

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 314.727

М. В. НІКОЛАЙЧУК
Хмельницький національний університет

**ІНВЕСТИЦІЙНА БАЗА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Проведено аналіз ролі та місця інвестиційної бази відтворення людського капіталу в забезпеченні його конкурентоспроможності. Визначено ймовірні сценарії відтворення людського капіталу на основі застосування кредитно-інвестиційних та похідних фінансових інструментів, охарактеризовано їх позитивні та негативні сторони в системі взаємовідносин інвесторів та реципієнтів.

The analysis of the role and place of the investment base reproduction of human capital to ensure its competitiveness. Determined the likely scenario reproduction of human capital on the basis of credit and investment and derivative financial instruments are considered positive and negative aspects of relationships in the system of investors and recipients.

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність, управління людським капіталом.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Інвестиційне відтворення людського капіталу виступає ключовим рушієм конкурентоспроможності в умовах економіки знань, де його статус змінюється з виробничого ресурсу на основну базову продуктивну силу. Впевненість про зростання інтересу до людського капіталу, як об'єкту інвестування аргументована з однієї сторони зростанням потенційної віддачі від його експлуатації, збільшенням значення якісних характеристик, набутих знань вмінь, досвіду в процесі реалізації господарських завдань та прагненням до високого соціального статусу в межах двоїстої природи праці – з іншої. Слід підкреслити, що потенційні зміни в статусі людського капіталу відбуваються в ході еволюції суспільних формацій, де він заміщує основні виробничі засоби, як домінуючі рушії функціонування індустріальної економіки. Викликаний домінуючим статусом інвестиційний інтерес гіпотетично передбачає зміну механізму відтворення людського капіталу, його суттєву відмінність від відтворення людського потенціалу, людських та трудових ресурсів, відхід від витратних механізмів фінансування людського розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам формування та інвестиційного відтворення людського капіталу присвячені дослідження відомих закордонних вчених, серед яких Г. Беккер, Т. Шульц, І. Фішер, а також представників національних наукових шкіл О. Грішнєвої, М. Долішнього, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. Результатом проведених до цього часу досліджень слід вважати методологічну базу аналізу інвестування в людський капітал та ключові положення трактування інвестиційних категорій в області відтворення людського капіталу.

Невирішені частини проблеми. Поряд з явним прогресом доцільно звернути увагу, що традиційно застосовуваний підхід трактування інвестицій, як витрат розвитку не забезпечує ключову властивість людського капіталу – конкурентоспроможність в умовах економіки знань.

Постановка завдання. Відстежити інвестиційну базу та потенційні інвестиційні сценарії формування конкурентоспроможності людського капіталу.

Основний матеріал дослідження. Не вдаючись до футуристичних передбачень структури, складових елементів, джерел фінансування та місць формування інвестиційних ефектів, слід відзначити, що з певною мірою умовності існуючі системи фінансування модернізовані відповідно вимог ринкової кон'юнктури можуть бути задіяні в якості складових механізму інвестиційного відтворення людського капіталу. Після зміни суспільних формацій, структури, інституційного забезпечення та господарського механізму функціонування національної економіки, очевидно, формується досконаліша модель, з втратою ролі та відхилення рудиментарних елементів, задіяних в умовах індустріальної економіки.

До ключових запитань, що потребують відповіді для формалізації механізму інвестиційного відтворення людського капіталу належать: що становить об'єкт інвестування; яким чином реалізується право власності на об'єкт інвестування; хто виступає потенційним інвестором; яких форм набуває людський капітал; як реалізується та використовується людський капітал; яка роль ринку праці, сектору освітніх послуг, медичного забезпечення, суб'єктів господарювання, носіїв людського капіталу та держави у процесі його інвестиційного відтворення?

Слід відзначити, що в ході інвестування під людським капіталом слід розуміти актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти для держави, статусні й матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу [1, с. 166].

Ключове положення, що вимагає з'ясування – чи можливе використання людського капіталу, як об'єкта отримання інвестиційних ефектів. Не вдаючись, на цьому етапі, в деталі інвестиційного процесу слід констатувати практичне існування інвестицій в розвиток окремої особи чи групи осіб. Незважаючи на

приналежність до індустріального етапу, існуючі приклади, головним чином, спостерігаються у секторах мистецтва та спорту. Приклад відносин між артистами та продюсерами, або між промоутерами та спортсменами може бути цілком прийнятний за основу для вироблення механізму інвестиційного відтворення людського капіталу.

