

УДК 005.95/96: 159.9 (02)

JEL Classification: A13; B41; J24; O30

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).130-144](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).130-144)**О.М. Скібіцький**, доц., канд. екон. наук*Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, м. Київ, Україна***В.О. Липчанський**, доц., канд. пед. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

Інвестування людського капіталу: освітній ракурс

Розглянуті напрямки розвитку системи інвестування професійного (освітнього) рівня персоналу і політики управління людським потенціалом. Обґрунтовано, що основою ефективної діяльності підприємства, особливо в кризовій ситуації, є ефективна кадрова політика, постійне навчання та перепідготовка керівників та рядових службовців. Розвиток персоналу на основі якісних характеристик його освітньо-професійного рівня стає головним елементом кадрової політики в організації, а стратегія мотивації та просування персоналу, що впливає з неї, сприяє запобіганню соціальних конфліктів. Доведено, що найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб ринку праці, що обумовлюється впливом таких факторів: інвестиції окремої людини у власну освіту можуть бути неефективними, якщо особа не оцінює потенційну потребу підприємств у певних спеціалістах; недостатня оцінка потреб компанії у навчанні та розвитку персоналу також негативно вплине на ефективність відповідних інвестицій; прогнозування ситуації на ринку праці необхідне державі для запобігання структурних дисбалансів на ринку праці або масового безробіття.

людський потенціал, інтелектуальний капітал, людський капітал, якісні характеристики персоналу, інвестування освіти, трудові ресурси, плинність кадрів, перепідготовка кадрів, мобільність персоналу

А.Н. Скибицкий, доц., канд. екон. наук*Национальный педагогический университет им. М. П. Драгоманова, г. Киев, Украина***В.А. Липчанский**, доц., канд. пед. наук*Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина*

Инвестирование человеческого капитала: образовательный ракурс

В статье рассмотрены направления развития системы инвестирования профессионального (образовательного) уровня персонала и политики управления человеческим потенциалом. Обосновано, что основой эффективной деятельности предприятия, особенно в кризисной ситуации, является эффективная кадровая политика, постоянное обучение и переподготовка руководителей и рядовых служащих. Развитие персонала на основе качественных характеристик образовательного уровня становятся главным элементом кадровой политики в организации, а стратегия мотивации и продвижения персонала, вытекающая из нее, способствует предотвращению социальных конфликтов. Доказано, что важнейшей предпосылкой повышения эффективности инвестиций в образование является прогнозирование потребностей рынка труда, что объясняется влиянием таких факторов: инвестиции отдельного человека в собственное образование могут быть неэффективными, если он не оценивает потенциальную потребность предпринимателей в определенных специалистах; недостаточная оценка потребностей компании в обучении и развитии персонала негативно влияет на эффективность соответствующих инвестиций; прогнозирование ситуации на рынке труда необходимо государству для предотвращения структурных дисбалансов на рынке труда и массовой безработицы.

человеческий потенциал, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, качественные характеристики персонала, инвестирование образования, трудовые ресурсы, текучесть кадров, переподготовка кадров, мобильность персонала

Постановка проблеми. При дослідженні складних теоретичних, методичних та практичних проблем людського капіталу, попри вироблення узгодженого підходу, на думку М.В. Ніколайчука (Хмельницький національний університет), необхідно приділяти більше уваги формалізації понятійно-категорійного апарату [11, с. 65]. І в першу чергу, як свідчать приведені ним аргументи, вимагає модернізації самого поняття людського капіталу, його розмежування з людським потенціалом, виокремлення людських потенціалів особи, суб'єкта господарювання та держави.

Наразі людський капітал набуває всезростаючого значення; він необхідний кожній людині, будь-якій фірмі, суспільству в цілому. Всі зацікавлені у формуванні, нагромадженні і збагаченні людського капіталу. Для цього всі суб'єкти господарювання інвестують кошти у відтворення людського капіталу. Це починається з народження людини і триває протягом усього життя. Наразі все більше коштів фірми витрачають на підвищення кваліфікації своїх працівників. Природно, що постійне виробниче навчання вимагає певних інвестицій у людський капітал [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам управління людським потенціалом, взагалі, і персоналом, зокрема, досліджували: Білорус Т.В. [1], Гаман Г.В. [2], Гармідер Л.Д. [3], Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. [4], Гришнова Е.А., Азьмук Н.А. [5, 6], Дубасенюк О.А. [7], Евенко Л.И. [8], Каленюк І.Б. [10], Ніколайчук М.В. [11], Семів Л.К. [12], Скібіцький О.М. [13], Гэнстер Д., Хартлен Б., Кинг Д. [14], Сухарев О.С., Шманев С.В. [15], Фитценц Як. [16], Фурман А.В. [17], Цимбал О.І. [18], Яцунь О.М. [20], Ящук Т.А. [21].

В 70-і рр. ХХ ст. теорія людського капіталу була піддана критиці з боку, так званої, «Теорії фільтра» (серед її авторів відомі економісти і соціологи: С. Беккер [22], Р. Бурдье [23], Л. Едвінсон [24], Т. Шульц [26]). В сфері вивчення проблем нерівності доходів теорія людського капіталу не тільки забезпечила якісне зрушення в аналізі низки специфічних питань (таких, як еволюція структури ставок заробітної плати, дискримінація в оплаті праці, вибір місця роботи залежно від короткострокових і довгострокових перспектив одержання доходу), але і призвела до перегляду деяких традиційних уявлень щодо необхідності і можливості нагромадження людського капіталу в економіці знань через освіту. Ці питання потребують подальших розвідок.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження системи інвестування професійного-освітнього рівня персоналу і опрацювання напрямків розвитку і політики управління людським потенціалом.

Виклад основного матеріалу. В порядку попередньої констатації необхідно відмітити, що для вітчизняної науки на сучасному етапі термін “людський потенціал” скоріше позначає програмно заданий об'єкт аналізу та практичних зусиль, ніж об'єкт наукового вивчення та науково обґрунтованих оцінок. Ця вихідна методологічна ситуація пояснюється тим, що сьогодні наукове товариство не має такого поняття людського потенціалу, яке можна було б вважати визначеним та якщо не загальнозначеним, то хоча б узгодженим в середовищі науковців з даної теми.

