

УДК 314:331.5

О. П. Подра

ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Досліджено особливості інвестиційного процесу людського капіталу, проаналізовано основні його етапи. Встановлено, що інвестиційний процес має супроводжуватися об'єктивним та достовірним інформаційним забезпеченням управління інвестуванням у людський капітал, тому що є передумовою досягнення запланованих ефектів, оскільки від рівня його об'єктивності залежить правильність прийняття інвестиційного рішення. Розроблено алгоритм процесу управління ризиками при інвестуванні у людський капітал.

Ключові слова: людський капітал, управління ризиками інвестування, інформаційне суспільство, інформаційне забезпечення.

Постановка проблеми. В сучасних умовах інноваційно-інформаційного розвитку актуальними є дослідження людського та інтелектуального капіталу, інформаційного суспільства та економіки знань. Поняття людського капіталу передбачає відхід від традиційних ресурсних і трудових підходів до новітніх, де людина розглядається як один із найцінніших виробничих ресурсів, актив, що здатен забезпечувати отримання індивідуальних та колективних ефектів. За таких обставин витрати на формування, розвиток і відтворення людського капіталу потрібно розглядати з погляду інвестицій, що передбачають отримання віддачі, а тому необхідно розробити інвестиційний процес досліджуваної категорії та врахувати всі можливі ризики в процесі здійснення таких інвестицій основними суб'єктами-інвесторами.

Стан дослідження. Дослідження теорії людського капіталу подано у багатьох працях і зарубіжних, і вітчизняних учених, серед них:

Е. Лібанової, В. Антонюк, В. Гейця, О. Грішної, О. Захарової, М. Ніколайчука, Л. Семів та ін. Особливу увагу науковці приділяють вивченню значення освіти, визначенню освітніх ризиків та якості освіти у частині формування людського потенціалу та інвестуванню людського капіталу, визначенню ефективності вкладень. Водночас, незважаючи на наявні наукові здобутки, формування та розвиток людського капіталу інформаційного суспільства, а також ризики, пов'язані з інвестиційним процесом, потребують подальших наукових досліджень.

Метою статті є необхідність дослідження причин та особливостей інвестиційних ризиків основних суб'єктів-інвесторів людського капіталу, а також розробка алгоритму управління ризиком інвестування в людський капітал на мікроекономічному та індивідуальному рівнях.

Виклад основних положень. У теорії людського капіталу питанням інвестиційного процесу досліджуваної категорії приділено чимало наукових праць, заслуговує на увагу дослідження основних етапів інвестиційного процесу людського капіталу [1], який, як гадає автор, має складатися з семи основних етапів. На першому етапі проводиться оцінка та аналіз необхідності інвестицій в людський капітал, його діагностика та розробка показників, що визначають в якому напрямі необхідно здійснювати інвестування насамперед; на другому – здійснюється вибір інвестиційної політики основними суб'єктами на основі проведеної діагностики першого етапу та відповідно до пріоритетів і потреб; на третьому етапі проводиться аналіз можливих джерел інвестування та розподіл за напрямками здійснення основними суб'єктами, зокрема державні видатки, ресурси підприємства, ресурси домогосподарств та суб'єктів ринкової інфраструктури; на четвертому – проводиться аналіз ризиків при здійсненні інвестицій в людський капітал – визначення ризиків, оцінка їх допустимого рівня та розробка заходів їх зниження; на п'ятому – реалізація інвестицій в людський капітал за головними напрямками; на шостому – визначається ефективність інвестицій в людський капітал на основі визначення додаткового прибутку та рентабельності; на сьомому – здійснюється контроль, що передбачає оцінку результатів від здійснених інвестицій та формування висновків, водночас поточний контроль необхідно здійснювати на кожному з етапів запропонованого процесу інвестування.

Потрібно зауважити, що будь-який інвестиційний процес має супроводжуватися об'єктивним і достовірним інформаційним забезпеченням управління інвестуванням у людський капітал, тому що є передумовою досягнення запланованих ефектів, оскільки від рівня його об'єктивності залежить правильність прийняття інвестиційного рішення.

