

Хитра О. В., к.е.н, доцент, Кобилянко Т. В. (Хмельницький національний університет, м. Хмельницький)

## **РОЛЬ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

**В статті визначено та проаналізовано роль інвестицій в процесі формування та розвитку людського капіталу. Охарактеризовано основні шляхи використання інвестицій в людський капітал в сучасних умовах господарювання. Зроблено відповідні висновки та запропоновано заходи для стимулювання підприємств до вкладання інвестицій в розвиток людського капіталу.**

**Ключові слова:** інвестиції, людський капітал, стимулювання підприємства.

**В статье определены и проанализированы роль инвестиций в процессе формирования и развития человеческого капитала. Охарактеризованы основные пути использования инвестиций в человеческий капитал в современных условиях хозяйствования. Сделаны соответствующие выводы и предложены меры по стимулированию предприятий к вложению инвестиций в развитие человеческого капитала.**

**Ключевые слова:** инвестиции, человеческий капитал, стимулирование предприятия.

**The role of investments in the formation and development of human capital was determined and analyzed. The basic ways of investment usage in human capital in the modern business environment were characterized.**

**Corresponding conclusions were done and measures for encourage of enterprises to investments in human capital were offered.**

**Keywords:** investment, human capital, encouraging enterprise.

**Вступ.** В сучасних умовах людські ресурси розглядають як найбільш цінний капітал, яким володіє підприємство. В умовах становлення та розвитку інформаційної економіки все більшого значення набуває людський капітал, що забезпечує конкурентні переваги у вигляді ноу-хау, інновацій, специфічних знань та компетенцій. Рівень освіти та професійної підготовки людського капіталу за умови ефективного впливу на речовий капітал виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств, а тому вимагає розробки новітньої концепції професійної підготовки кадрів на основі здійснення довгострокових інвестицій.

Інвестування в людський капітал є надзвичайно актуальним питанням сьогодення, оскільки саме людині належить особливе місце в соціально-економічному й духовному розвитку будь-якої держави. Добробут нації та її майбутнє процвітання залежать від людини, її інтелекту, знань, вмінь, професійних навичок тощо. У зв'язку із цим особливої актуальності набуває усвідомлення вирішальної ролі інвестицій в людський капітал та визнання необхідності інвестування у людину.

**Аналіз останніх досліджень.** Вагомий внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили такі українські та зарубіжні вчені-економісти, як Г. Беккер, Т. Шульц, Д. Богиня, О. Грішнова та ін. Проблеми інвестування в освіту та людський капітал висвітлюються у наукових працях В. Антонюка, В. Кравецького, В. Сафанової, В. Капелюшнікова, В. Кавецького та ін. Розвитку різних методів та концепцій інвестування в людський капітал присвячені праці І. Новака, А. Піхур, О. Захарової, Е. Сумарокової, О. Подри, К. Макконелла та ін.

**Методика досліджень.** Незважаючи на вагомий напруження зарубіжних та вітчизняних вчених, в умовах постіндустріального суспільства інвестиції у людський капітал набувають нового, більш високого значення, а отже, виникає потреба у здійсненні аналізу їх ролі у господарській діяльності та виокремленні головних способів їх використання у теперішній час.

**Метою дослідження** є визначення ролі інвестицій у процесі формування та розвитку людського капіталу та окреслення основних шляхів їх використання у сучасних умовах господарювання.

**Результати дослідження.** В сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак в своїй сукупності вони можуть бути зведені до такого загального: людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений конкретною людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного виробництва [1].

Загалом, під інвестиціями в людський капітал можна розуміти всі види вкладень в людину, які пов'язані із суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства). Це затрати не тільки на його нарощування (на освіту і професійну підготовку, набуття трудового і життєвого досвіду, покращення здоров'я, зовнішності), але і на міграцію людей, на пошук роботи. Тобто інвестиції виступають передумовою формування людського капіталу.