За змістовним наповненням, продюсери та промоутери на першому етапі, взявши за основу фізіологічні та первинні набуті можливості особи вкладають кошти у формування мистецьких хорових та хореографічних навиків, спортивних технік, що відповідає етапу формування людського потенціалу. Після чого, продюсери та промоутери організують концерти, спортивні поєдинки та змагання, що відповідає етапу капіталізації людського потенціалу – перетворення в капітал. На цьому ж етапі експлуатація людського капіталу вимагає підвищення ефективності, що відповідає процесу вдосконалення знань, вмінь та здібностей, уникнення поширених епідемічних та професійних захворювань.

Практика інвестиційного відтворення людського капіталу, незважаючи на економічний механізм різних етапів суспільного розвитку дає підстави зробити кілька суттєвих висновків. По-перше, механізм інвестування, інвестиційні інструменти, цілі, завдання та методи управління носять універсальний характер та можуть бути застосовані в умовах економіки знань. Водночас інвестиції можуть бути застосовані і для умов імітації людського капіталу, на етапі інформаційного та індустріального суспільства.

По-друге, інвестування в людський капітал стає можливим виключно за умов високих доходів його носія, отриманих за рахунок якісних характеристик, що виступають активом суб'єктів господарювання, а також людського капіталу на рівні особи та національної економіки. Суттєва різниця реалізації інвестиційних проєктів визначається вузьким колом осіб та професій, з високим доходом на інвестований людський капітал індустріального суспільства, їх розширенням в інформаційному суспільстві та, гіпотетично, тотальним домінуванням в умовах економіки знань.

Впевненість у привабливості інвестування у людський капітал підкріплена прикладами сучасного етапу розвитку секторів за функціональним критерієм віднесеними до економіки знань. Зокрема, доходи гіпотетичних інвесторів, визначені на основі 5 % роялті в 2012 р., наприклад в формуванні людського капіталу Б. Гейтса могли б становити 3,05 млрд дол. США, М. Цукерберга – 0,875 млрд дол. США, Л. Еллісона – 1,8 млрд дол. США, С. Бріна – 0,935 млрд дол. США, Л. Пейдж – 0,935 млрд дол. США [2] (рис. 1).

Приведені показники відносяться до прикладів найбільш ефективного застосування людського капіталу, і очевидно, на практиці слід очікувати дещо нижчих інвестиційних ефектів. Зокрема, взявши до розрахунку середній показник в секторі інформатизації США, інвестицій ефект від експлуатації людського капіталу за аналогічних умов слід очікувати на рівні 4,71 тис. дол. США / чол. рік [3]. З огляду на суттєву різницю між найвищими ефектами приведеними на рис. 1 та ймовірним середнім рівнем, вплив інвестиційного сектору на управління конкурентоспроможністю людського капіталу можливий виключно за умов його масового характеру. В свою чергу, розширення інвестицій в людський капітал гіпотетично провокує зародження окремого сектору економіки, поряд з інвестиційним, інтегрованим в ринок праці та сектор вищої освіти, як найбільш вагому складову якісного формування об'єкту інвестування.

Традиційне розуміння інвестиційного процесу в системі формування людського капіталу розглядає реалізацію інвестиційних намірів широким колом суб'єктів управління конкурентоспроможністю людського капіталу, серед яких, на сучасному етапі найбільш поширеними є особисті інвестиції та інвестиції членів родин носіїв людського капіталу. До інвесторів, дії яких мотивовані підвищенням соціального статусу членам родин – носіям людського капіталу, слід прирівняти і державу в частині реалізації функцій відповідальності за розвиток дітей та осіб, що перебувають на її утриманні на основі статусу сиріт. На відміну від такого роду учасників, узагальнене розуміння потенційного інвестора у ході формування якісної бази конкурентоспроможності людського капіталу обмежується суб'єктами зацікавленими в отриманні комерційної віддачі.