Інвестиційний процес людського капіталу передбачає наявність інформаційної бази щодо необхідності здійснення інвестицій в людський капітал на основі діагностики його стану (табл. 1).

Таблиця 1

**Етапи діагностики людського капіталу
в системі інформаційного забезпечення**

Етап	Складові етапу	Держава	Підприємство	Індивід
1. Розробка критеріїв та методів оцінки показників основних складових ЛК	визначення перспективних та необхідних напрямів здійснення інвестицій	освіта, медицина, наука, культура, охорона навколишнього середовища	підвищення кваліфікації, перепідготовка, технічні навички, охорона здоров'я	освіта, виховання медицина, фізичний, культурний та духовний розвиток
	розробка джерел та способів збору інформації стосовно характеристик ЛК	дані демографічного характеру, ринку праці, статистичні дані міжнародних організацій стосовно людського розвитку та охорони здоров'я тощо	дипломи про освіту, медичні довідки, резюме, автобіографії, наукові роботи та публікації тощо	дані освітніх закладів, державні замовлення, статистика ринку праці тощо
2. Збір даних щодо основних складових ЛК	проведення необхідних заходів	перепис населення, статистичні щорічники, статистичні бюлетені стосовно стану сфери освіти, медицини, науки тощо	тестування, опитування, анкетування	визначення особистих уподобань, нахилів, здібностей, талантів
3. Проведення розрахунків	підрахунок необхідних показників	планування державних асигнувань на розвиток ЛК на основі даних попереднього етапу	побудова шкали на основі числового вираження результатів тестування, анкетування, опитування	побудова шкали на основі числового вираження уподобань, нахилів, здібностей, талантів

4. Аналіз отриманих даних	зіставлення отриманих даних з оптимально вибраними показниками	розробка заходів з усунення розбіжностей між оптимальними значеннями всіх показників, що характеризують людський капітал і отриманими в результаті проведеного аналізу
5. Розробка заходів поліпшення розвитку ЛК	вибір напряму здійснення інвестицій на основі отриманих даних	перехід на другий етап інвестиційного процесу – вибір інвестиційної політики основними суб'єктами

Розроблено автором на основі [3].

Ми вважаємо, процес діагностики людського капіталу має складатися для основних суб'єктів інвестування з послідовних етапів, реалізація яких забезпечує отримання повної інформації стосовно стану та необхідності здійснення інвестицій в людський капітал основними суб'єктами. Водночас завдяки запропонованому діагностичному процесу зменшується вплив суб'єктивного чинника та пов'язаного з ним інвестиційного ризику.

Відповідно до четвертого етапу інвестиційного процесу [1], слід зазначити, що інвестиційна діяльність завжди здійснюється в умовах невизначеності та ризику, що може призвести до повної або часткової втрати інвестованих коштів. Заразом інвестиційні ризики для основних суб'єктів інвестування людського капіталу мають різну природу та видову структуру. Дотримуємося думки, що основні причини інвестиційних ризиків держави при здійсненні інвестицій у людський капітал полягають у:

- невідповідності стану ринку праці та попиту на робочу силу системі державних замовлень у галузі вищої освіти;
- швидкому розвитку НТП і, як наслідок, швидке моральне старіння знань;
- фіктивній інформації стосовно працевлаштування випускників, як наслідок, – збиткове інвестування в результаті відсутності капіталізації отриманих знань;
- низькому рівні медичного забезпечення та фінансування;
- низькому рівні технічного та технологічного оснащення окремих підприємств, що призводить до травматизму та погіршення стану здоров'я.

Водночас держава зобов'язана виконувати всі соціальні гарантії закріплені у нормативно-правовій базі та національних програмах збереження та розвитку демографічного потенціалу.

Головні причини ризиків при здійсненні інвестицій в людський капітал суб'єктами господарювання пов'язані з ймовірністю звільнення працівника, невизначеністю інтелектуальних здібностей та особистої вмотивованості працівників, психоемоційним та фізіологічним станом, прагненням до кар'єрного зростання. Необхідно зазначити, що суб'єкти господарювання як основні споживачі людського капіталу на етапі його реалізації, виступають головним інвестором його подальшого розвитку і водночас змушені збільшувати оплату за нарощений специфічний людський капітал із метою зниження ризиків його втрати.

