ретельне дотримання цих принципів дозволить створити умови для успішної реалізації поставлених перед підприємством цілей і завдань управління.

Проведений аналіз загальних принципів інвестування та управління персоналом дозволив зробити висновок про наявність спільних рис між більшістю розглянутих принципів, що дало змогу шляхом узагальнення та пошуку однорідностей сформулювати основні принципи інвестування у людський капітал на основі синтезу фінансових і соціальних аспектів управління (рис. 2). Запропоновані принципи носять комплексний характер і охоплюють всі аспекти інвестування в людський капітал як на рівні окремого підприємства, так і на рівні галузі та народного господарства країни в цілому.

Якщо представити організацію процесу інвестування в людський капітал у вигляді основних етапів його здійснення, то отримаємо таку послідовність: встановлення цілей і задач інвестування в людський капітал; визначення об'єкту та видів інвестування; обґрунтування доцільних обсягів інвестування; безпосереднє інвестування в людський капітал і оцінка соціально-економічної ефективності інвестування в людський капітал.

Більш детальний аналіз визначених принципів інвестування в людський капітал дозволив встановити, що їх комплексний характер забезпечується, в першу чергу, парною дією на окремі етапи здійснення процесу інвестування в людський капітал (рис. 3). Так, при встановленні цілей і задач інвестування в людський капітал на рівні підприємства

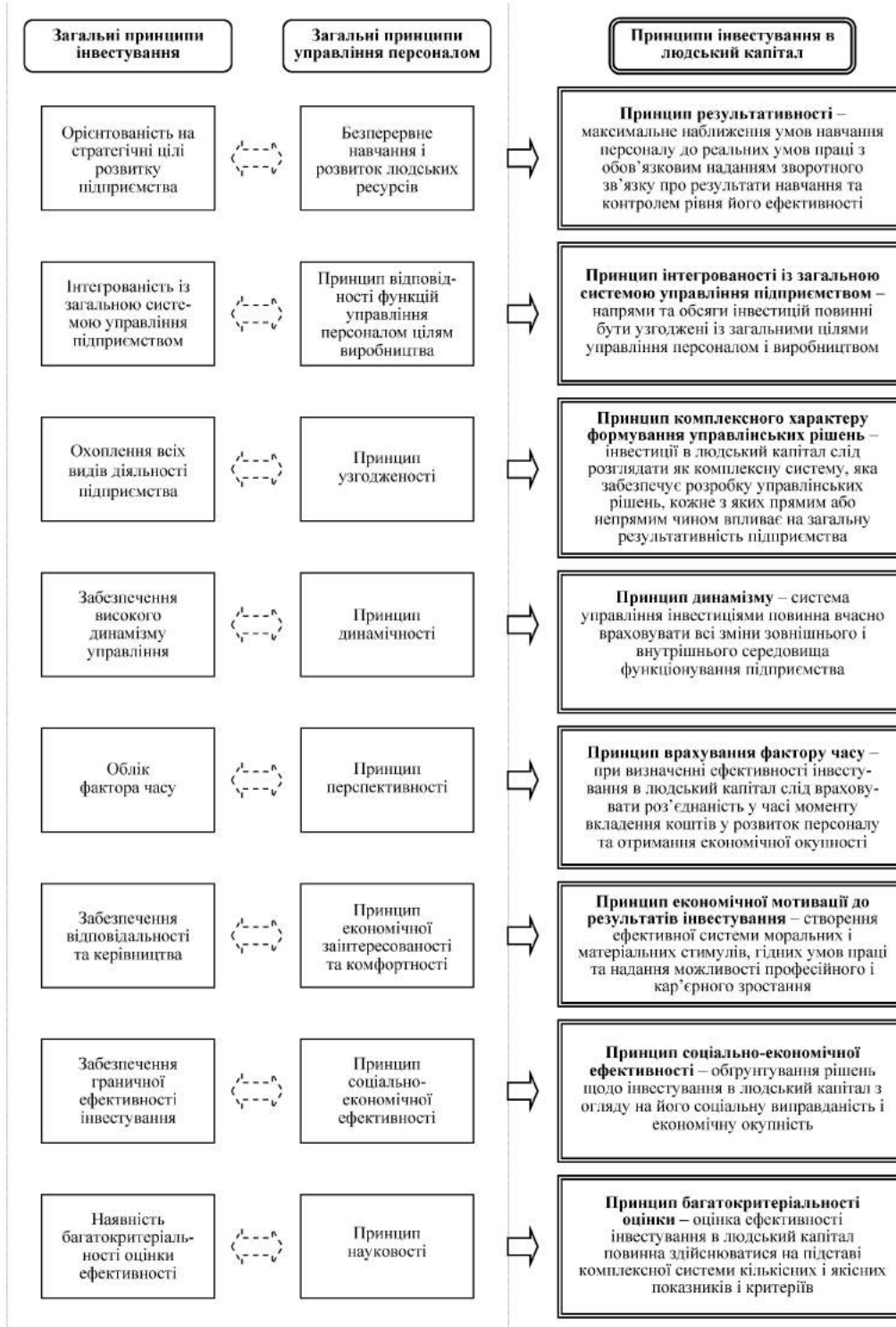


Рис. 2. Визначення принципів інвестування в людський капітал

необхідно одночасно забезпечити дотримання принципів інтегрованості із загальною системою управління й комплексного характеру формування управлінських рішень. Належне врахування даних принципів у процесі управлінської діяльності створить умови для ефективного здійснення подальших етапів інвестування і наблизить реалізацію кінцевої

мети збільшення обсягу і якості людського капіталу підприємства.

