

УДК 35:331.101.264.2

А. Є. ІОРДАНОВ

## ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

*Розглянуто напрямки стимулювання інвестицій у людські ресурси з позицій соціально-економічної концепції людського розвитку.*

*In the article directions of stimulation of investments in human capitals are examined from positions of socio-economic conception of human development.*

**Ключові слова:** людські ресурси, розвиток людських ресурсів, концепція людського розвитку, людський капітал, інвестиції у людський капітал.

Людські ресурси, а саме якість, уміння та мобільність робочої сили, здатність адаптуватися до технологічних й організаційних змін, є передумовою сталого соціально-економічного розвитку регіонів.

Важливі аспекти розвитку людських ресурсів, проблеми продуктивної зайнятості та стану ринку праці в умовах динамічних ринкових відносин розглядаються в роботах західних дослідників різних напрямів соціальної науки – Дж. Р. Еренберга, Дж. Кейнса, В. Нордхауса, Л. Роббінса, П. Самуельсона, М. Фрідмена, Ф. Хайєка та ін. В Україні питаннями теорії та методології людського розвитку та людського капіталу займаються такі сучасні вчені, як Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грیشнова, Н. Голікова, В. Куценко, В. Лагутін, Е. Лібанова, Л. Михайлова, І. Петрова, Л. Штика та ін. Утім, проблеми підвищення ефективності інвестування в людський розвиток залишаються недостатньо дослідженими і потребують подальших наукових розвідок.

Метою статті є визначення складових інвестиційного механізму розвитку людських ресурсів та розробка пропозицій щодо його вдосконалення в сучасних умовах в Україні.

Глобальна концепція людського розвитку, що стала одним з найкращих досягнень людської цивілізації, виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що виробництво існує заради розвитку людей, а не люди – заради розвитку виробництва. Згідно з цією концепцією, високорозвинена благополучна людина – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як обов'язковий компонент їхнього добробуту.

Для оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком концепція людського розвитку пропонує таке:

– нарощення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їх активнішої участі у виробництві та розподілі благ;

– справедливий розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;

– досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що всемірно зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства;

– розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній та економічній сферах, причому особливої уваги потребують ті групи населення, чії можливості були з різних причин обмеженими [1].

У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність. Разом з тим, інвестиції в людський капітал є основною передумовою сталого людського розвитку. Так, 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 (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Згідно з думкою низки вчених [2], інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

– первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);  
– охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;

– освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;

– виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;

– посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;

– міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;

– пошук економічно важливої інформації;

– витрати на фундаментальні наукові розробки.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції, а саме: знання, отримані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивація; ділові та суспільні риси; володіння економічно значущою інформацією. У сучасних умовах у групі ділових і суспільних рис потрібно особливо виділити такий актив, як духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, що становить усвідомлену, морально орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати дедалі значніші потоки інформації (інформаційна мобільність).

Хронічне недофінансування державою послуг, пов'язаних із людським розвитком, давно є предметом стурбованості як громадян, так і місцевої влади.

Крім того, спостерігаються значні міжрегіональні диспропорції у фінансуванні цих послуг. Так, порівняльна оцінка фінансування людського розвитку в регіонах у 2008 р. демонструє, що розмір видатків місцевих бюджетів на освіту у м. Києві у 1,5 рази більше, ніж у Рівненській області, видатки на охорону здоров'я у столиці становили 656,3 грн на особу проти 513,1 грн у Закарпатській області, на соціальний захист і соціальне забезпечення 606,1 грн на одну особу у м. Києві проти 379,8 у м. Севастополі [5].

Незадовільний стан прямих державних інвестицій у людський розвиток підтверджує той факт, що слід створити механізм залучення інвестицій у людський капітал з інших джерел, а саме: недержавних суспільних фондів й організацій, міжнародних фондів й організацій, регіональних структур. Крім того, інвестування в людину повинні здійснювати освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

З метою підвищення ефективності інвестиційної політики, спрямованої на розвиток людських ресурсів, пропонується здійснення низки заходів.

Здійснення активнішої політики, спрямованої на збільшення людського капіталу. У відкритих економіках та економіках, що базуються на високому рівні знань, існує низка вимог щодо інтелектуальної бази робочої сили. Такими базовими вимогами є персональні вимоги (методологія засвоєння нових знань, робота в колективі, креативність), технічні вимоги (володіння навичками ІКТ) та теоретичні вимоги (знання іноземних мов). Головне завдання в цьому напрямку – забезпечення наявності в сучасній робочій силі щонайменше середньої освіти та принаймні базового рівня відповідності вимогам, викладеним вище.