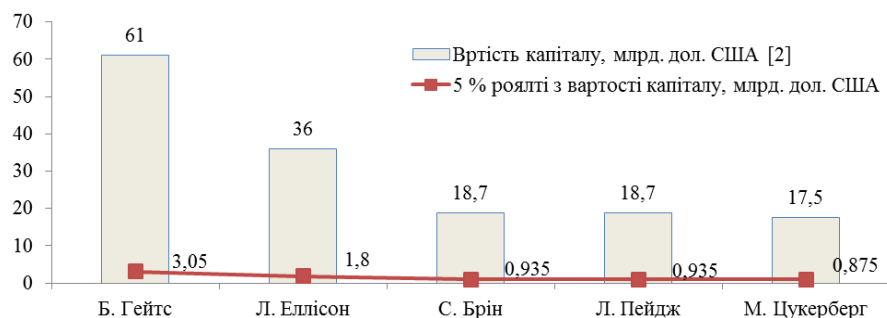


Рис. 1. Ймовірні ефекти від інвестицій в людський капітал в 2011 р.

Запропонований спосіб забезпечення віддачі на інвестований капітал може набувати і ширших форм. Наприклад, згідно аналогії з основними засобами промислових підприємств, прийнятною є схема

застосована для оперативного лізингу, в ході якої рекрутингова компанія передає право іншим суб'єктам господарювання на використання людського капіталу. Рекрутингова компанія виступає власником людського капіталу – господарського активу, що забезпечує право на користування та розпорядження.

На сучасному етапі до числа комерційних інвесторів в людський капітал слід віднести банківські установи, інвестиційні компанії та фонди, інші фінансові установи, що традиційно поширені в індустріальній економіці. Водночас, передбачене формування сектору інвестування людського капіталу в перспективі в руслі еволюції інституційної системи та інвестиційних інструментів, допускає присутність венчурних компаній, а також утворення спеціалізованих компаній з управління людським капіталом, людськими активами. Не слід ігнорувати також перспективу еволюції рекрутингових компаній, для яких функції мобілізації та найму персоналу на користь промислових підприємств трансформуються у функції управління людським капіталом в умовах економіки знань. Еволюцію останніх слід передбачити за сценарієм схожим для лізингових компаній, де інвестиції здійснюються на основі ресурсів банківських установ [4, с. 78], а управління активами, в силу функціональної відмінності від банківських операцій, здійснюється рекрутинговою компанією.

Розширення кола інвесторів можливе і за рахунок інших учасників інвестиційного ринку, зокрема пенсійних фондів, фондів соціального страхування тощо. Розвиненість сектору інвестування, як показує сучасна практика, визначається переліком інвестиційних інструментів, що на наше переконання, цілком справедливо і для інвестування в людський капітал. Тобто, обсяг залучених інвестицій в людський капітал, перелік суб'єктів та учасників інвестиційного процесу визначається заданістю економічного механізму виробити ефективні інструменти, доступні для використання широким колом інвесторів та реципієнтів (рис. 2).

На додаток до сучасних прикладів кредитування вищої освіти, в числі інструментів формування якісних складових людського капіталу в перспективі слід очікувати: інвестування в "актив людський капітал", з управлінням на основі рекрутингових схем; боргові зобов'язання, з подальшою реалізацією на ринку деривативів – похідних фінансових інструментів; купівлю-продаж "активу людський капітал" та його передачу на лізинговій основі; страхування інвестиційних операцій – хеджування, страхування носіїв людського капіталу, об'єктів інвестування; тощо.