У залежності від сутності кожен із принципів інвестування повинен бути врахованим при здійсненні однієї або декількох стадій інвестування в людський капітал одночасно, що пов'язано з необхідністю виконання окремого принципу на різних

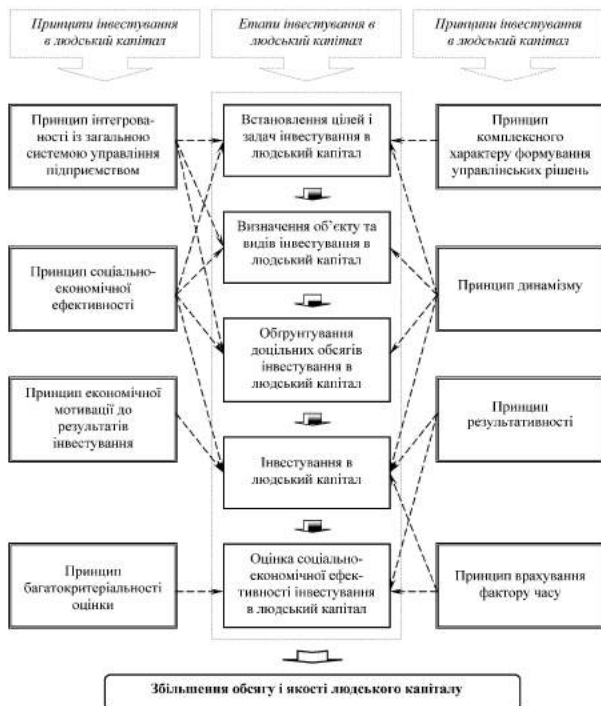


Рис. 3. Відповідність принципів і етапів інвестування в людський капітал

етапах інвестування. Так, обов'язково слід дотримуватися принципу динамізму, тобто вчасного врахування всіх змін зовнішнього і внутрішнього середовища як при визначенні цілей і задач інвестування, обґрунтуванні об'єкту, видів і доцільних обсягів інвестування, так і при безпосередньому інвестуванні в людський капітал. Одночасно принцип багатокритеріальності оцінки повинен бути врахований при здійсненні соціально-економічної ефективності інвестування в людський капітал.

Розробка і врахування наукових принципів у процесі інвестування в людський капітал є необхідною першочерговою умовою раціонального та ефективного здійснення даного процесу. Для довгострокового забезпечення повного дотримання запропонованих наукових принципів існує першочергова необхідність подальшого створення методологічного апарату визначення соціально-економічної ефективності інвестування в 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 економічної та соціальної точок зору 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 діяльність суб'єктів господарювання.

### Література

1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк. — К. : Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. — 448 с.
2. Хобта В. М. Управление инвестициями: механизм, принципы, методы / В. М. Хобта. — Донецк : ИЭП НАН Украины, 1996. — 219 с.
3. Вовчак О. Д. Інвестування / О. Д. Вовчак. — Л. : Новий Світ — 2000, 2008. — 544 с.
4. Крейдич І. М. Інвестиційна політика як основа моделі економічного зростання : монографія / І. М. Крейдич. — Кіровоград : НТУУ «КПІ», 2008. — 380 с.
5. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петух, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К. : КНЕУ, 2005. — 398 с.
6. Управління людськими ресурсами : (Понятійно-термінологічний словник) / за ред. Г. В. Фокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. — К. : МАУП, 2006. — 496 с.
7. Николаенко Н. П. Менеджмент человеческих ресурсов / Н. П. Николаенко. — М. : Изд. Дом «Страхование ревю», 2004. — 354 с.
8. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 1 / ред. рада : Б. Д. Гаврилишин (голова) та ін. — К. : Вид-во Акад. нар. госп-ва, 2000. — 864 с.
9. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / ред. рада : Б. Д. Гаврилишин (голова) та ін. — К. : Вид-во Акад. нар. госп-ва, 2002. — 952 с.
10. Ткаченко А. М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : монографія / А. М. Ткаченко, Т. С. Морщенок. — Запоріжжя : Вид-во Запорізької державної інженерної академії, 2008. — 233 с.
11. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Питер Друкер ; пер. с англ. М. Котельниковой. — М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001. — 288 с.
12. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб. : Питер, 2002. — 1200 с.

Подано до редакції 12.02.2010 р.