Перш за все, має сенс відмітити, що поняття потенціалу, взагалі, та людського потенціалу, зокрема, не може тлумачитися як деяка абсолютна та однозначна міра, яка характеризує свого носія – на манер того, як розуміється, скажімо, коефіцієнт інтелекту.

Термін «потенціал», який походить від слова *potentia* лат., звичайно трактується як сила, потужність. Що стосується потенціалу суспільства, держави, велика енциклопедія визначає його як можливості в певній галузі [3, с.75].

Особистісний потенціал характеризується сукупністю різних якостей, пов'язаних: з можливістю та схильністю працівника до праці, станом його здоров'я, витривалістю, типом нервової системи, тобто всім тим, що відображає фізичний та психологічний потенціал; з обсягом загальних та спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, які визначають схильність до праці певної кваліфікації; з рівнем відповідальності, соціальної зрілості, інтересів та потреб [5, с. 87].

Людський потенціал нації – це інтегральна форма різноманітних явних і прихованих властивостей населення країни, що відображає рівень і можливості

розвитку її громадян при певних природно-екологічних і соціально-економічних умовах [6, с. 37].

Трудовий потенціал – це існуючі фактично та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [7, с. 18].

Відомий російський учений в області менеджменту Л.І. Євенко вважає, що відбулася зміна чотирьох концепцій, перш ніж увага керівників стала звертатися саме на людський капітал, а не на трудові ресурси, персонал, людські ресурси, людину [8, с. 129].

Так, концепція використання трудових ресурсів на підприємстві, відома з кінця XIX ст. до 60-х рр. XX ст., замість людини на виробництві розглядала лише її функції – працю, вимірювану витратами робочого часу і заробітною платою. Ця концепція знайшла відбиття в марксистській й тейлористській, а в нашій країні – в експлуатації праці державою. Центральне місце тут посідають питання витрат і результатів праці, оцінки внеску співробітників у загальні результати підприємства, зниження витрат праці й збільшення випуску продукції.

В науковій літературі зустрічаються різні трактування потенціалу. Так, потенціал – це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва. Таким чином, потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу [13, с. 378].

Отже, потенціал – це наявні в суб'єкта (в т.ч. економічного) ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використовувати їх для досягнення поставленої мети [19].

Таким чином, під терміном «потенціал» будемо розуміти латентні можливості. Людський потенціал – це сукупність фізичних і духовних чинностей людини, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей – як інструментальних, пов'язаних із забезпеченням необхідних умов життєдіяльності, так і екзистенціальних, що включають розширення самих потенцій людини й можливостей її самореалізації [25].

В науковій літературі людський потенціал визначається як «цілісна характеристика, що відображає найважливіший фактор життєздатності суспільства, а саме готовність і здатність національної спільноти до активного саморозвитку, своєчасної й адекватної відповіді на численні виклики зовнішнього середовища й успішної конкуренції з іншими суспільствами» [4, с. 88].

Отже, до людського потенціалу слід віднести виробничі знання, вміння і професійну підготовку, якими володіє окрема людина, які створюються в результаті затрат на навчання, освіту, зміцнення здоров'я, а людським капіталом виступає актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти для держави та статусні і матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу [20, с. 58].

За визначенням О.А. Грішнєвої, людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть їх використовувати в трудовому процесі [6, с. 35].

Капітал (від лат. *capitalis* – головний, головне майно, головна сума) — сукупність товарів, майна, активів, використовуваних для одержання прибутку, багатства [9].

У більш вузькому розумінні, це джерело доходу у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал).

В результаті проведення дослідження еволюції поняття людського капіталу, виникає його нове бачення, згідно з яким, людський капітал слід розглядати саме як актив, однак не всі складові елементи слід вважати активами, а лише ті, які в процесі включення в економічну діяльність приносять дохід [12].

Ототожнення людського капіталу та людського потенціалу, за думкою Сухарева О.С., виступає обмеженням, що гіпотетично призводить до зниження ефективності управлінських інструментів [15].

За висновками В. Ніколайчука, саме вміння якісно використовувати та вдосконалювати індивідуальний людський потенціал призводить до перетворення його в категорію активу за рахунок отримання вищого доходу, тому, з одного боку, людський капітал - це сукупність загальноосвітніх, професійних, світоглядних знань, вмінь, навичок, запас здоров'я, досвіду, професіоналізму, мотивації, а з іншого, – це витрати, капіталовкладення держави, підприємства, організації, громадських фондів і звісно, людини на формування, отримання, примноження та постійне вдосконалення знань, вмінь та навичок [1].

Постійний капітал, до якого входять засоби виробництва: машини, складські приміщення, сировину і всі витрати виробництва за винятком заробітної плати, може тільки переносити свою вартість на вартість продукту цілком або частинами.

Змінний капітал, який складається із заробітної плати робітників, створює додаткову вартість, за рахунок якої і відбувається збагачення капіталіста. Змінний капітал – це та частина капіталу, яка перетворюється в робочу силу й у процесі виробництва змінює свою вартість. За такою логікою можна визначити людський капітал як вартість, авансовану й упереджену у вигляді запасу знань, навичок, інформації, здатностей і здоров'я, що приносять прибуток у виробництві. Тому в багатьох сучасних економічних дослідженнях людський капітал визначається як накопичені в результаті інвестицій здатності людини.

Основні положення сучасної теорії людського капіталу були обґрунтовані в роботах відомих американських економістів Т. Шульца і С. Беккера.

Як відомо, термін «людський капітал» уперше з'явився в роботах Теодора Шульца (*Theodore Schultz*) – економіста, що цікавився скрутним станом слаборозвинених країн. Він одержав у 1979 р. Нобелівську премію з економіки [26]. Отже, за Шульцем, традиційно визнається першість у розробці концепції людського капіталу.

