

**Оксана Володимирівна ЗАХАРОВА**

доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри менеджменту та господарського права,  
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»  
E-mail: okcana1976@list.ru

**Вікторія Володимирівна КОЛОБОВА**

аспірантка кафедри менеджменту та господарського права,  
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»  
E-mail: xumase@yandex.ru

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВМОТИВОВАНОСТІ СУБ'ЄКТІВ  
ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

Захарова, О. В. Теоретичні основи дослідження вмотивованості суб'єктів інвестування у людський капітал [Текст] / Оксана Володимирівна Захарова, Вікторія Володимирівна Колобова // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 17. – № 1. – С. 51-58. – ISSN 1993-0259.

**Анотація**

*Статтю присвячено вмотивованості суб'єктів-потенційних інвесторів, у ролі яких можуть виступати наймані працівники, підприємства та держава, щодо здійснення інвестицій у формування, розвиток та нагромадження людського капіталу. На основі аналізу наукової економічної літератури визначено основні етапи формування мотивів суб'єктів до діяльності, а саме: виникнення потреби та усвідомлення необхідності її задоволення; оцінка ситуації, обставин (визначення можливостей задоволення потреби); уявлення бажаного блага (результату); на основі наведених етапів формується конкретна мета та приймається рішення щодо дій. Передбачається, що аналогічним способом може формуватися вмотивованість суб'єктів економіки щодо здійснення інвестицій у сфері нагромадження та розвитку людського капіталу. Встановлено, що мотивація відіграє важливу роль при прийнятті рішення потенційним інвестором щодо здійснення інвестицій у людський капітал, оскільки саме вмотивованістю суб'єкта обумовлюється рівень ефективності таких інвестицій. При цьому кожен із вказаних суб'єктів економіки при здійсненні інвестицій у людський капітал керується власними потребами, інтересами та цілями, що спонукають їх до відповідних дій. Так підприємства прагнуть задовольнити свої економічні інтереси, натомість працівники і держава, крім економічних результатів, зацікавлені в отриманні соціальних ефектів від здійснення таких інвестицій.*

**Ключові слова:** *інвестиції у людський капітал; інвестиційна активність; вмотивованість суб'єктів інвестування; мотиви до діяльності; економічні інтереси; соціальний ефект інвестування.*

---

## Oksana Volodymyrivna ZAKHAROVA

Doctor of Economics, Professor,  
Head of the Department of Management and Business Law,  
State University "Donetsk National Technical University"  
E-mail: okcana1976@list.ru

## Victoria Volodymyrivna KOLOBOVA

PhD student,  
Department of Management and Business Law,  
State University "Donetsk National Technical University"  
E-mail: xumase@yandex.ru

### THEORETICAL BASIS OF MOTIVATION RESEARCH OF INVESTMENT SUBJECTS IN HUMAN CAPITAL

#### **Abstract**

*The article is devoted to research of motivation of potential investors, which may act as employees, businesses and the government regarding investments in the creation, development and human capital accumulation. On the basis of the analysis of the scientific economic literature the main stages of the formation of motives of the subjects' activities are defined, that is, emergence of requirement and understanding of need of its satisfaction; evaluation of the of a situation, circumstances (identification possibilities of satisfaction of needs); representation by the subject desired benefits (results); on the basis of the stages it should be made a specific purpose and decision concerning next actions. It is assumed that due to the same method it can be formed the motivation of economic agents regarding investment in the accumulation and development of human capital. It is established that the motivation plays an important role for decision making by the potential investor on implementation of investments into the human capital. It should be noted that the motivation of the subject causes level of efficiency of such investments. Thus, each of the specified subjects of economy at implementation of investments into the human capital is guided by their own requirements, interests and the purposes that induce them to the corresponding actions. Thus, the enterprises want to satisfy their economic interests, while workers and the state, except economic results, are interested in receiving social effects from implementation of such investments.*

**Keywords:** *investments into the human capital; investment activity; motivation of subjects of investment; motives of activity; economic interests; social effect of investment.*

**JEL classification:** J24, O15

---

#### **Вступ**

Конкурентоспроможність економіки країн світу й окремих бізнес-структур у сучасних умовах глобалізації світового господарства, посилення інтеграційних процесів та змагання за лідерство у сфері технологічних інновацій значною мірою обумовлюються рівнем розвитку людського капіталу, оскільки людина на сьогодні виступає головним стратегічним ресурсом будь-якого сучасного виробництва. Саме від інтелекту особистості, рівня її знань, вмінь, творчих здібностей залежить продуктивність виробництва, його інноваційний розвиток і взагалі успішність функціонування суб'єктів господарювання як на регіональному, так і світовому ринках.