На наш погляд, причини ризиків при здійсненні інвестицій у людський капітал на індивідуальному рівні відповідають причинам ризиків на рівні держави, однак, мають свої особливості індивідуального характеру, зокрема: недостатній індивідуальний рівень інтелектуального та фізичного розвитку, низький рівень швидкості сприйняття та засвоєння знань, недостатній рівень кваліфікації викладачів, невідповідність обраної спеціальності індивідуальним уподобанням тощо.

Дотримуємося думки, що процес прийняття обґрунтованого рішення про доцільність інвестування здійснюється на рівні суб'єкта господарювання як основного споживача людського капіталу та на рівні індивіда. Водночас найвищий ризик серед головних суб'єктів інвестування має підприємство внаслідок двоїстої природи людського капіталу та неможливості відділення власника людського капіталу – особи від процесу праці – його реалізації [2, с. 17].

Оскільки інвестиції держави в людський капітал здебільшого мають соціальний характер та не передбачають економічних чи інвестиційних ефектів, то не можемо включити їх до процесу управління інвестиційним ризиком. Так, процедура управління ризиком інвестування у людський капітал на мікроекономічному та індивідуальному рівнях повинна мати ієрархічну послідовність (рис.).

У разі ефективного управління ризиками, при здійсненні інвестицій в людський капітал, виникає можливість оцінки інвестиційних процесів формування, використання і відтворення людського капіталу внаслідок встановлення чинників, що впливають на обсяги інвестицій на основі проведення кореляційно-регресійного аналізу. Водночас до складових елементів системи інформаційного забезпечення управління інвестуванням у людський капітал, потрібно включити індикатори, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал, встановлені на основі дослідження основних чинників [1].