У своїх дослідженнях К. Макконелл і С. Брю дають таке визначення інвестицій в людський капітал: «Інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів в

майбутньому» [2]. Аналогічного підходу до визначення поняття «інвестиції в людський капітал» дотримувались у своїх працях Г. Беккер, І. Бен-Порет, Д. Мінцер, Т. Шульц.

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект. Так, за розрахунками відомого американського теоретика Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5-6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво [3].

Більшість вітчизняних та зарубіжних економістів поділяють інвестиції в людський капітал на три основні групи, виділяючи три основних активи людського капіталу:

- витрати на освіту (в тому числі загальну та спеціальну, формальну і неформальну, а також підготовку на робочому місці (від освіти залежить якість робочої сили та її продуктивність));
- витрати на охорону здоров'я (витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, покращення житлових умов);
- витрати на мобільність (завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою, долаючи безробіття) [4].

Основними видами інвестицій в людський капітал підприємства вважають інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників [5].

З підвищенням рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або шляхом збільшення продуктивності праці, або працівник отримує знання, які роблять його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої є великою цінністю. Професійна підготовка виступає як механізм, завдяки якому людина, яка приходить на підприємство, може краще опанувати свою роботу, більше дізнатися про підприємство. Курси перепідготовки дають можливість працівникам набути знань за новими перспективними напрямками в рамках наявної спеціальності [4].

Головна особливість інвестицій в людський капітал перш за все зумовлюється тим, що він не може формуватися без безпосередньої участі його власника; це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу й розумової та фізичної енергії. Ефективність інвестування в майбутньому пояснюється не лише отриманням певних «дивідендів» у вигляді досвідченості, професіоналізму, високої кваліфікації особи, а й матеріальної віддачі (заробітна плата, прибуток, доходи в цілому). У зв'язку з цим інвестування у людський капітал є абсолютно необхідною умовою зростання трудового потенціалу на будь-якому рівні [3].

Якщо розглянути участь держави в інвестуванні у людський капітал (освіта, охорона здоров'я, діяльність у сфері культури та спорту), то можна від-

значити, що за останні чотири роки інвестиції в освіту за рахунок коштів держбюджету коливалися у межах 15,2-21,3% загального обсягу інвестицій в основний капітал за видами економічної діяльності; в оновлення сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги – у межах 14,2-23,3%; у діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг – у межах 11,2-24,4%. За кожним видом економічної діяльності державна частка становить приблизно п'яту частину, що для соціально-орієнтованих сфер діяльності є неприпустимим. Витрати на розвиток людського капіталу є незначними: освіта – 2,2-3,6%; охорона здоров'я – 3,8-5,6%; діяльність у сфері культури і спорту – 2,1-7,2%. Як відомо, знання під впливом НТП зазнають змін, застарівають і потребують оновлення, а це можна забезпечити шляхом безперервної освіти [6].

Отже, виділимо основні особливості інвестування в людський капітал:

1) капіталовкладення в людський капітал мають вищий ступінь ризику й невизначеності, ніж у фізичний. Тут беруться до уваги особливості людського фактора, а саме індивідуальні інтереси та переваги людини, її зацікавленість, відповідальність, світогляд, загальний рівень культури;

2) суспільна вигода від інвестицій в людський капітал перевищує суму тих вигод, які отримує кожен індивід окремо;

3) віддача від інвестицій в людський капітал залежить від терміну його використання, а також від якості і тривалості цих інвестицій. Чим раніше зроблені ці інвестиції, чим якісніші і триваліші вони, тим довшим і тривалішим буде ефект від них;

4) людський капітал має значно триваліший інвестиційний період (наприклад, тривалість навчання може сягати 12-20 років) порівняно з фізичним (1,5-2 роки);

5) незалежно від джерела інвестування, дохід від інвестицій має тресторонній ефект: для держави – у вигляді ВВП, для підприємства – у вигляді основних техніко-економічних показників, для окремої людини – у вигляді доходу [7].