У зв'язку із цим нині особливої актуальності набувають проблеми інвестування у людський капітал задля досягнення соціально-економічного розвитку на всіх рівнях управління економіки. Одним із найважливіших аспектів ефективного інвестування є забезпечення зацікавленості всіх можливих учасників інвестиційного процесу у сфері нагромадження та розвитку людського капіталу, що сприятиме підвищенню їх інвестиційної активності у цьому напрямку. Деякі аспекти економічної мотивації окремих суб'єктів господарювання розглядають О. П. Подра і М. В. Семикіна [1; 2]. Натомість, Н. М. Гвоздик і О. С. Заклекта-Берестовенко обґрунтовують значення соціального партнерства щодо стимулювання інвестицій у людський капітал та підвищення їх ефективності [3; 4]. Водночас В. А. Савченко досліджує загальні проблеми стимулювання професійного розвитку найманих працівників [5]. При цьому, на нашу думку, зазначені питання залишаються нерозкритими у повному обсязі, тому вони потребують подальшого комплексного наукового дослідження.

---

---

## Мета та завдання статті

Метою статті є вивчення сутності процесу формування мотивів щодо здійснення суб'єктами економіки інвестування у напрямку нагромадження та розвитку людського капіталу. Досягнення поставленої мети передбачає розв'язання таких задач: визначення потенційних інвесторів у зазначеній сфері, дослідження основних етапів формування мотивів інвестування та з'ясування ролі мотивації у прийнятті рішення інвестором щодо здійснення інвестицій у людський капітал.

## Виклад основного матеріалу дослідження

У сучасній економічній теорії суб'єктів ринкового господарства традиційно класифікують за трьома групами-секторами: до першої групи належать наймані працівники (сектор домогосподарств), до другої групи - роботодавці (сектор підприємництва), а до третьої – держава (сектор державних установ). Зрозуміло, що кожен із вказаних суб'єктів за тим чи іншим сектором економіки може брати безпосередню участь у процесі формування, нагромадження та розвитку людського капіталу, здебільшого через інвестування у людину. Так держава як суб'єкт інвестування у людський капітал бере на себе роль «головного стратега», оскільки визначає пріоритети і напрямки розвитку, підприємницький сектор приймає на себе значну частину функцій, пов'язаних із професійним та соціальним розвитком своїх працівників, а сам працівник моделює власний індивідуальний людський капітал [6, с. 5993]. Окрім того, свій внесок у формування та розвиток людського капіталу можуть здійснювати сім'ї, освітні заклади, а також суспільні фонди цільового призначення, громадські та міжнародні організації.

Таким чином, у межах традиційного підходу вкладання у людський капітал розглядаються за трьома основними рівнями управління, а саме на рівні особистості (носія та власника людського капіталу), мікроекономічному (у межах можливостей суб'єктів господарювання) та макроекономічному (економіка країни загалом) рівні. Ще подібного роду капіталовкладення можна розглядати за галузями економіки (мезорівень) та за регіонами країни. Відповідно до зазначених основних рівнів інвестування у людський капітал розрізняють рівні впливу цих інвестицій на економічне зростання: індивідуальний, корпоративний та національний.