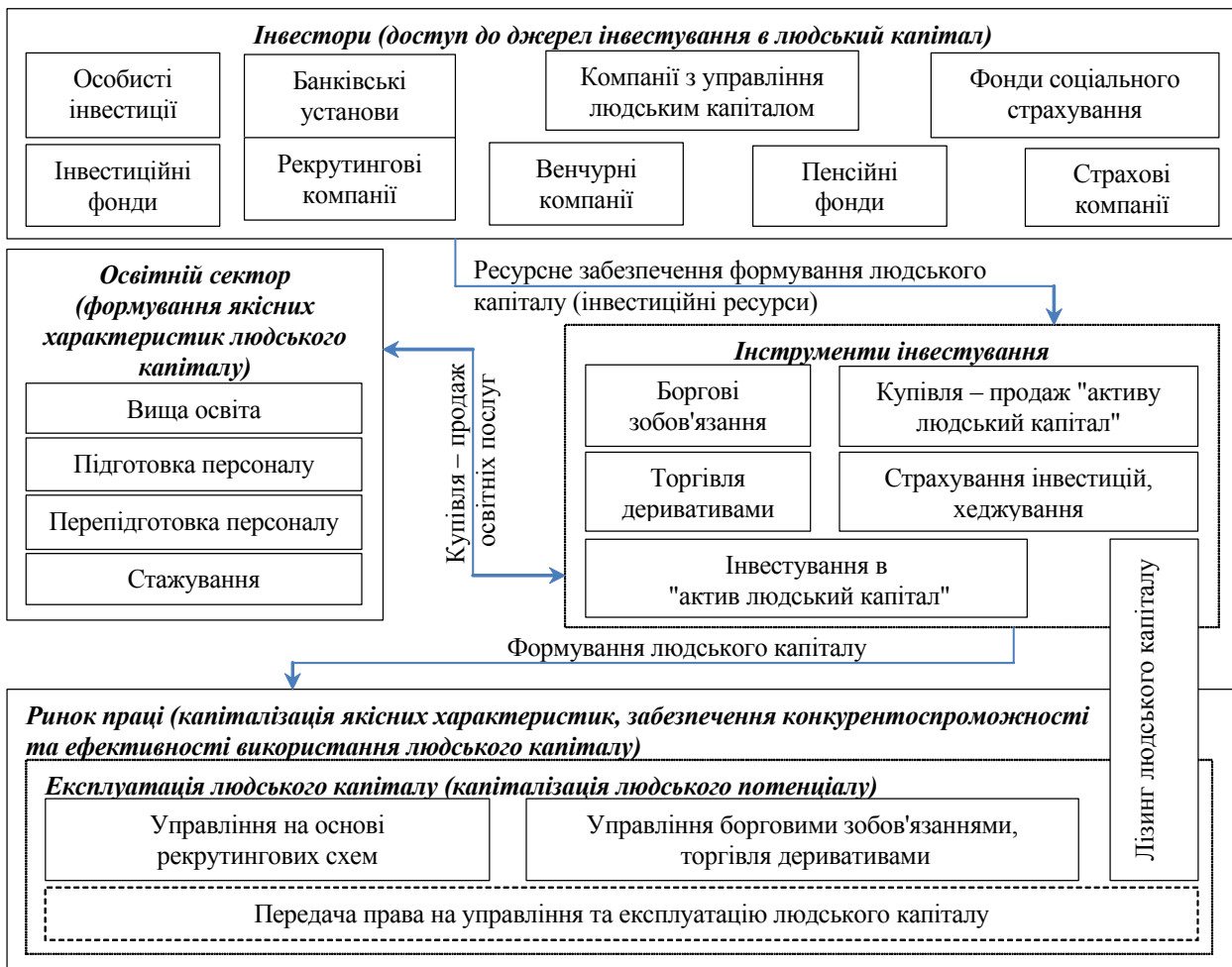


Рис. 2. Взаємозв'язок інвесторів, носіїв, учасників формування та експлуатантів людського капіталу

Отриманий на основі застосування інвестиційних інструментів людський капітал реалізується з метою отримання інвестиційної віддачі на ринку праці. Як наслідок, в умовах економіки знань існують передумови зростання керованості процесами забезпечення якісних характеристик людського капіталу, капіталізації людського потенціалу, вдосконалення системи управління зайнятстю. На додаток до переваг інвестиційного відтворення на рівні суб'єктів господарювання, як експлуатанта високоефективного людського капіталу та особи-носія, як реципієнта інвестованих ресурсів, знань, вмінь, досвіду, на рівні економіки відкривається резерв підвищення ефективності регуляторної політики в області зайнятості населення.

Передумовою зростання ефективності виступає мотивація інвесторів-розпорядників людським капіталом до максимізації віддачі. В руслі викладених мотиваційних чинників, інвестори намагаються забезпечити повну зайнятість носіїв людського капіталу. З цієї причини у віднесених до економіки знань секторах, формуються передумови відносно вищого рівня зайнятості та нижчого безробіття від індустріальних та аграрних секторів.