Людський капітал, за Беккером, так само як і фізичний, піддається амортизації. Центральне місце в теорії людського капіталу належить поняттю внутрішніх норм віддачі, розробленому Беккером [22]. Теоретики людського капіталу виходять з уявлення про те, що при вкладенні коштів у підготовку й освіту учні (студенти) й їхні батьки поведуться раціонально, зважуючи відповідні вигоди й витрати. Норми віддачі виступають, як регулятор розподілу інвестицій між різними типами і рівнями освіти, а також між системою освіти в цілому й іншою економікою. Високі норми віддачі свідчать про «недо-інвестування», низькі – про «пере-інвестування». При цьому розрізняють частки і соціальні норми віддачі. Перші вимірюють ефективність вкладень із погляду окремих інвесторів, другі – з погляду всього суспільства [23].

Основоположники людського потенціалу дали його вузьке визначення, яке згодом розширювалося і продовжує розширюватися, включаючи все нові його складові. В результаті, людський капітал перетворився в складний інтенсивний фактор розвитку сучасної економіки - економіки знань [21]. Так, у роботах Г. Мінцера був даний глибокий аналіз проблем освіти, виробничого навчання і фахової підготовки в цілому при формуванні і накопиченні людського капіталу.

Вклав істотний внесок у створення теорії людського капіталу Кузнець Семен Абрамович, Президент Американської економічної асоціації з 1954 р. по 1986 р., який одержав Нобелівську премію з економіки в 1971 р. [25, с. 422].

Науковий напрямок у світовій економічній думці, що розбудовує систему поглядів, виражених у концепції «людського капіталу», перебуває на рівні, який характеризується конкретним науковим внеском в отриманні результати. Дана проблема одержала розвиток у роботах Д.В. Зеленіна, що визначає категорію «людський капітал» як запас знань і інформації, якими володіє людина.

О.І. Добринін, С.А. Дятлов і Є.Д. Циренков розглядають людський капітал як сукупність якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм), що приносять доходи підприємству.

Комплексний аналіз поняття «людський капітал» в системі освіти і професійної підготовки здійснила видатний вчений соціально-трудої сфери О.А. Грішнова [5, 6]. Вона провела глибоке дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікроекономічному, мезоекономічному і макроекономічному, а також визначила відповідно до рівнів основні чинники його зростання.

Думку інших дослідників (зокрема, Яка Фітенца) яскраво ілюструє наступне визначення людського капіталу: «Це – сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здатностей, якими володіє людина, які їй належать, не віддільні від неї і практично використовуються в повсякденному житті» [16, с. 51].

Наразі на базі теорії економіки знань і практики нагромадження людського капіталу формується парадигма розвитку людського потенціалу США і провідних європейських країн. На основі теорії людського капіталу Швеція, що на той час відставала від інших розвинутих країн, модернізувала свою економіку і повернула в 2000-х рр. лідерські позиції у світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період зуміла перейти від сировинної (в основному) економіки до інноваційної, і створити свої власні конкурентоспроможні високі технології, не відмовляючись від найглибшої переробки свого головного природного багатства – лісу. Країна зуміла вийти на перше місце у світі в рейтингу з конкурентоспроможності економіки в цілому. Більше того, саме на доходи від переробки лісу в товари з високою доданою вартістю і створювали фіні свої інноваційні технології і продукти.

Отже, людський капітал, як і будь-який інший вид капіталу є результатом інвестування та накопичення протягом певного часу доходу, який в майбутньому буде реінвестований в подальший розвиток та накопичення, тобто в отримання додаткових знань, кваліфікації. Такі інвестиції окупляться у вигляді підвищення рівня прибутку, висококваліфікованої продуктивної праці, отримання морального задоволення від обраної професії тощо [24].

Людський капітал у широкому розумінні – це інтенсивний продуктивний фактор економічного розвитку (розвитку суспільства і родини), що включає створену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, які забезпечують ефективне й раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного фактору розвитку [18, с. 131].

Виходячи з різних видів інвестицій в людський капітал, можна визначити такі його структурні елементи: знання, фізіологічний та психологічний стан, мобільність, досвід та мотивація.

Прихильники концепції управління людського капіталу певні, що, вимірюючи широкий вплив, який співробітники справляють на фінансові показники організації, компанії можуть вибирати, управляти, оцінювати і розбудовувати можливості своїх співробітників так, щоб перетворити їхні людські якості у вагомий фінансовий показник. Хоча такий підхід припускає пошук способів кількісної оцінки того, що колись вважалося нематеріальними активами, – фахівці, що реалізують такі методики, відзначають, що в бізнесі аналогічні підходи вже використовуються.

В останні роки стало загальноприйнятою думка, що ефективність розвитку економіки сучасних держав у величезному ступені залежить від того, скільки коштів вони вкладають у своїх людей. Без цього неможливо забезпечити поступальний розвиток економіки. Незалежно від того, скільки часу і коштів вкладається в нові технології або системи, саме люди і те, що вони роблять (та виробляють), і є запорукою успіху.

Вартість людського капіталу можна визначати на макро- та на мікрорівнях. На мікрорівні – це вартість витрат фірми по відновленню людського капіталу фірми, а саме:

- підвищення кваліфікації штатних працівників;
- медичне обстеження;
- оплата лікарняних листків непрацездатності;
- витрати на охорону праці;
- добровільне медичне страхування, оплачене фірмою;
- оплата медичних та інших соціальних послуг за працівника фірми;
- благодійна допомога суспільству через громадські (соціальні) інститути тощо.

А.В. Фурман виділяє наступні його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури [17, с. 34].

Таким чином, на нашу думку, формула людського капіталу приймає наступний вигляд:

$$LK = Kz + Kk + Ko, (1)$$

де LK – людський капітал;

Ko – капітал освіти;

Kz – капітал здоров'я;

Kk – капітал культури.

Мотивація фірм полягає в тому, що дохід, одержуваний при цьому, буде вище, ніж понесені витрати.

На макрорівні – розглядаються соціальні трансферти, надавані населенню, як у натуральній, так і в грошовій формі, а також пільгове оподаткування, яке є цільовими витратами держави. До таких витрат належать і витрати домашніх господарств на збереження й відновлення людського капіталу.