Найбільшу увагу, на думку Н. І. Проки, О. І. Ловчикової, А. О. Полухіна та ін., слід звернути на формування і розвиток саме індивідуального людського капіталу, оскільки він визначає кількісний та якісний рівень корпоративного, галузевого, регіонального та національного людського капіталу. Індивідуальний людський капітал є основоположним у структурі сукупного людського капіталу [7, с. 11]. Тому вкладання інвестиційних ресурсів на рівні особистості є необхідною та найважливішою умовою його нагромадження та розвитку на будь-якому рівні управління. Надалі вищезазначені науковці інтерпретують корпоративний людський капітал як «інтеграцію індивідуальних людських капіталів, яка утворює сукупну споживчу корисність визначеної ефективності і цілеспрямованості, що дозволяє назвати її об'єднаним людським капіталом організації» [7, с. 11]. Передбачається, що так само здійснюється формування галузевого, регіонального та національного людського капіталу, які, за словами Н. І. Проки, О. І. Ловчикової, А. О. Полухіна та ін., репрезентують «сукупність та щільно переплетені індивідуальні і корпоративні людські капітали, які при збереженні необхідних пропорцій та синхронності відтворення дозволяють отримувати різні види доходу» [7, с. 11]. Тобто корпоративний людський капітал може збільшуватися з приєднанням до нього індивідуального людського капіталу, а кількісні та якісні характеристики корпоративного капіталу залежатимуть від професійного та соціального рівня розвитку кожного працівника. Отже, виходить, що ефективність інвестування у людський капітал на рівні підприємства, галузі, регіону та держави загалом більшою мірою пов'язана не лише із тим, наскільки зацікавлені та вмотивовані суб'єкти інвестування, а із тим, наскільки прихильним є ставлення до розвитку людського капіталу з боку його майбутніх власників – індивідуумів.

На наш погляд, для того, щоб зрозуміти, чим суб'єкт-потенційний інвестор (працівник, роботодавець чи держава) керується при прийнятті рішення щодо здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу, необхідно визначитися із роллю мотивації у цьому процесі та дослідити основу виникнення таких мотивів.

Як влучно зазначили А. В. Музиченко-Козловський і А. В. Колодійчук, у сучасній науковій літературі уявлення щодо мотиву діяльності різні, так деякі дослідники розглядають мотив як спонукання, інші – як потребу чи мету, ще це явище інколи ототожнюють із властивістю особистості [8, с. 364]. Тобто на сьогодні немає чіткого розуміння цих понять, оскільки науковці інтерпретують їх кожен по-своєму у межах власного дослідження.

Так, за думкою О. М. Фіщенко, мотив у загальному вигляді становить собою те, що спонукає людину до діяльності, спонукальну причину її дій і вчинків, пов'язану із задоволенням потреб. Такі мотиви, як вважає зазначений науковець, залежать від сукупності чинників, які можуть бути задані зовні, або формуватися суб'єктивно людиною відповідно до її ціннісних орієнтацій, прагнень, інтересів, очікувань.

---

Надалі зазначається, що у виникненні будь-якого мотиву простежується тісний зв'язок із його потребою і необхідністю її задоволення. При цьому зауважується, що потреба сама по собі не здатна надати діяльності людини чіткого напрямку, бо вона тільки спонукає її до активності, а мотив – до спрямованої діяльності. Тобто «мотив, – на думку О. М. Фіщенко, – це вже не сама потреба, а її прояв як трансформоване і конкретизоване відображення» [9, с. 85-86].

Цікаву точку зору висловлює О. А. Андрусь про те, що формами вияву потреби можуть виступати прагнення, домагання та очікування суб'єкта. З цієї позиції: прагнення можуть проявлятися як внутрішній спрямовувальний вектор формування мотиву діяльності; домагання визначають рівень поведінкової активності особи в діяльності; очікування конкретизують результати прагнень та домагань у реальній ситуативній діяльності. До того ж О. А. Андрусь зазначає, що різний рівень домагань людини істотно впливає на результати її очікування [10]. При цьому, на нашу думку, необхідно підкреслити головне: для того, щоб будь-яка потреба набула зазначених форм, людина має усвідомити необхідність та важливість задоволення цієї потреби.