Рівень зайнятості в межах приведених мотиваційних чинників, поряд з економічною кон'юнктурою, визначається ефективністю менеджменту рекрутингових компаній, власників та розпорядників людського капіталу. В той же час, вплив низькоєфективної державної політики зайнятості на безробіття знижується. Доцільність реалізації державної політики зайнятості у формах застосовуваних за індустріального суспільства зникає.

В кінцевому результаті відбувається перерозподіл регуляторних функцій з їх зміщенням від державного адміністрування зайнятості до саморегулювання в межах ринкових механізмів. На мікроекономічному рівні зайнятість носіїв людського капіталу визначається ефективністю його розпорядників, а процеси відтворення, експлуатації, ціноутворення можуть бути проаналізовані та регульовані на основі мікроекономічних законів, зокрема попиту та пропозиції, вартості тощо.

Тобто, гіпотетичне вдосконалення інвестиційної бази відтворення людського капіталу передбачає перерозподіл регуляторних функцій держави у процесі забезпечення ефективності його використання.

Сформований на основі інвестиційних інструментів людський капітал реалізується на ринку праці в межах передачі експлуатантам-суб'єктам господарювання права на використання та розпорядження в господарській діяльності. Форми передачі гіпотетично можна диференціювати на основі критерію тісноти договірних відносин між інвестором та носієм людського капіталу.

Найменша тіснота зв'язку між людським капіталом та інвестором реалізується в управлінні борговими зобов'язаннями, за якого інвестований капітал оформляється документально через боргові зобов'язання. Осанні виступають активом з вільним обігом деривативів, зокрема боргових закладних обсягом, що відповідає вартості освітніх послуг та сумі доходу на інвестований капітал, як правило, на рівні середньоринкової норми прибутку. Носій людського капіталу протягом встановленого періоду часу погашає боргові зобов'язання, і при цьому не має інших додаткових зобов'язань перед власником закладних, особисто визначає місце працевлаштування, відносини з роботодавцем, рівень оплати праці, бере на себе ризики безробіття тощо.

Вищий рівень закріплення правових відносин спостерігається для лізингу людського капіталу, отримання права володіння на який можливе як на етапі купівлі-продажу освітніх послуг, купівлі боргових зобов'язань, так і купівлі прав на розпорядження сформованим людським капіталом. Передача прав на використання людського капіталу на основі аналогії з оперативним лізингом забезпечує його експлуатацію лізингоотримувачем протягом обумовленого періоду, а для носія людського капіталу – обов'язок забезпечити економічний ефект суб'єкту господарювання за рахунок наявних знань, вмінь, досвіду. У випадку незайнятості власник людського капіталу, очевидно, зобов'язаний забезпечити поточні фізіологічні потреби його носіїв. Водночас, в межах наявних відносин лізингодавець не зобов'язаний забезпечувати перепідготовку та підвищення якісних характеристик людського капіталу. Носій людського капіталу не несе додаткову відповідальність перед власником людського капіталу, крім укладання трудової угоди з лізингоотримувачем. Завершення угоди між лізингодавцем та носієм людського капіталу відбувається за покриття витрат лізингодавця на придбання людського капіталу та розміру цільового доходу.

Найвищим рівнем інтеграції носія людського капіталу в управління можна вважати еволюціоновану систему рекрутингу, в межах якої власник може придбати його на будь-якому етапі формування. Водночас найбільш привабливою слід вважати купівлю-продаж освітніх послуг, оскільки саме на цьому етапі рекрутингова компанія забезпечує селекцію осіб здатних забезпечити найбільший приріст людського капіталу. Як наслідок – найвищу маржу від управління людським капіталом для рекрутингових компаній. З урахуванням застосування людського капіталу в умовах економіки знань, найвищий рівень управління передбачає його формування, утримання, надання інжинірингових послуг від імені власника, перепідготовку, підвищення вартості – якісного рівня. По суті, еволюціоновану систему рекрутингу можна прирівняти до системи позитивного найму.

Невід'ємною частиною людського капіталу слід вважати групу економічно-активного населення, що забезпечує нагромадження знань, вмінь, здібностей та досвіду за рахунок особистих інвестицій чи інвестицій членів сім'ї. Управління людським капіталом групи здійснюють особисто носії, на основі

суб'єктивного мислення. Останнє виступає чинником нижчої ефективності порівняно з людським капіталом сформованим на комерційній основі. Водночас, на сучасному етапі розвитку, саме особи цієї групи виступають найбільш успішними представниками людського капіталу.