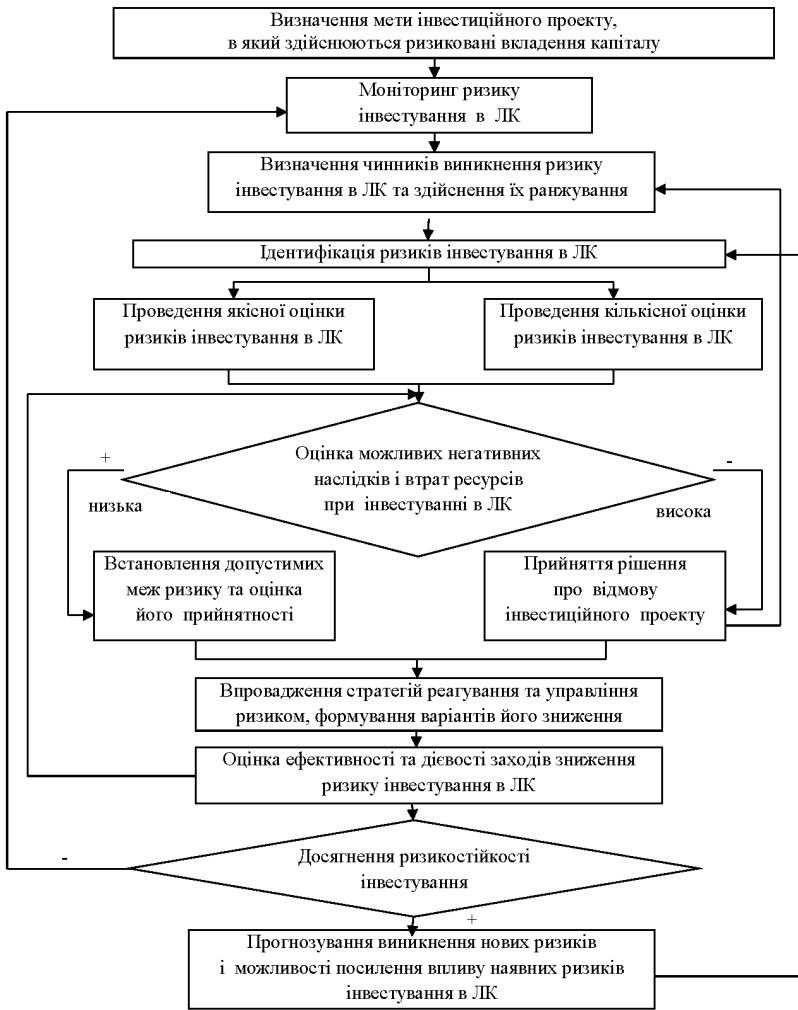


Рис. Блок-схема алгоритму процесу управління ризиками при інвестуванні у людський капітал

Отже, серед індикаторів, які найбільше впливають на прогнозований обсяг інвестицій в людський капітал, доцільно рекомендувати застосування таких:

- чисельність населення;

- чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості;
- чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах;
- чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах;
- чисельність підготовлених кваліфікованих робітників;
- чисельність студентів у закладах вищої освіти I–II р.а;
- чисельність докторів наук в економіці;
- чисельність середнього медичного персоналу (табл. 2).

Таблиця 2

**Інформаційна база управління інвестуванням
в людський капітал**

№ з/п	Показник	Метод обчислення	Застосування
1	2	3	4
1.	Чисельність населення	Темпи зростання/скорочення або різниця населення між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка необхідних обсягів інвестицій у розвиток ЛК на всіх рівнях
2.	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості	Темпи зростання /скорочення чисельності незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка шансів реалізувати людський потенціал, тобто ефективності використання набутих знань, умінь або не втратити наявний людський капітал унаслідок безробіття
3.	Чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах	Співвідношення кількості місць до чисельності претендентів	Оцінка необхідних інвестиційних засобів для формування та нарощення якісних характеристик людського капіталу
4.	Чисельність учнів дошкільних навчальних закладах	Співвідношення кількості місць до чисельності претендентів	
5.	Чисельність студентів у закладах вищої освіти I–II р.а	Співвідношення кількості місць до чисельності претендентів	

6.	Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників	Темпи зростання /скорочення чисельності підготовлених кваліфікованих працівників населення між двома контрольними датами аналізованого періоду	Визначення галузевих тенденцій використання людського капіталу та відповідно розвитку індустріального чи інформаційного суспільства
7.	Чисельність докторів наук в економіці	Темпи зростання /скорочення чисельності докторів наук в економіці між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка інтелектуалізації економіки на основі розрахунку коефіцієнта інтелектуального розвитку населення [1]
8.	Чисельність середнього медичного персоналу	Темпи зростання /скорочення чисельності середнього медичного персоналу між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка необхідних інвестиційних засобів для підтримки і збереження людського капіталу

Індикатори чисельності дітей у дошкільних навчальних закладах, чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах та чисельність студентів у закладах вищої освіти I–II р.а мають характеризуватися переважанням кількості місць над претендентами з метою забезпечення конкуренції та вибору закладу, що надає кращі освітні послуги, а отже забезпечує найліпшу віддачу на інвестовані кошти. Водночас відсутність набору на окремі спеціальності у закладах вищої освіти I–II р.а не повинна слугувати чинником анулювання ліцензії, оскільки такі заходи можуть призвести до руйнації конкурентної системи освіти, її часткової монополізації, що негативно впливатиме на якість системи відтворення.

Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників має узгоджуватися з галузевими тенденціями використання людського капіталу відповідно до вимог розвитку інформаційного суспільства та з врахуванням показників структурного і фрикційного безробіття. Індикатор чисельності докторів наук в економіці може слугувати чинником, що визначає рівень інтелектуалізації економіки, її інвестиційної привабливості на основі розробки та впровадження НДДКР, що сприяють підвищенню ефективності економічної діяльності та створюють передумови для розвитку інформаційного суспільства. Індикатор чисельності середнього медичного персоналу, передбачає існування необхід-

ної його кількості для підтримки і збереження людського капіталу та недопущення безробіття, останнє може вказувати на посилення необхідності у спеціалістах вищої кваліфікації, з огляду на впровадження автоматизованих систем діагностики.