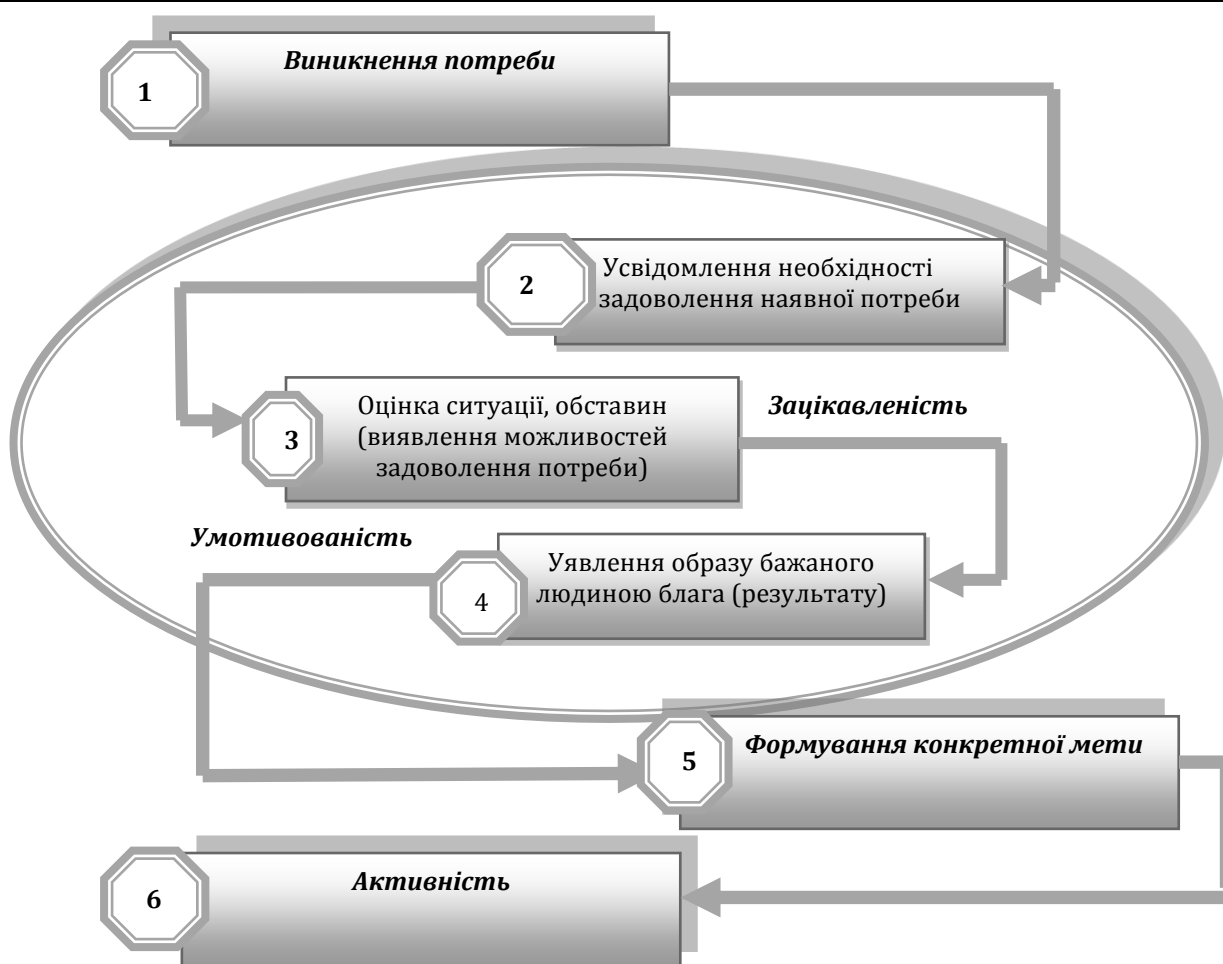
Водночас Л. А. Ільїна пов'язує виникнення мотивів як спонукальних причин поведінки і дій людини із образом бажаного людиною блага, яке має задовольнити її потреби. Крім того, вона наголошує, що «вибір людиною варіанта своєї поведінки залежить не тільки від очікуваної винагороди, а ще й від ціни, яку вона має заплатити за результати» [11, с. 9-10]. Схожої думки дотримується А. С. Тростін, наголошуючи на тому, що «...об'єктивною умовою виникнення мотивів діяльності є особистий інтерес, виражений у відносинах вигоди. Вигода розглядається в якості інтересу, матеріалізованого завдяки діям людини» [12, с. 15]. Крім того, А. С. Тростін вважає, що вигода не обов'язково втілюється в щось матеріальне, але у кінцевому результаті вона все одно реалізується у щось конкретне, що можна відчутти і що задовольняє потреби [12, с. 15]. Таким чином, можна припустити, що на виникнення мотивів до діяльності, разом із необхідністю задоволення потреб людини, також впливає образ бажаного людиною блага або її особистий інтерес у вигляді вигоди.