Економісти дають й інше визначення людському капіталу, а саме: величина людського капіталу відповідає сумі всіх очікуваних доходів від праці. Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, яке здійснюється у процесі активної людської діяльності, і в якій майбутній власник

Отже, інвестиціями в людський капітал є будь-які заходи, здійснювані для підвищення продуктивності праці. Незважаючи на те, що вкладення в людський капітал є інвестиціями, оцінка їхньої ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу є проблематичною.

Таким чином, до інвестицій у людський капітал належать видатки одержання загальної і фахової освіти; на підтримку здоров'я, витрати, пов'язані з пошуком

роботи, професійною підготовкою та перепідготовкою на виробництві та в навчальних установах, з міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значимої інформації про ціни і заробітки [14, с. 124].

Як відомо, в економіці, найважливішим і одним із самих цінних ресурсів (факторів виробництва) є праця. При цьому мова йде не просто про кваліфіковані трудові кадри, а про фахівців, що володіють спеціальними, часом унікальними, знаннями і навичками. В зв'язку із цим зростає актуальність проблеми інвестицій в людський капітал, і, в першу чергу, такої складової як інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації [10].

Характер інвестицій щільно пов'язаний з особливостями ринку праці, на якому функціонує компанія. Особливості ринку праці до певної міри визначають плинність кадрів, імовірність звільнення навчених співробітників.

Традиційно виділяються три сектори ринкової економіки:

- фірми (підприємницький сектор);
- наймані робітники (сектор домашніх господарств);
- держава (уряд).

Очевидно, що кожний із зазначених секторів може виступати і на практиці виступає суб'єктом інвестицій у людський капітал.

Нагромадження людського капіталу складається з певних витрат людини (родини, фірми, держави) спрямовані;

- на підтримку здоров'я;
- на одержання загальної або фахової освіти;
- на пошук роботи;
- на професійну підготовку й перепідготовку кадрів на виробництві;
- на міграцію по залежних і незалежних від людини причинах;
- на народження й виховання дітей;
- на пошук прийнятної інформації про ціни і заробітки тощо.

Розглянемо одну зі складових інвестицій в людський капітал – інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації.

Особливість інвестицій в людський капітал, їх відмінність від інших інвестицій пов'язані із тим, що такі інвестиції невіддільні від особистості об'єкта інвестицій (співробітника). Інвестиції в людський капітал можуть бути розділені на спеціальні і загальні.

До спеціальних інвестицій в людський капітал відносять, якщо об'єкт інвестицій (співробітник) з великою ймовірністю зможе застосувати отримані знання тільки працюючи в тій компанії, яка здійснила ці інвестиції.

До загальних інвестицій відносять такі інвестиції, коли отримані знання об'єкт інвестицій (співробітник) з великою ймовірністю зможе застосувати й перейшовши працювати в іншу компанію. Очевидно, що з погляду фірми спеціальні інвестиції менш ризиковані, ніж загальні: здійснивши інвестиції в співробітника, який потім перейде працювати в конкуруючу компанію, фірма не тільки втратить вкладення, але і підготує кваліфікованого співробітника для своїх конкурентів.

Власники і керівники підприємств починають поступово усвідомлювати важливий зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами компанії — зв'язок, який не здатні врахувати традиційні бухгалтерські методи, і розуміють, що зв'язок може проявлятися, а може й не проявлятися в конкретних показниках або цифрах, що виражають цінність людського капіталу. Але, намагаючись кількісно визначити її, вони можуть зрозуміти, в чому полягає внесок у роботу компанії кожного

зі співробітників, наскільки вони віддані своїй роботі, що вони думають про компанію і яка ймовірність того, що вони звільняться [10].

У міру того, як поняття «людський капітал» входить до корпоративного лексикону, багато компаній вільно оперують цим поняттям, не вживаючи ніяких спроб виміряти або управляти активами, про яких вони говорять. В результаті дуже складно встановити зв'язок між міркуваннями співробітників і фінансовими результатами, отриманими компанією.

Багато керівників і аналітиків наполягають на тому, що людський капітал заперечує будь-який вимір, і стверджують, що компанії насправді девальвують цінність співробітників, коли намагаються впроваджувати підходи щодо їхньої оцінки як фінансових активів. І дійсно, виміри людського капіталу зазвичай неточні, але сам по собі процес виміру є надзвичайно важливим. Точна кількісна оцінка неможлива, та і не дуже потрібна.

Підприємства виступають суб'єктами інвестицій у людський капітал у силу низки причин. Перша й очевидна причина пов'язана з дефіцитом на ринку праці фахівців, у яких фірма відчуває потребу. Але нерідко і при наявності потрібних фахівців, деякі фірми воліють не наймати нових, більш кваліфікованих фахівців, а підвищувати кваліфікацію власних кадрів.

На перший погляд, така поведінка виглядає нераціональною, оскільки звільняючи фахівця з недостатньою кваліфікацією й наймаючи нового фахівця, що володіє необхідною кваліфікацією, фірма несе менші граничні витрати, ніж при інвестиціях у підвищення кваліфікації своїх, раніше найнятих фахівців. Адже в другому випадку фірма буде змушена не тільки підвищити заробітну плату (оскільки вимоги найманих робітників, як правило, ростуть пропорційно їхній кваліфікації), але і безпосередньо оплатити підвищення кваліфікації своїх працівників. Така поведінка фірм пов'язана не тільки і не стільки з боротьбою профспілок за права найманих робітників, скільки з іншими міркуваннями.

Йдеться про збереження сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку командного духу, що особливо важливо в тих видах діяльності, де потрібні колективні зусилля, а також у дослідницьких підрозділах фірм.

Крім того, треба пам'ятати, що наймаючи нового працівника, фірма володіє вкрай обмеженою інформацією про нього, причому, як правило, тією інформацією, яку надає фірмі він сам. Перевірка наданої претендентом інформації або одержання додаткової інформації пов'язана з певними витратами. Однак, якщо йдеться про відповідальну посаду, то залишати надану інформацію без перевірки також нераціонально. В кожному разі, приймаючи нового працівника, керівництво фірми інформоване про його професійні здатності й особисті якості значно гірше, ніж він сам, при цьому для одержання роботи претендент може навмисно спотворити (перекрутити), або сховати яку-небудь інформацію про себе.