Загально визнаним є той факт, що інвестування в людський капітал передбачає переслідування для інвестора певних вигод, як для себе безпосередньо, так і для третіх осіб. Так, для працівника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, підвищення соціального статусу, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності праці. Підвищення рівня освіти забезпечує підвищення ефективності праці працівника. Для держави – підвищення рівня добробуту громадян, зростання валового національного продукту, зростання рівня економічного розвитку, підвищення громадської активності.

Роль інвестицій у процесі безперервного формування людського капіталу представлена на рисунку. Інвестори, якими є сім'я, підприємство, держава та ін., вкладають кошти та час, які в сукупності називаються інвестиціями. Ці

інвестиції впродовж певного проміжку часу формують у людини певний трудовий потенціал, який під дією часу, мотивації та міграції перетворюється в людський капітал. Віддача від інвестицій – здобуття економічних вигод. Далі починається процес розвитку людського капіталу, коли з кожним новим вкладанням інвестицій, відбувається розширення людського капіталу. Процес носить безперервний характер, і ключову роль в обох його частинах відіграють інвестиції.

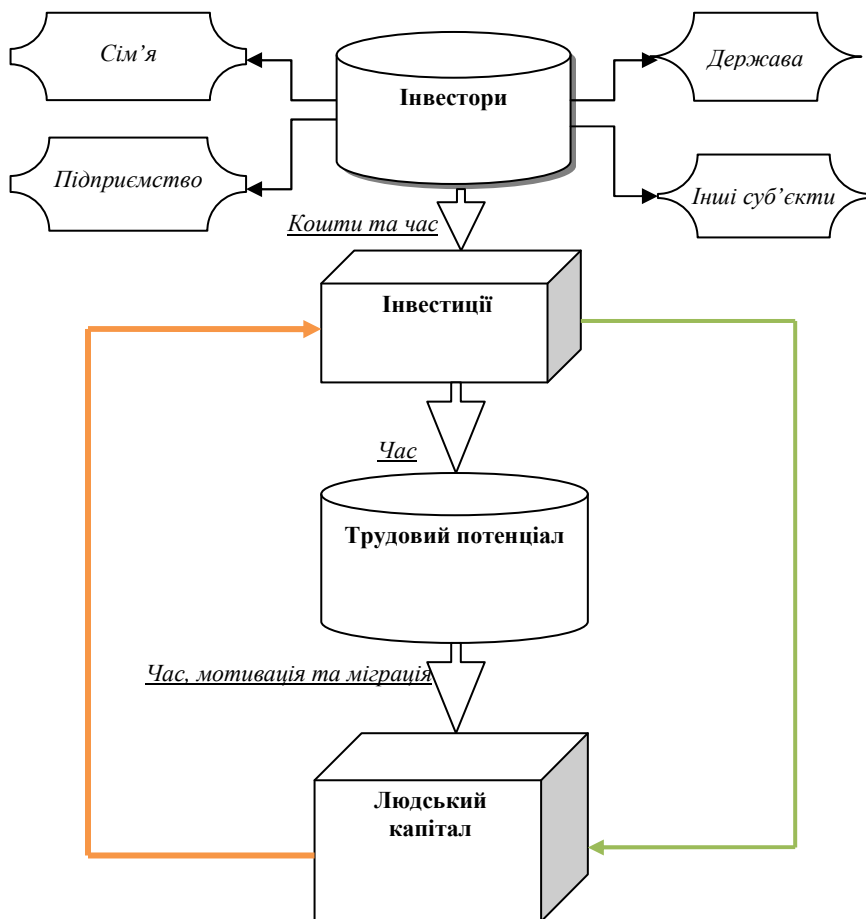


Рисунок . Процес формування та розвитку людського капіталу за допомогою інвестицій

Таким чином, для розвитку людського капіталу необхідні значні затрати та різноманітні види ресурсів як зі сторони особи, так і зі сторони суспільства або підприємства (державних установ, приватних фірм, сім'ї тощо). Загалом, ці витрати, які збільшують продуктивні якості і характеристики людини, можна розглядати як інвестиції, бо вони здійснюються з таким розрахунком, що потім будуть багаторазово компенсовані підвищеним потоком доходів. Такі витрати визнають як виробничі, оскільки такі вкладення підприємства в працівника приносять суттєвий та довготривалий економічний ефект, хоча інвестиційний період досить тривалий і становить 15 ... 20 років.