Із точки зору А. В. Музиченко-Козловського і А. В. Колодійчука, саме інтереси відображають прагнення людини до задоволення її потреб у певних умовах діяльності. При цьому у людини можуть бути потреби, але може не бути прагнення до їх задоволення. Тобто інтереси з цієї позиції можна розглядати як вираження суперечностей між потребами та умовами їх задоволення. Коли потреба породжує інтерес, з'являється і мета діяльності. Як підкреслюють зазначені автори: «усвідомлення потреби, виникнення інтересу призводить до внутрішнього спонукання людини до конкретної дії, спрямованої на досягнення мети. У загальному вигляді цей процес можна визначити як виникнення мотиву» [8, с. 364]. В. І. Анохов теж вважає, що коли суб'єкт вмотивований – це означає, що він зацікавлений, тобто створена така ситуація, при якій, досягаючи визначеної мети, він тим самим задовольняє власні внутрішні потреби, свідомо обираючи той чи інший варіант поведінки [13, с. 10].

Водночас, як зазначає О. І. Фіщенко, для того, щоб поставити перед собою мету, необхідно вже мати відповідний мотив або їх сукупність. На її думку, «мета – це усвідомлений, запланований результат діяльності, суб'єктивний образ, модель майбутнього продукту діяльності, іншими словами, мета – це те, чого ми прагнемо досягти» [9, с. 91]. Крім того, О. І. Фіщенко вважає, що цілі мають тісний зв'язок із мотивами і також спонукають до діяльності, спонукають докладати відповідних зусиль задля їх досягнення, при цьому що конкретніше поставлена мета, то чіткіше позначені засоби її досягнення, то більша сила спонукальної дії і ймовірність реалізації мети [9, с. 91]. Тобто формування конкретної мети можна розцінювати вже як старт діяльності (активності) людини, оскільки при цьому вона вже остаточно визначилася з тим, чого хоче досягнути та які засоби необхідні їй для цього.

З огляду на проаналізовані нами наукові праці [8-13] ми можемо визначити у декілька етапів процес формування мотивів та, на основі цього, формування конкретної мети і прийняття рішення суб'єктом до активності, що зображено на рис. 1.

Таким чином, основними етапами формування мотиву суб'єкту до діяльності є: по-перше, виникнення потреби та усвідомлення необхідності її задоволення; по-друге, оцінка реальної ситуації та обставин, у яких опиняється суб'єкт (на цьому етапі виявляються можливості щодо задоволення потреби, зіставляється рівень важливості потреби із наявними умовами її задоволення та ціною, яку необхідно заплатити задля отримання результату), при цьому вирішальними можуть бути чинники як ті, що задаються ззовні (стимули), так і ті, що формуються суб'єктивно відповідно до цінностей, прагнень, інтересів та очікувань суб'єкта; по-третє, якщо суб'єкт зацікавлений, у нього формується образ бажаного блага, у результаті якого очікується задоволення його потреби (припускається, що саме на цьому етапі й виникає вмотивованість суб'єкта до діяльності); надалі формується конкретна мета та приймається рішення щодо здійснення певних дій задля досягнення бажаних результатів і задоволення особистих потреб та інтересів.



**Рис. 1. Схема формування мотиву суб'єкта до діяльності**

Ми припускаємо, що за вищенаведеною схемою (рис. 1) можуть формуватися мотиви суб'єктів-потенційних інвесторів (найманих працівників, роботодавців або державних установ) щодо здійснення інвестицій у формування, нагромадження та розвиток людського капіталу. При цьому, на нашу думку, кожен із цих суб'єктів економіки при здійсненні інвестицій керується власними потребами, інтересами та цілями, що спонукають їх до відповідних дій.