Серед іншого, необхідно зробити таке:

- надати кожному право і можливість доступу до здобуття середньої освіти та мінімального рівня базових знань і навичок;

- скоротити кількість молодих людей, які рано закінчують шкільне навчання;

- сприяти доступу більшої кількості людей до вищих навчальних закладів;

- забезпечити людей професійним навчанням протягом усього їхнього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам і співробітникам малих та середніх підприємств, які не спроможні витратити достатньо коштів на навчання своїх кадрів, наприклад порівняно з великими компаніями. Необхідно не допустити суттєвого збільшення розриву в кваліфікації між працівниками малих і великих компаній, як це відбувається сьогодні;

- створити досконалішу систему планування й визначення кваліфікацій, що мають/матимуть найбільший попит на ринку праці. З цієї метою пропонується об'єднати національні агентства з планування в загальноєвропейську мережу [6].

Розподіл витрат та відповідальності за збільшення інвестування в людські ресурси. Усі дійові особи – держава, особи та особливо представники бізнесу – повинні взяти на себе частину відповідальності за збільшення та підвищення ефективності інвестування в людський капітал. Має бути створена база для постійного навчання всіх людей. Роботодавці повинні взяти відповідальність за професійну підготовку своїх працівників протягом усієї їхньої кар'єри так само, як і кожний окремий індивід має інвестувати у своє майбутнє.

Необхідними передумовами для прогресу в цьому напрямку є:

- визначення та контроль за виконанням стандартів якості навчання та

профпідготовки незалежно від того, чи здійснюється вона державними установами, компаніями або відповідними спеціалістами;

– гарантування достатнього рівня інвестування з боку роботодавців за умови справедливого розподілу між ними видатків і вигод. Ця функція може здійснюватися успішно за умови поєднання обов'язкових і добровільних схем фінансування, наприклад шляхом створення регіональних фондів професійної підготовки та за допомогою інших заходів (податкові кредити та створення служб підтримки).

Серед соціальних партнерів головним учасником відносин з приводу навчання визнається держава, яка має закласти підвалини систем постійного навчання, доступного для всіх. Державні кошти повинні використовуватись як головний засіб для сприяння розвитку таких систем. Причому окрема увага має приділятися також контролю за якісним використанням державних коштів.

Державний сектор має першочергове зобов'язання вкладати кошти в обов'язкове шкільне навчання та базову професійну підготовку, що мають особливе значення для нормального функціонування освіченого суспільства та високої активності робочої сили. Державна влада також відповідає за забезпечення участі найуразливіших груп населення у процесі навчання. Це особливо стосується низькокваліфікованих працівників, безробітних, дорослих осіб із низьким рівнем базових навичок, старших працівників та осіб, що рано полишають шкільне навчання.

Крім того, держава повинна постійно здійснювати контроль за якістю навчання та профпідготовки, встановлюючи систему відповідних стандартів і контролюючи їх виконання, включаючи питання дійсності та визнання кваліфікацій.

Зацікавленість роботодавців у професійному навчанні їх працівників полягає у зростанні конкурентоздатності та продуктивності їх роботи. Крім того, участь роботодавців у процесі навчання підвищує його ефективність, оскільки підприємства зазвичай мають чіткіше уявлення про сутність тих нових знань і навичок працівників, що будуть корисними саме для них. Активізації участі роботодавців у процесі професійного навчання можна досягти шляхом установаження обов'язкових внесків, які мають сплачуватися підприємствами до фонду професійного навчання, а також надання преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал (надання податкових кредитів та допомога малим і середнім підприємствам у питаннях кадрових змін).

Забезпечення загального доступу до постійного навчання. Для того щоб пропозиція відповідала попиту, необхідно, щоб постійне навчання було доступним і адаптованим до потреб працівників, які змінюються. З цієї метою необхідно вдосконалити механізми визначення індивідуальних потреб та доступу до навчання. Цього можна досягти, якщо професійну підготовку винести на перше місце в договірних відносинах працівників із роботодавцями, а також удосконалити систему надання консультацій у процесі укладення персональних планів професійного навчання. Важливо також створити дієвий механізм визнання та присвоєння кваліфікацій. Задля стимулювання індивідів вкладати ресурси у власне навчання може бути створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників (або відкриття додаткових можливостей кар'єрного зростання) за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, який вони виконують на підприємстві.

Передумовою втілення такої системи є запровадження чітких стандартів присвоєння та визнання кваліфікації, здобутої внаслідок закінчення курсів професійної освіти.