Для підприємств, які діють на конкурентом ринку інвестиції в людський капітал є загальними й, отже, високо-ризиковими. Проте, таким компаніям все ж таки треба здійснювати інвестиції в людський капітал, оскільки саме кваліфіковані кадри є однією з найважливіших конкурентних переваг в економіці, заснованої на знаннях, а зниження ризику відходу (або втечі) співробітників можливе за допомогою комплексу методів.

У цьому випадку, суб'єкт інвестицій є одночасно й об'єктом інвестицій, тобто індивід інвестує у власну освіту, очікуючи в майбутньому одержати віддачу від цих інвестицій у вигляді певного доходу від продажу своєї праці на ринку.

Інвестиції індивіда у власну освіту можна розглядати як здійснення інвестиційного проекту. Ухвалюючи рішення про доцільність інвестицій у власну

освіту, індивід зіставляє необхідні витрати з очікуваною віддачею. При розгляді інвестицій індивіда у власну освіту в якості звичайного інвестиційного проекту, не враховується такий немаловажний фактор як уподобання (переважання) індивіда, його бажання стати фахівцем у певній області, робота в якій йому цікава. Не враховується також такий не фінансовий фактор як престиж професії, очікуваний соціальний статус. У цьому випадку будемо виходити з того, що індивід уже визначився з вибором професії у відповідності зі своїми перевагами і порівнює різні варіанти одержання освіти з обраної спеціальності (наприклад, займається вибором найбільш адекватного для нього навчального закладу).

Якщо ж індивід ще не визначився з вибором професії, а лише обрисовував коло професій, які представляють для нього інтерес, то ці професії можна проранжувати з урахуванням переважань (уподобань) індивіда, прийнявши за одиницю найбільш кращий варіант, а іншим варіантам присвоїти коефіцієнт, вимірюваний у частках одиниці (чим нижче перевага професії – тим менше коефіцієнт) [7].

Наведені міркування слухні не тільки стосовно одержання першої освіти, але і щодо одержання другої, або до підвищення кваліфікації (чи перепідготовки). Наразі попит на деяких фахівців різко зріс внаслідок розвитку певних галузей економіки, а підготовка фахівців вимагає часу (виникає часовий лаг між підвищенням попиту на фахівців і ростом відповідної пропозиції), а до одержання однозначних сигналів про ріст попиту на зазначених фахівців індивіди уникали одержувати відповідну освіту. Дефіцит фахівців може виникнути і з іншої причини – наприклад, через відсутність у деяких колах населення коштів для інвестицій у власну освіту. Із цієї причини підприємства і держава є не менш значимими суб'єктами інвестицій у людський капітал.

Основною метою інвестицій держави в людський капітал, у тому числі, у підвищення рівня і якості освіти населення, є збільшення інтелектуального капіталу нації, створення резерву на майбутнє й основи для сталого розвитку суспільства [103, с. 8].

Наразі прийнято говорити про триєдину концепцію сталого розвитку, що включає економічну, соціальну й екологічну складові. Тому й інвестиції держави в людський капітал мають на меті одержання, як мінімум, трьох видів ефекту – економічного, соціального й екологічного. Очевидно, що оцінка ефективності таких інвестицій традиційними методами інвестиційного аналізу неможлива [17].

Розглядаючи дану проблему більш детально, можна виділити два типові випадки інвестицій держави в людський капітал:

1) держава інвестує в підготовку фахівців, які затребувані суспільством, але не затребувані ринком (працівники соціальних служб, екологи тощо), що є характерним для більшості країн світу;

2) держава інвестує в підготовку фахівців, які затребувані ринком або, згідно із прогнозними оцінками, будуть їм затребувані в майбутньому. Як правило, такі інвестиції здійснюються державою при провалах ринку – у цьому випадку мова йде про відсутність у значної частини населення та у компаній – потенційних роботодавців – необхідних інвестиційних ресурсів [13].

Якщо розглядати державу як «велику фірму», то з певною часткою умовності в першому випадку інвестиції в людський капітал можна розглядати як спеціальні (менш ризиковані), а в другому випадку – як загальні (більш ризиковані).

В умовах глобалізації практично будь-які інвестиції в людський капітал, здійснювані демократичними державами з відкритою економікою, стають загальними, тому що в цьому випадку ніхто не має права відняти в людини її право на вільне

пересування, у тому числі і на виїзд за кордон. Таким чином, інвестиції держави в людський капітал сполучені зі значними ризиками, однак і відмовитися від цих інвестицій у силу очевидних причин неможливо. Стратегічна мета в цій царині полягає у визначенні пріоритетів і оптимальних розмірів державних інвестицій і підвищенні їхньої ефективності. Під визначенням пріоритетів і оптимальних розмірів державних інвестицій розуміється концентрація ресурсів держави на тих напрямках, де залучення приватних інвестицій неможливо або недоцільно. В інших випадках більш доцільним представляється розвиток ринкових механізмів і стимулювання приватних інвестицій (громадян у власну освіту і підприємств в освіту своїх співробітників) за допомогою податково-кредитних механізмів.

З нашої точки зору, виокремлення даного фактору дозволяє виявити принципово важливе джерело економічного росту – освіта людей. Отже, на зміну поглядів на освіту як на щось споживаюче і непродуктивне, приходять концепції, в якій підкреслюється, що сучасна освіта здобуває особливу економічну роль у житті суспільства. В найбільш технологічних, престижних і високооплачуваних професійних сферах перевага буде віддаватися випускникам ЗВО.

Як для підприємств зокрема, так і для держави в цілому, найважливішим напрямком підвищення ефективності інвестицій у людський капітал є зниження плинності кадрів (для держави – запобігання масової еміграції) і підвищення їхньої зацікавленості в якісній роботі. Для компаній, що здійснюють інвестиції в навчання співробітників, вирішення проблеми підвищення ефективності цих інвестицій перебуває на стику економічних, педагогічних, психологічних і організаційних (менеджмент, юриспруденція) наук [3].