Водночас вважаємо, що саме вмотивованість потенційних інвесторів є основою активізації процесів інвестування у людський капітал. Так від того, наскільки зацікавлений працівник у власному розвитку, буде залежати ефективність інвестицій, спрямованих на його освіту, підвищення кваліфікації чи оздоровлення, оскільки цей процес не зводиться тільки до вкладання грошових коштів, а є усвідомленою, цілеспрямованою діяльністю людини, яка вимагає від неї чималих фізичних та розумових зусиль, а також витрат вільного часу на здійснення цих інвестицій. Крім того, від бажання людини буде залежати засвоєння таких інвестицій (тобто засвоєння нових знань, ефективність використання часу на навчання, зміцнення здоров'я тощо) і те, наскільки продуктивно особа буде надалі використовувати свій людський капітал у власній професійній діяльності чи особистому житті.

Отже, ми цілком погоджуємося із твердженням Г. М. Залозної і В. П. Моргунова про те, що «формування самомотивації та самоактуалізації є невід'ємним компонентом людського капіталу» [6, с. 5992]. Оскільки людський капітал – це приватна власність особи, якою вона і тільки вона може розпоряджатися на свій розсуд протягом усього свого життя, то, інвестуючи у нагромадження індивідуального людського капіталу, людина створює джерело для задоволення власних економічних і соціальних потреб та інтересів на перспективу. У зв'язку із цим вважається, що сама людина повинна піклуватися щодо власного розвитку та свого майбутнього благополуччя. Так, наприклад, у розвинених країнах поширеною є концепція приватного фінансування освіти, заснована на теорії формування людського капіталу. Відповідно до цієї концепції вища освіта розглядається як інвестиції у людину, що сприяють підвищенню майбутніх заробітків учня, через це студенти обов'язково мають брати участь у фінансуванні власної освіти [14, с. 975-981].

---

Основними мотивами інвестування у нагромадження та розвиток людського капіталу на індивідуальному рівні, з нашої точки зору, може бути: по-перше, те, що людина, здійснюючи капіталовкладення у власне загальне та професійне навчання, культурний розвиток, здоров'я, підвищує власну привабливість перед потенційними роботодавцями, тобто зростає її конкурентоспроможність на ринку праці; по-друге, у цієї людини є вищими шанси щодо отримання більших заробітків, щодо кар'єрного зростання, а отже, й підвищення якості життя; по-третє, кращі умови для самореалізації та розвитку творчості й креативності особистості, що сприяє задоволенню від праці, підвищує самооцінку та повагу в оточенні.

Водночас вважається, що при прийнятті рішення щодо здійснення будь-яких інвестицій, зокрема інвестицій у людський капітал, підприємства прагнуть тим самим задовольнити насамперед свої економічні потреби, тому саме економічні інтереси виступають як спонукальний мотив їхньої інвестиційної діяльності. Так, інвестуючи у професійний та соціальний розвиток своїх працівників, підприємства забезпечують себе конкурентоспроможними, висококваліфікованими кадрами, які здатні адаптуватися до швидкоплинних змін у науково-технічному та інформаційному житті суспільства, що дозволяє підвищити темпи розвитку бізнесу та розширювати свої позиції як на вітчизняному, так і світовому ринках. Водночас у результаті здійснення інвестицій у персонал задовольняються поточні потреби підприємства, такі, як: підвищення продуктивності праці, покращення кількісних та якісних показників виробленої продукції (послуг), зменшення її собівартості та, як наслідок, зростання прибутків.

Щодо інтегрованого соціального ефекту від здійснення інвестицій у людський капітал, то загалом це є суспільним благом, у розвитку якого найбільш зацікавлена держава, а не окремі підприємства. Тому державні органи влади для заохочення бізнес-структур щодо участі у процесі нагромадження і розвитку людського капіталу у більшості розвинених країн застосовують різні економічні методи стимулювання їх інвестиційної активності, такі, як: пільгове оподаткування, створення спеціальних фондів, надання дотацій, цільових кредитів тощо.