Наведений перелік учасників вимагає деталізації зв'язків на етапі формування інвестиційної бази, купівлі-продажу освітніх послуг та реалізації людського капіталу. На цьому етапі слід передбачити існування великої множини зв'язків, що забезпечують формування людського капіталу. Серед них розглянемо найбільш імовірні сценарії відносин та взаємодії.

Особисті інвестиції, як правило, реалізуються на основі власних ресурсів та ресурсів членів сімей. Інвестиції на основі власних джерел забезпечують можливість носію вільно розпоряджатись людським капіталом. Водночас в умовах обмежених ресурсів, людський капітал отриманий на основі особистих інвестицій за рахунок інвестиційних інструментів може бути застосований для мобілізації інвестиційних та фінансових ресурсів.

Доступними на цьому етапі дослідження вважається: продаж "активу людський капітал" лізинговим компаніям, компаніям з управління людським капіталом, рекрутинговим компаніям; передача боргових зобов'язань інвестиційним фондам, венчурним компаніям, пенсійним фондам, фондам соціального страхування, страховим компаніям (рис. 3).

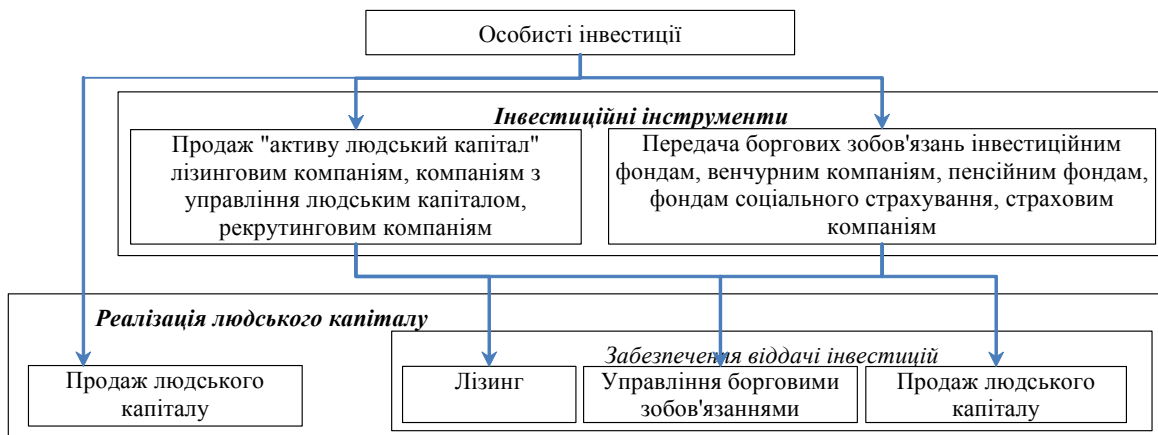


Рис. 3. Схема управління людським капіталом сформованим на основі особистих інвестицій

Втрата можливості вільного розпорядження компенсується гарантією зайнятості на основі лізингових схем та управління спеціалізованими компаніями.

На відміну від особистого розпорядження, лізингові та рекрутингові компанії, компанії з управління людським капіталом мотивовані необхідністю отримання віддачі на інвестований капітал забезпечують більш повний режим зайнятості. Таким чином, відповідно розглянутого сценарію реалізація людського капіталу відбувається через особистий продаж, продаж інвесторами – компаніями, що володіють людським капіталом в межах рекрутингових схем та передачу в користування за схемою оперативного лізингу. Поряд з продажем людського капіталу окремий напрям становить управління борговими зобов'язаннями.

З точки зору відносин та взаємодії учасників в схемі управління людським капіталом сформованим на основі особистих інвестицій приведений сценарій набуває найбільш простих форм порівняно з іншими сценаріями управління.

Свобода у розпорядженні, відмічена для попереднього сценарію, можлива за умов володіння достатнім обсягом ресурсів. Відсутність ресурсів якісного відтворення виступає дилемою для особи: відмовитись від купівлі освітніх послуг та поставити під сумнів можливість конвертувати наявний особистий потенціал в людський капітал, або використати інвестиційні ресурси та сформувати конкурентоспроможний людський капітал.