З інвестиціями у людський капітал пов'язані такі види витрат:

- прями витрати потенційного працівника і суспільства у вигляді витрат на підтримання здоров'я, оплату навчання і професійного навчання, придбання підручників, витрати на пошуки роботи, зміну місця проживання;

- втрачений заробіток – з'являється у зв'язку з тим, що в процесі вкладень у людський капітал працівникові не вдається працювати взагалі або доводиться працювати у режимі неповного робочого дня внаслідок народження і виховання дітей;

- моральна шкода, яка має місце через те, що здобуття освіти і пошук роботи досить важкі, міграція порушує звичний стиль життя, веде до розлучення з друзями та знайомими [7].

Оскільки в сучасних умовах вкладання інвестицій в людський капітал є невеликими, то для збільшення інвестицій у розвиток людського потенціалу та формування людського капіталу необхідно створити певні умови:

1. Суттєве удосконалення бюджетної політики, забезпечення у першочерговому порядку державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, в тому числі формування людського капіталу; посилення відповідальності роботодавців за забезпечення систематичного професійного розвитку своїх працівників, оновлення знань та підвищення кваліфікації.

2. Забезпечення вирівнювання обсягів інвестицій у людський потенціал та людський капітал на душу населення за регіонами України; розробка національної програми створення високотехнологічних робочих місць та забезпечення її реалізації на рівні підприємств.

3. Забезпечення утвердження в Україні нової моделі оплати праці, що базується на високій вартості робочої сили залежно від нагромадженого людського капіталу; забезпечення доступності пільгових кредитів населенню на освіту, інтелектуальний та культурний розвиток тощо [8].

**Висновки.** Таким чином, інвестиції в людський капітал є важливою передумовою його цілеспрямованого формування, оскільки набутий людський капітал – це не лише вкладання коштів, а й активна діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними, тому

що вони забезпечують значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Вкладення коштів в людський капітал дозволить зберегти багато видів цінних ресурсів у вітчизняній економіці, а отже, здійснити значний прорив в економіці через зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Оскільки підприємствам притаманний прагматичний підхід до здійснення інвестицій у людський капітал, а держава зацікавлена в отриманні інтегрованого соціального ефекту, тому, на нашу думку, необхідно скористатися досвідом розвинутих країн і стимулювати підприємства до здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу економічними методами, зокрема, шляхом надання пільгових умов оподаткування; пільгових кредитів для проведення професійного навчання; державних субсидій роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці; надання державних дотацій на навчання на робочому місці тощо.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методики оцінювання ефективності вкладання інвестицій в людський капітал та визначення зв'язку між інвестиціями в людський капітал та рівнем конкурентоспроможності робочої сили.

1. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – С. 309.
2. Макконел К. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Макконел, С. Л. Брю. – М. : Республика, 1992. – Т. 2. – 400 с.
3. Шульга Ж. Ефективність інвестування в людський капітал як чинник економічного зростання / Ж. Шульга // Держава та регіони. – 2007. – № 6. – С. 224-228.
4. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 3, т. 2. – С. 171-174.
5. Піхур А. В. Інвестиції в людський капітал – запорука підвищення якості робочої сили / А. В. Піхур // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 6, т.1. – С. 112-126.
6. Затоначька Т. Г. Бюджетні інвестиції в реальний та людський капітал як інструмент впливу на соціально-економічний розвиток країни / Т. Г. Затоначька // Наукові праці НДФІ. – 2008. – № 1(42). – С. 86-100.
7. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу [Електронний ресурс] / Н. Л. Сидорко. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/biznes/2010\\_2/2010/02/100211.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf)
8. Антонюк В. П. Підвищення інвестицій у людський капітал як основа забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили / В. П. Антонюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – №5, т. 2. – С. 30-33.

Рецензент: д.е.н., професор Левицька С. О. (НУВГП)