Таким чином, найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб на ринку праці. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідне і державі – для запобігання структурних диспропорцій на ринку праці або масового безробіття [5].

Таким чином, існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, які дозволяють визначити, наскільки ефективні ці інвестиції в тій або іншій сфері їхніх дій. Все це різноманіття показників створене для того, щоб можна було чітко розуміти, наскільки ці інвестиції ефективні в конкретних випадках, і розраховувати обсяг затрачених коштів, необхідний для оптимальної роботи цих інвестицій.

Незважаючи на те, що вкладення в людський капітал є інвестиціями, оцінка їх ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу є проблематичною. Зокрема, розрахунки показника *NPV* складні через те, що оцінити приріст доходу компанії, викликаний інвестиціями в навчання (а не загальний приріст доходу) методами бухгалтерського обліку неможливо.

В цьому випадку представляється доцільною *ex post* оцінка приросту доходу, викликаного інвестиціями, із застосуванням економетричних моделей. На основі такої оцінки (тобто на основі аналізу попереднього досвіду) можливі *ex ante* оцінки для планованих інвестицій [2].

Практика показує, що серед перелічених методів найбільш застосовуваними залишаються: метод надлишкових прибутків, альтернативний метод, вартості

торговельної марки, оцінка на основі показників ділової активності, залишковий метод, розрахунок коефіцієнта [10].

Вибір на користь одного з методів забезпечує суб'єкту господарювання як переваги, так і недоліки. Існуючі методи характеризуються вадами на рівні розрахунку первісної вартості, оскільки за основу беруть опосередковане визначення – розрахунок на основі різниці між купівельною ціною та сумою ринкових вартостей чистих активів, або перевищення прибутків компанії порівняно з середньо ринковою нормою [15].

На сьогодні вказані недоліки тотожні бар'єрам розвитку методологічної бази, і свідчать про необхідність розробки більш досконалих інструментів оцінки людського потенціалу. Зокрема, постає питання розмежування вартості та ціни людського капіталу в розпорядженні суб'єкта господарювання. Вартість відображає сукупні витрати формування людського потенціалу, а ціна – потенційний ефект від його застосування. Таким чином, найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне і практичне навчання керівників нового типу; високопрофесійних, компетентних в економічних, соціальних і технологічних питаннях, з високим почуттям відповідальності за результати діяльності підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

1. Актуальність проблеми формування людського капіталу обумовлена об'єктивними потребами сучасного етапу загальносвітового соціально-економічного розвитку, специфікою сучасної ситуації в Україні. Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але і комплексних рішень, які формують у державі, суспільстві й окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійкий економічний ріст, так і досягнення більш високого рівня добробуту населення і гідного рівня (якості) життя.

2. Основою ефективної діяльності підприємства, особливо в кризовій ситуації, є ефективна кадрова політика і похідна від неї стратегія мотивації і просування персоналу сприяє запобіганню соціальних конфліктів.

3. Наразі необхідним є розвиток якісних характеристик персоналу: майстерність, освіта а також те, що впливає на працездатність людини і сприяє збільшенню продуктивності праці.

4. Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій у навчання є прогнозування потреб на ринку праці. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідно і державі для запобігання структурних диспропорцій на ринку праці або масового безробіття.

5. Існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, які дозволяють визначити, наскільки ефективні ці інвестиції в тій або іншій сфері їхніх дії. Все це різноманіття показників створене для того, щоб можна було чітко розуміти, наскільки ці інвестиції ефективні в конкретних випадках, і розраховувати обсяг затрачених коштів, необхідний для оптимальної роботи цих інвестицій.

6. Дослідження сутності людського капіталу дозволяє виявити принципово важливе джерело економічного росту – освіту людей. Отже, відбувається зміна поглядів на освіту як на щось споживаюче і непродуктивне, приходить концепція, в якій підкреслюється, що сучасна освіта здобуває особливу економічну роль у житті суспільства. Вища освіта дає істотний внесок у розвиток індивідуального людського капіталу. Внесок вищої освіти в індивідуальний економічний ріст, пов'язаний,

насамперед, із поліпшенням якості праці працівників з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем.

7. Наразі найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне і практичне навчання менеджерів нового типу, з високим почуттям відповідальності за результати діяльності підприємства. А це вимагає активізації наукових досліджень в цій царині, розробки конкретних шляхів і методів реалізації кадрової політики, перебудови формування й використання кадрового потенціалу управління організацій. Безперервне навчання і перенавчання керівників і рядових співробітників, вдосконалення персоналу на основі якісних характеристик його освітньо-професійного рівня стає головним елементом кадрової політики в організації.

8. Система підготовки, перепідготовки і профорієнтації кадрів повинна стати важливим елементом стратегії управління людським потенціалом, що реалізує функції формування конкурентоспроможності працівників і сприяє ефективній реалізації політики забезпечення зайнятості.

Зазначені міркування вимагають активізації наукових досліджень в цій царині, розробки конкретних шляхів і методів реалізації кадрової політики, перебудови формування і використання кадрового потенціалу управління організацій. Наведене може бути предметом подальших наукових розвідок, оскільки у найбільш високотехнологічних, престижних і високооплачуваних професійних сферах перевага буде віддаватися випускникам ЗВО.