Запропонований розрахунок індикаторів (табл. 2) доцільно використовувати як складову аналітичної бази розробки рекомендації для регуляторних органів.

Висновки. Зважаючи на отримані результати, можна спрогнозувати можливі сценарії інвестиційного відтворення людського капіталу в умовах розвитку чинників інформаційного суспільства:

– песимістичний – зважаючи на негативні тенденції у демографічній базі, неефективність системи освіти, науки та медичного забезпечення, відсутність формування системи людського капіталу на інвестиційній основі, відповідної інфраструктури та досконалої нормативно-правової бази, система продовжуватиме деградувати і, як наслідок, знижуватиметься конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість на міжнародному ринку, продовжуватиметься недооцінка людського чинника, що може призвести до втрати значної частини високоякісного людського капіталу внаслідок міграційного перерозподілу на користь країн із кращими умовами досягнення економічних і статусних ефектів, що значно сповільнить перехід до інформаційного суспільства;

– оптиміальний – завдяки державному регулюванню та проведенню тимчасових заходів із метою стабілізації системи формування, відтворення та використання людського капіталу, можуть бути подолані короткотермінові негативні явища, ситуація може стабілізуватися, однак реального розвитку людського капіталу та переходу до інформаційного суспільства не відбуватиметься, внаслідок відсутності необхідних інструментів і джерел інвестування, необхідної інфраструктури та ефективного ринку праці;

– оптимістичний – органи регулювання створять необхідні умови для розвитку людського капіталу на основі трансформації інституційної системи, що передбачає зростання соціальної мобільності, реформування медичного забезпечення, дерегулювання сфери освіти, формування інвестиційного сектору розвитку людського капіталу, що забезпечить відхід від витратної моделі людського розвитку до механізму інвестування в людський капітал, який передбачає розбудову інфраструктури інвестиційного відтворення відповідно до глобальних викликів і чинників переходу до інформаційного суспільства, розширення джерел на інструментів інвестування людського капіталу з метою формування високих конкурентоспроможних якостей, що забез-

печать високу віддачу на інвестовані кошти у вигляді досягнення економічних, соціальних, моральних і статусних ефектів.

1. Подра О. П. Інвестування розвитку людського капіталу в системі чинників розвитку інформаційного: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. наук: 08.00.07. Хмельницький, 2013. 21 с.

2. Ніколайчук В. М. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики: монографія. Хмельницький: ХНУ, 2012. 201 с.

3. Голованова Е. Н. Формирование модели эффективного использования инвестиций в человеческий капитал организации: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. наук: спец. 08.00.05. М., 2008. 24 с.

Podra O. P. Risk identification of the human capital investment of information society

In article features of investment process of a human capital are researched, its main stages are analyzed. It is established that investment process shall be followed by reliable information support of human capital investment management because it is a base of the planned effects achievement and the correctness of adoption of the investment decision depends on the level of its objectivity.

Investing activity is always performed under the conditions of uncertainty and risk which can lead to complete or partial loss of the invested means. At the same time, investment risks for the main subjects of a human capital investment have the different nature and specific structure. In article the algorithm of risk management process in case of investment into a human capital is developed.

Basic reasons of risks in case of human capital investments implementation by enterprises connected with probability of the worker releases, uncertainty of mental abilities and personal motivation of workers, a psycho emotional and physiologic condition, aspiration to career development.

It should be noted that enterprises as the main consumers of a human capital at a stage of its implementation, act as the main investors of its subsequent development and at the same time forced to increase payment for the augmented specific human capital for the purpose to decrease risks of its loss. The highest risk among the main subjects of investment has the entity as a result of the dual nature of a human capital and impossibility of department of the owner of a human capital – persons from work process – its implementation/

In case of effective risks management during human capital investments implementation, there is a possibility of assessment of investment processes of formation, usage and recreation of a human capital, as a result of establishment of factors which influence the volumes of investment.

Key words: human capital, investment risk management, information society, information support.

Стаття надійшла 11 листопада 2018 р.