Виділення належного фінансування. Головна проблема із забезпеченням належного фінансування послуг, пов'язаних із людським розвитком, – відсутність чітко визначених вимог про забезпечення мінімальної якості надаваних послуг. Необхідність таких вимог і оцінок була передбачена Законом України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. Хоча цей Закон було прийнято в жовтні 2000 р., він залишається здебільшого невиконаним. Деякі стандарти, що зараз існують у певних сферах, наприклад в охороні здоров'я, застаріли, а отже, непридатні для цілей фінансового планування. Ці стандарти й вимоги фінансування слід регулярно оновлювати на основі оцінки того, наскільки вони фактично задовольняють реальні потреби, враховуючи інфляцію та інші показники, які можуть впливати на фінансування. Визначення соціальних стандартів для галузей, які стосуються людського розвитку, – тривалий процес, який повинен не лише враховувати інтереси численних зацікавлених сторін, а й необхідність тривалого часу для налагодження нової системи. Між тим, треба оцінити витрати на надання належного рівня цих послуг. Такі оцінки могли б ґрунтуватися на даних, визначених у постанові Верховної Ради України від 17 листопада 2005 р. “Про деякі питання вдосконалення системи надання державних соціальних послуг населенню на місцевому рівні”. Їх також можна було б виробити на основі так званих “стандартних оцінок видатків” (COB), які використовуються у Великобританії з метою забезпечення належного фінансування та передбачають заходи вирівнювання для громад із різними рівнями добробуту [3].

Громади, райони та області слід заохочувати до надання послуг, пов'язаних із людським розвитком, на більш високих рівнях, ніж мінімум, визначений у державних соціальних стандартах. З цією метою громадам, районам і областям слід надавати достатні фінансові стимули, наприклад у формі частини доходів, одержаних понад прогнозовані обсяги, яка залишатиметься у їх віданні, з вимогою використовувати ці кошти для надання послуг на рівні вище середнього. Багато послуг, що стосуються людського розвитку, є виключно обов'язком місцевих органів влади і, як такі, вони не можуть фінансуватися дотаціями вирівнювання з державного бюджету. Це особливо стосується послуг житлово-комунальних служб. Вони є дуже дорогими, й без достатньої державної підтримки зазнали різкого занепаду й погіршення. Органам місцевого самоврядування також повинні бути надані чіткі законодавчі повноваження на об'єднання їхніх ресурсів для виконання спільних завдань і обов'язків. Такого механізму в Україні наразі немає, хоча він передбачений Європейською хартією місцевого самоврядування. Цей механізм дозволив би місцевим органам влади покращити надання послуг, пов'язаних із людським розвитком, і зміцнив би їх фінансову спроможність у цьому відношенні.

Забезпечення дієвості та ефективності діяльності з покращення людського розвитку. Виділення достатніх коштів на фінансування людського розвитку на місцевому та регіональному рівнях – не панацея, якщо немає надійної системи періодичної перевірки дієвості та ефективності використання цих коштів, зокрема аналізу витрат і результатів, аналізу економічної ефективності чи аналізу корисності витрат. Результати періодичної оцінки державних, регіональних і місцевих програм можна було б

використовувати для вдосконалення або перегляду соціальних стандартів і відповідних фінансових розрахунків. Це також створило би канал для збирання даних зворотного зв'язку від громадян щодо того, як функціонують такі галузі, як охорона здоров'я, освіта, культурна діяльність або комунальні служби, і що можна було б зробити для покращання їх роботи на національному, регіональному та місцевому рівнях. Фактично вимога про встановлення чітких показників виконання та про періодичний моніторинг цих показників є суттю так званого програмно-цільового методу бюджетування на основі результатів, який застосовується в багатьох європейських країнах для формування бюджетів і перевірки ефективності державних видатків. Резолюція Ради Європи "Про роль місцевих і регіональних органів влади у наданні місцевих соціальних послуг" визначає це як один із головних факторів покращання якості й ефективності місцевих соціальних послуг. Уряд України формально запровадив цільове бюджетування в 2002 р., проте повсякденне застосування цього методу формування бюджетів і контролю над їх виконанням лише бажати кращого. Звідси, існує нагальна потреба в активізації застосування цього методу, який міг б сприяти покращанню людського розвитку в Україні.

Отже, формування ефективного інвестиційного механізму розвитку людських ресурсів повинно передбачати здійснення активнішої політики, спрямованої на збільшення людського капіталу, розподіл витрат і відповідальності за збільшення інвестування в людські ресурси, забезпечення загального доступу до постійного навчання, виділення належного фінансування та забезпечення дієвості та ефективності діяльності з покращання людського розвитку. Реалізація цих заходів не лише відповідала б порядку денному європейської інтеграції України, а й підвищила б якість людського розвитку в регіонах держави.

#### Література:

1. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / О. А. Гришнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. *Васильченко В. С.* Управління трудовим потенціалом : [навчальний посібник] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік: людський розвиток і європейський вибір України. – К. – ПРООН Україна. – 2008. – травень.
4. *Панцир С.* Політика зайнятості Європейського Союзу: перспективи для України / С. Панцир, Г. Асланян // Лабораторія законодавчих ініціатив. – Режим доступу : <http://www.parlament.org.ua>
5. Регіональний людський розвиток : Статистичний бюлетень. – К. : Державний комітет статистики, 2009.
6. *Чекан І.* Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціально-економічний розвиток України / І. Чекан // Аналітичні записки щодо проблем та подій суспільного розвитку, НІСД. – 2009. – №1. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/Monitor/januar2009/11.htm>

*Надійшла до редколегії 05.10.2009 р.*