Об'єктивно, друга альтернатива виступає єдиним шансом забезпечити конкурентоспроможність особи в умовах економіки знань, за відсутності засобів на отримання вищої освіти. Залучення інвестицій для отримання вищої освіти виступає основою другого можливого сценарію формування людського капіталу, що передбачає як інвестування у формі купівлі прав на ще несформований людський капітал та за рахунок інвестиційних ресурсів його формування, так і купівлю прав на володіння вже сформованого людського капіталу. Водночас на цьому етапі звернемося до випадку з обмеженим переліком взаємних зобов'язань інвесторів та носіїв людського капіталу (рис. 4).

Зобов'язання носія людського капіталу стосуються виключно виконання функцій персоналу в системі реалізації господарських операцій лізингоотримувача. Завершення договірних відносин з лізинговою компанією відбуваються за покриття вартості людського капіталу, сформованої на основі розглянутого інвестування. Тобто, для носія відносини формуються навколо ефектів формування та відтворення людського капіталу, а для інвестора – навколо комерційних ефектів від лізингових операцій.



Рис. 4. Схема управління людським капіталом сформованим на основі інвестицій лізингових компаній

Слід зауважити, що як і попередня, запропонована схема не зустрічається на практиці, і має гіпотетичну структуру визначену на основі футуристичних перспектив. Лізингові операції не застосовувались для формування кадрового складу суб'єктів господарювання. Людський капітал існує лише в умовах економіки знань. Рациональність запропонованого сценарію визначається ефективністю та взаємодією кожного учасника. Зокрема, банки та спеціалізовані фінансові установи не спроможні управляти людським капіталом, оскільки не мають для цього функціональних підрозділів. Тому, досягнення інвестиційних ефектів можливе лише за кооперації з компаніями з управління людським капіталом, що спроможні забезпечити систему управління аналогічну оперативному лізингу.

За найвищого рівня взаємодії, що на сучасному етапі можна прирівняти до системи пожиттєвого найму, надходження інвестиційних ресурсів можливе від компаній з управління людським капіталом. Останніх слід розглядати в якості еволюціонованих рекрутингових компаній.

На відміну від традиційних рекрутингових компаній модернізованих за рахунок застосування лізингових схем, компанії з управління людським капіталом орієнтовані на отримання ефектів від передачі права на використання людського капіталу. Право володіння та управління залишається за інвестором. Суб'єкти господарювання здійснюють управління персоналом в межах прав на використання людського капіталу.

Найвищий рівень взаємодії характеризується високою залежністю носіїв людського капіталу, і відсутністю у останніх можливості реалізувати наміри, що виходять за межі політики інвестора. Разом з тим, мотивація інвестора до максимізації інвестиційних ефектів виступає гарантією високої зайнятості носіїв людського капіталу, отримання ресурсів забезпечення фізіологічних та нематеріальних потреб.

Сценарій залучення інвесторів на основі пожиттєвого найму передбачає застосування ресурсів компаній з управління людським капіталом, а у випадку високих ризиків – компаній з венчурним капіталом (рис. 5).

На відміну від попередніх сценаріїв, найвищий рівень взаємодії носія людського капіталу та інвестора передбачає управління людським капіталом протягом періоду економічної активності особи-носія. Зокрема на початкових етапах доцільно повести селекцію осіб, що володіють якостями людського потенціалу спроможним в перспективі трансформуватись у висококонкурентний людський капітал.

Перший етап інвестування характеризується купівлею прав на володіння, управління та використання ще не сформованого людського капіталу. Перевага купівлі саме неформованого капіталу закладена у низькій його вартості на цьому етапі, і як наслідок за уникнення ризиків втрати людського капіталу – до найвищої з можливих маржі від його використання.

Після отримання прав на володіння людським капіталом компанія здійснює управління ним, що передбачає інвестування в професійне зростання, страхування, поточне управління. Тобто нарощення вартості та конкурентоспроможності людського капіталу. Завершальною стадією формування людського капіталу слід вважати капіталізацію людського потенціалу, тобто його оцінку та перетворення в актив на основі процедур гудвілу.