### **Висновки та перспективи подальших розвідок**

Для того, щоб зрозуміти, чим вмотивовані потенційні інвестори при прийнятті рішення щодо здійснення інвестицій у людський капітал, було розглянуто на основі аналізу наукових економічних досліджень процес формування мотивів суб'єктів до діяльності та його основні етапи. Вияснено, що кожен із цих суб'єктів-потенційних інвесторів, у ролі яких можуть виступати працівники, роботодавці та держава, при здійсненні інвестицій у людський капітал керується власними потребами, інтересами та цілями, що спонукають їх до відповідних дій. Роль мотивації у цьому процесі, на нашу думку, значна. Тому що від того, наскільки зацікавлені інвестори у вкладанні інвестиційних ресурсів у формування, нагромадження та розвиток людського капіталу, залежить ефективність таких інвестицій. Водночас визначено, що основними мотивами інвестицій особи у власний людський капітал можуть бути: підвищення її конкурентоспроможності, зростання шансів щодо досягнення матеріального благополуччя та самореалізації як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Натомість на рівні підприємства у ролі мотивів щодо здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу виступають його економічні інтереси, зокрема підвищення прибутків. Держава також зацікавлена у розвитку людського капіталу для отримання сукупного соціального ефекту, що виявляється у поліпшенні якості життя населення, спаданні рівня безробіття, зменшенні кількості злочинів тощо.

Наступним кроком у дослідженні проблем активізації інвестиційних процесів у сфері нагромадження та розвитку людського капіталу, на нашу думку, має бути визначення та наукове обґрунтування ефективних методів стимулювання інвестиційної активності суб'єктів економіки у цьому напрямку.

### **Список літератури**

1. Подра, О. П. Інвестиційне відтворення людського капіталу та його вплив на соціально-економічний розвиток держави [Текст] / О. П. Подра // Вісник ХНУ. Економічні науки. – 2012. – №3. – С. 217-221.
2. Семикіна, М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства [Текст] / М. В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5. – С. 178-185.
3. Гвоздик, Н. М. Значення соціального партнерства у стимулюванні інвестицій у людський капітал у системі Укоопспілки [Текст] / Н. М. Гвоздик // Фінансовий простір. – 2014. – №2 (14). – С. 16-20.
4. Заклекта-Берестовенко, О. С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства [Текст]: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / О. С. Заклекта-Берестовенко; Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2008. – 20 с.
5. Савченко, В. А. Стимулювання професійного навчання працівників в умовах нестабільності економіки [Текст] / В. А. Савченко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного

---

навчання населення: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (29-30 листопада 2012, м. Київ): у 2 ч. – Ч. 2 / уклад. : Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – С. 144-155.

6. Залозная, Г. М. Управление развитием человеческого капитала в условиях становления в России экономики, основанной на знаниях / Г. М. Залозная, В. П. Моргунов // XII Всероссийское совещание по проблемам управления ВСПУ-2014. Москва, 16-19 июня 2014 г. : труды [Электронный ресурс]. – М. : ИПУ РАН, 2014. – С. 5984-5995. – Режим доступа: <http://vspu2014.ipu.ru/proceedings/Start.pdf>.
7. Прока, Н. И. Формирование эффективного механизма управления человеческим капиталом в условиях обеспечения инновационного развития регионального аграрного сектора [Текст] / Н. И. Прока, Е. И. Ловчикова, А. А. Полухин, Т. М. Кузнецова, К. П. Каменева. – Орел: Изд-во Картуш 2013. – 228 с.
8. Музиченко-Козловський, А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників [Текст] / А. В. Музиченко-Козловський, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361-367.
9. Фіщенко, О. М. Формування механізму мотивації інноваційної діяльності підприємства [Текст] / О. М. Фіщенко // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – №3 (7). – С. 84-92.
10. Андрус, О. І. Мотиваційний аспект управління діяльністю персоналу [Електронний ресурс] / Андрус О. І. // Ефективна економіка. – 2013. – №6. – Режим доступу: <http://www.economy.наука.com.ua>.
11. Ильина, И. В. Социально-экономический механизм мотивации трудовой деятельности на предприятиях топливно-энергетического комплекса [Текст]: автореф. дис. на получение науч. степени канд. эконом. наук: спец 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / И. В. Ильина; Самарский гос. техн. ун-т. – Самара, 2003. – 24 с.
12. Тростин, А. С. Человеческий капитал и роль мотивации в его функционировании [Электронный ресурс]: автореф. дис. на получение науч. степени канд. эконом. наук: спец 08.00.01 «Экономическая теория» / А. С. Тростин; Ярославский гос. техн. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2007. – 25 с. – Режим доступа: <http://economy-lib.com>.
13. Анохов, И. В. Мотивация инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов [Электронный ресурс]: Дис. канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / И. В. Анохов; Иркутская гос. эконом. академия. – Иркутск, 2001. – 20 с. – Режим доступа: <http://economy-lib.com>.
14. Моложавый, В. М. Зарубежный опыт инвестирования в человеческий капитал [Текст] / В. М. Моложавый, А. А. Немировская // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – 2007. – №3 – С. 975-981.