Список літератури

1. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
2. Гаман Г.В. Еволюція концепції людського капіталу в процесі генезису економічного мислення. *Формування ринкової економіки : зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток»* : у 2 т. Київ : КНЕУ, 2012. Т. 1. С. 240-246.
3. Гармідер Л.Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць*. Донецьк: ДонДУУ, 2011. т. XII, вип. 205. С. 74-81.
4. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратитть знания в капитал. Москва : Эксмо, 2008. 400 с.
5. Гришнова Е.А., Азьмук Н.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимно-обусловленность. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. Вип. 1(21). С. 85-96.
6. Грїшнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, КОО, 2001. 254 с.
7. Дубасенюк О.А. Інновації в сучасній освіті. *Інновації в освіті: інтеграція науки і практики: збірник науково-методичних праць*. Вип. 6. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. № 6. С. 12–28.
8. Евенко Л.И. Реалистичная стратегия. *Креативная экономика*. 2012. Вип 10. С. 126-135. URL: <https://tucont.ru/efd/538726> (дата обращения: 20.08.2020)
9. Інтелектуальний капітал: інвестиції в майбутнє. *Дослідження світової політики: зб. наук. пр.* Київ : ІСЕМВ НАН України, 2009. Вип. 48. С. 172-191.
10. Каленюк І.Б. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів . *Україна: аспекти праці*. 2010. Вип. 8. С. 76-80.
11. Ніколайчук М.В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання. *Економіка розвитку*. 2012. Вип 1(61). С. 63-68.
12. Семів Л.К., Семів Р. А. Вплив вищої освіти на формування людського капіталу в умовах переходу до економіки знань . *Регіональна економіка*. 2009. Вип 1. С. 34-43
13. Скібіцький О.М. Інноваційні методи реалізації компетентнісного підходу до людського потенціалу. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали першої міжнародної науково-практичної конференції*, 8-19 жовтня 2012 р. Одеса : Атлант, 2012. С. 378-379.

14. Стратегический разрыв: Технологии воплощения корпоративной стратегии в жизнь / Ковени М., Гэнстер Д., Хартлен Б., Кинг Д.; пер. с англ. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2004. 232 с.
15. Сухарев О.С., Шманев С.В. Инвестиции в человека: фирма и система высшего образования (аспекты моделирования). *Проблема человеческого капитала: теория и современная практика: материалы вторых Друкеровских чтений*. Москва : Доброе слово, 2007. С. 100-114.
16. Фитценц Як. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / пер с англ. Москва: Из-во «Вершина» 2009. 320 с.
17. Фурман А.В. Вступ до теорії освітньої діяльності: курс лекцій / 2-е вид., стереот. Тернопіль, 2014. 84 с.
18. Цимбал О.І. Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу *Демографія та соціальна економіка*. 2008. Вип. 2(10). С. 125-133.
19. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. *Вестник РУДН, серия «Социология»*. 2003. Вип. 4. С. 268-280.
20. Яцунь О.М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. Вип.2(8). С. 55-61.
21. Ящук Т.А. Система вищої освіти в Україні та її фінансування. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. С. 784-787.
22. Becker S.G. (1993). Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press. 390 p.
23. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood. 258 p.
24. Edvinsson L. (1997). Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York: Harper Business, 316 p.
25. Kuznets, Simon (2002). Economic Development, the Family, and Income Distribution: Selected Essays. Cambridge University Press. 434 p.
26. Schultz Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. No 1 (Mar. 1961). Pp. 1-17.

References

1. Belorus, T.V. (2007). *Stratehichne upravlinnya kadrovym potentsialom pidpryyemstva [Strategic management of human resources of the enterprise]*. Irpin: Natsionalna akademiya DPS Ukrayiny Irpin [in Ukrainian].
2. Gaman, G.V. (2012). Evolution of concepts of human capital in the process of genesis of economic thinking. *Formation of a market economy. Special issue "Work in the XXI century: the latest trends, social dimension, innovative development"* (Vols. 1-2; Vol.1) Kyiv :KNEU, 240-246. [in Ukrainian].
3. Garmider, L.D. (2011). Mekhanizm rozvytku kadrovoho potentsialu pidpryyemstva [The mechanism of development of human resources of the enterprise]. *Aktualni problemy natsionalnoyi ekonomiky: zb. nauk. prats – Current problems of the national economy. Collected Worcs,205*, 74-81 [in Ukrainian].
4. Gaponenko, A.L., & Orlova, T.M. (2008). *Upravlenye znayamy. Kak prevratyit znanyya v kapytal [Knowledge management. How to turn knowledge into capital]*. Moskwa : Exmo[in Russian].
5. Grishnova, E.A., & Azmuk, N.A. (2014). Lyudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky. [Development of human capital and the transformation of forms of employment: mutual influence and mutual conditionality]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy,1 (21)*, 85-96 [in Ukrainian].
6. Grishnova, O.A. (2001). *Lyudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]*. Kyuyiv : Znannya, KOO [in Ukrainian].
7. Dubasenyuk, O.A. (2014). Innovatsiyi v suchasnyy osviti. [Innovations in modern education]. *Innovatsiyi v osviti: intehratsiya nauky i praktyky – Innovations in education: integration of science and practice, 6*, 12-28 [in Ukrainian].
8. Evenko, L.I. (2012). Realystychnaya stratehiya [Realistic strategy]. *Kreativnaya jekonomika– Creative economy, 10*, 126-135. Retrieved from <https://rucont.ru/efd/538726> [in Russian].
9. Drozdenko, V. (2009). Intelektualnyy kapital: investytsiyi v maybutnye [Intellectual capital: investment in the future]. *Doslidzhennya svitovoyi polityky – Research of world politics,48*, 172-191 [in Ukrainian].
10. Kalenyuk, I.B. (2010). Deyaki problemy orhanizatsiyi ta finansuvannya profesiynoyi pidhotovky kadriv [Some problems of organization and financing of professional training]. *Ukraine: aspects of labor – Ukraina: aspekty pratsi,8*, 76-80. [in Ukrainian].