Формування інвестиційних ефектів від володіння людським капіталом для запропонованого сценарію відбувається за рахунок передачі прав на використання людського капіталу, що знаходиться на балансі компанії з управління ним – суб'єктам господарювання – контрагентам, що використовують переданий на правах тимчасової оренди людський капітал для реалізації господарських функцій.

Неодмінне настання етапу зниження вартості та конкурентоспроможності людського капіталу через моральне старіння знань, вмінь, навиків непридатність нагромадженого досвіду, виступає підставою для наступного інвестування в професійний розвиток. Згідно з першим та другим сценаріями носій людського капіталу самостійно здійснює його відтворення.

Завершальним етапом співробітництва між носієм та компанією з управління людським капіталом слід вважати досягнення межі економічно-активного віку, хоча для економіки знань остання може бути відтермінована на більш пізній етап життєвого циклу особи.

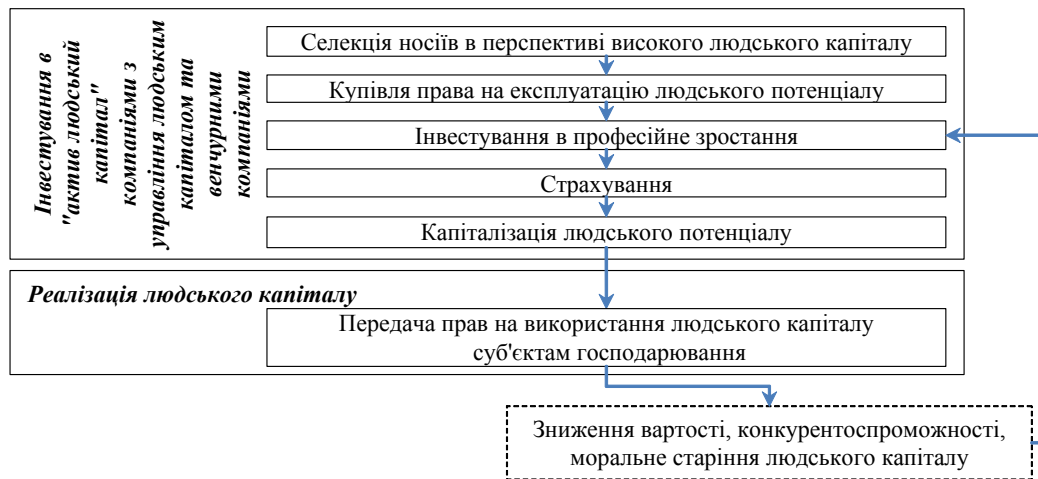


Рис. 5. Схема інвестування на основі ресурсів компаній з управління людським капіталом та венчурних компаній

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Приведені аргументи свідчать про ключову роль інвестицій та існування інвестиційної бази у формування конкурентоспроможності людського капіталу. Очевидно, що найвищий рівень конкурентоспроможності досягається за рахунок тісної взаємодії носіїв людського капіталу та компаній з управління ним, де на високому рівні здійснюваний менеджмент забезпечує ресурси розвитку, страхування втрат людського капіталу, проведення процедур його капіталізації, управління відтворенням фізіологічних властивостей, нагромадження нових інноваційних знань, вмій та виключення впливу суб'єктивного судження на експлуатаційні ефекти.

Перспективи подальших досліджень слід намітити в руслі визначення місця та ролі інвестування в системі управління людським капіталом, формування інвестиційних інструментів нарощення його конкурентоспроможності.

Література

1. Ніколайчук М.В. Трактуювання людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку / М.В. Ніколайчук // Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування. – Миколаїв : НУК. – 2011. – № 2. – С. 162–167.
2. The World's Billionaires [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.forbes.com/billionaires/>
3. Top 50 Highest-Paying Occupations by Median Hourly Wages [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.careerinfonet.org/oview5.asp?printer=&next=oview5&level=overall&optstatus=110000000&id=1&nodeid=7&soccode=&stfips=00&jobfam=&group=2&showall=no>
4. Брус С.І. Розвиток ринку лізингових послуг в Україні / С.І. Брус // Фінанси України. – 2008. – № 11. – С. 75–85.

Надійшла 02.05.2012; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.