## References

1. Podra, O. P. (2012). Investment reproduction of human capital and its impact on socio-economic development of the country. *Bulletin of KNU. Economic sciences*, 1, 217-221.
2. Semykina, M. V. (2004). The economic motivation of investment into the enterprise human resource development. *Actual problems of economy*, 5, 178-185.
3. Hvozdyk, N. M. (2014). The importance of social partnership in stimulating investments into human capital in the system Ukoopspilka. *Financial space*, 2 (14), 16-20.
4. Zaklekta-Berestovenko, O. S. (2008). The efficiency of the investments in personnel development of the enterprise. Abstract of thesis for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.04 "Economics and management of the enterprises", Kyiv, 20 p. (ukr).
5. Savchenko, V. A. (2012). Stimulating the professional training of workers in an unstable economy. *Actual problems of career guidance and professional training for population: materials of IV International Scientific and Practical Conference, Ukraine, Kyiv, 29-30 Nov. 2012.* (pp. 144-155). Kyiv: IPK DСZU.
6. Zaloznaya, G. M. (2014). Management of human capital development in Russia under the conditions of the economy based on knowledge creation. *XII All-Russian Conference of Management Problems VSPU-2014.russian Federation, Moscow, 16-19 Jun 2014.* (pp. 5984-5995). Moscow: IPU RAN. Retrieved October, 15, 2014, from : <http://vspu2014.ipu.ru/proceedings/Start.pdf>.
7. Proka, N., & Lovchikova, Ye., & Polukhin, F. & Kuznitsova, T., Kameneva, K. (2013). Forming of the effective mechanism of human capital management in conditions of innovative development of the regional agricultural sector. *Orel: Kartush 2013*.
8. Muzychenko-Kozlovskiy, A. V., & Kolodiychuk, A. V. (2011). Basic elements of mechanism of reason of labour. *Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, 21.6, 361-367.
9. Fishchenko, O. N. (2010). Forming of mechanism of motivation of innovative activity of enterprise. *Bulletin of Zaporizhzhya National University*, 3(7), 84-92.

- 
10. Andrus, O. I. (2013). *The motivation factors of management of personal activity. Efficient Economy*, 6. Retrieved October, 15, 2014, from : <http://www.economy.nayka.com.ua>.
  11. Ilina, I. V. (2003). *Socio-economic mechanism of motivation of work in enterprises of the fuel and energy complex. Abstract of thesis for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.05 "Economy and management of national economy", Samara, 24 p. (rus)*.
  12. Trostin, A. S. (2007). *Human capital and the role of motivation in its functioning. Abstract of thesis for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.01 "Economic Theory", Yaroslavl, 25 p. (rus)*, Retrieved October, 15, 2014, from : <http://economy-lib.com>.
  13. Anokhov, I. V. (2001). *Motivation investment activity of economic entities. Abstract of thesis for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.01 "Economic Theory", Irkutsk, 20 p. (rus)*. Retrieved October, 15, 2014, from : <http://economy-lib.com>.
  14. Molozhavyi, V. M., & Nemirovskaya, A. A. (2007). *Foreign experience of investment in human capital Relations and Foreign Investment Attraction: Regional Perspective*, 3, 975-98.

**Стаття надійшла до редакції 29.10.2014 р.**