11. Nikolaychuk, M.V. (2012). Tendentsiyi ta zakonornosti upravlinnya lyudskym kapitalom subyektiv hospodaryuvannya [Tendencies and regularities of human capital management of business entities]. *Ekonomika rozvytku – Economics of Development, 1 (61)*, 63-68 [in Ukrainian].
12. Semiv, L.K., & Semiv, R.A. (2009). Vplyv vyshchoyi osvity na formuvannya lyudskoho kapitalu v umovakh perekhodu do ekonomiky znan [Influence of higher education on the formation of human capital in the transition to a knowledge economy]. *Rehionalna ekonomika – Regional Economy, 1*, 34-43 [in Ukrainian].
13. Skibitsky, O.M. (2012). Innovatsiyni metody realizatsiyi kompetentnisnoho pidkhodu do lyudskoho potentsialu. [Innovative methods of implementing a competency-based approach to human potential]. *Enterprise economics: modern problems of theory and practice: I Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsia (8-19 zhovnia 2012 roku) – I International Scientific and Practical Conference (pp. 378-379)*. Odesa : Atlant[in Ukrainian].
14. Coweny, M., Genster, D., Hartlen, B., & King, D. (2004). *Stratehicheskyi razryv: Tekhnolohyy voploshchennya korporatyvnoy stratehyy v zhyzn [Strategic gap: Technologies for implementing corporate strategy in life]*. Moskva : Alpyna Byznys Buks [in Russian].
15. Sukharev, O.S., & Shmanev, S.V. (2007). Ynvestytsyy v cheloveka: fyрма y systema vyssheho obrazovannya (aspekty modelyrovannya) [Investments in the person: firm and system of higher education (aspects of modeling)]. *Problema chelovecheskogo kapitala: teoriya i sovremennaya praktika. Materialy Vtorykh drukerovskikh chtenii*. Moscow : «Dobroe slovo» [in Russian].
16. Fitcenc Jak. (2009). *Return on investment in personnel. Measurement of the economic value of staff. (Trans)*. Moscow : Iz-vo «Vershina».
17. Furman, A.V. (2014). *Introduction to the theory of educational activity. (2d ed.)*. Ternopil.
18. Tsymbal, O.I. (2008). Instytutsijni peredumovy pidvyschennia konkurentospromozhnosti liudskoho kapitalu . [Institutional prerequisites for increasing the competitiveness of human capital]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy, 2(10)*, 125-133 [in Ukrainian].
19. Gary Becker's economic approach to human behavior. *Vestnyk RUDN, seryya «Sotsyolohyya» – RUDN Journal of Sociology, 2003, 4*, 268-280 [in Russian].
20. Yatsun, O.M. (2014). Instytutsiyni peredumovy pidvyschennia konkurentospromozhnosti lyudskoho kapitalu [Creative human capital in the space of knowledge society: economic aspect]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka – Social and Labour Relations Institute, 2(8)*, 55-61 [in Ukrainian].
21. Yashchuk T.A. (2017). Systema vyshchoyi osvity v Ukrayini ta yiyi finansuvannya [The system of higher education in Ukraine and its financing]. *Global and national economic problems, 17*, 784-787 [in Ukrainian].
22. Becker, S.G. (1993). *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press[in English].
23. Bourdieu P. (1985). *The forms of capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. N.Y.[in English]
24. Edvinsson, L. (1997). *Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York: Harper Collins [in English]
25. Kuznets, Simon (2002). *Economic Development, the Family, and Income Distribution: Selected Essays*. Cambridge University Press[in English]
26. Schultz Theodore, W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review, Vol. 51, 1*, 1-17[in English]

Olexandr Skibitsky, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

National Pedagogical University named by M. Drahomanov, Kiev, Ukraine

Volodymyr Lypchanskyi, Associate Professor, PhD in Pedagogical (Candidate of Pedagogical Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Human Capital Investment: an Educational Perspective

The directions of development of the system of investment of professional (educational) level of personnel and policy of human resources management are considered. The basis of effective activity of the enterprise, especially in a crisis situation, is an effective personnel policy and the strategy of motivation and promotion of the personnel derived from it promotes prevention of social conflicts. Continuous training and retraining of managers and ordinary employees, staff development based on the qualitative characteristics of its educational and professional level becomes the main element of personnel policy in the organization.

The most important prerequisite for improving the efficiency of investment in education is forecasting labor market needs. An individual's investment in his or her own education may be ineffective if he or she does not have an assessment of the potential need of entrepreneurs for certain specialists. Inadequate assessment of the company's training and staff development needs will also negatively affect the effectiveness of the respective

investments. Forecasting the situation on the labor market is necessary for the state to prevent structural imbalances in the labor market or mass unemployment.

Higher education makes a significant contribution to the development of individual human capital. The contribution of higher education to individual economic growth is primarily related to improving the quality of work of employees with a high level of education and qualifications. The most important factor of success is the continuous theoretical and practical training of managers of a new type, with a high sense of responsibility for the results of the enterprise. This requires the intensification of research in this area, the development of specific ways and methods of implementing personnel policy, restructuring the formation and use of human resources management of organizations. In the most high-tech, prestigious and highly paid professional fields, preference will be given to freelance graduates.

These considerations require the intensification of research in this area, the development of specific ways and methods of implementing personnel policy, restructuring the formation and use of human resources management of organizations.

information transparency, higher education institution website, visibility, transparency criteria, educational ratings, transparency efficiency

Одержано (Received) 09.09.2020

Прорецензовано (Reviewed) 18.09.2020

Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020

УДК 331.5:330.3

JEL Classification: J24; O15; O33

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).144-154](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).144-154)

О.В. Кіріченко, асист.

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Теоретичні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки

Стаття присвячена порівняльному аналізу сутності поняття «конкурентоспроможність» по відношенню до людських ресурсів та інших подібних категорій, ідентифікації їх переваг, недоліків та сфери застосування в умовах цифровізації економіки і життя суспільства. Наведено характеристику рівнів формування конкурентоспроможності людських ресурсів (особистісного, мікроекономічного, галузевого, територіального, макроекономічного та глобального). Запропоновано напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах сучасних реалій.

людські ресурси, конкурентоспроможність, конкурентна перевага, цифрова економіка, цифровізація

О.В. Кириченко, асист.

Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна

Теоретические аспекты повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в контексте цифровой трансформации экономики

Статья посвящена сравнительному анализу сущности понятия «конкурентоспособность» по отношению к человеческим ресурсам и другим подобным категориям, идентификации их преимуществ, недостатков и сферы применения в условиях цифровизации экономики и жизни общества. Приведена характеристика уровней формирования конкурентоспособности человеческих ресурсов (личностного, микроэкономического, отраслевого, территориального, макроэкономического и глобального). Предложены направления повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях современных реалий.

человеческие ресурсы, конкурентоспособность, конкурентное преимущество, цифровая экономика, цифровизация