

**Олієвська М. Г.,**

кандидат економічних наук, докторант Науково-дослідного фінансового інституту Академії фінансового управління Міністерства фінансів України, м. Київ

## ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ З БОКУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*У статті розглядаються особливості фінансування людського капіталу за рахунок різних джерел (держави, домогосподарств, підприємств). Обґрунтовано необхідність формування нової концепції управління розвитком людського капіталу.*

**Ключові слова:** людський капітал, соціальні інвестиції, економічний розвиток.

*В статті досліджені особливості інвестування в людський капітал за счет источников финансирования (государства, домохозяйств, предприятий). Предложена необходимость формирования новой концепции управления развитием человеческого капитала.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, социальные инвестиции, экономическое развитие.

*The article analyzes the basic features of investing in human resources are explored due to the sources of financing (state, house holding, enterprises). A necessity of forming a new concept of human capital development is identified.*

**Keywords:** human capital, social investing, economic development.

**Постановка проблеми.** Забезпечення динамічного розвитку національної економіки України можливе лише у тому випадку, якщо, з одного боку, буде вирішена проблема інтеграції країни як рівноправного партнера у світовий економічний простір, а з іншого боку, якщо буде забезпечена активізація інвестиційно-інноваційної діяльності на всіх рівнях функціонування національного виробництва, що передбачає нарощення наукоємного виробництва, закономірно збільшує попит на висококваліфіковану робочу силу. Відтак процеси відтворення людського капіталу визначають межу та можливості економічної, технологічної та соціальної модернізації виробництва, у результаті чого виникає гостра необхідність вивчення проблем інвестування в людський капітал на всіх етапах його накопичення з метою розробки науково-обґрунтованих рекомендацій зі збереження вже накопиченого людського капіталу і щодо можливостей подальшого його розвитку.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Понад півстоліття тому американські вчені Т. Шульц і Г. Беккер описали теорію людського капіталу. Застосовуючи інвестиційний підхід до вивчення природи людського капіталу, вчені вважали, що такий капітал формується за рахунок витрат на навчання, професійну підготовку, охорону здоров'я людини, міграцію та пошук інформації, здобуття досвіду тощо [7, с. 18].

Сучасна соціально-економічна трансформація українського суспільства викликала неабиякий інтерес до проблематики відтворення людського капіталу. Актуальним проблемам процесів відтворення людського капіталу в контексті забезпечення динамічного розвитку національної економіки значне місце відводять у своїх наукових дослідженнях В. Антонюк, Л. Безтелесна, О. Захарова, В. Кудряшов, Е. Лібанова та інші.

Проте серед наукових розробок недостатньо чітко визначені показники ефективності інвестицій в освіту, охорону здоров'я, а також не дослідженими залишаються питання кадрової політики вітчизняних підприємств та здійснення ними інвестицій у формування, розвиток та збереження людського капіталу.

**Метою наукової праці** є дослідження інвестицій у відтворення людського капіталу з боку суб'єктів господарювання та обґрунтування потреби управління його розвитком. Досягнення поставленої мети дослідження зумовило необхідність вирішення таких завдань: оцінка інвестицій у людський капітал з боку суб'єктів господарювання; розробка шляхів активізації використання джерел корпоративного сектора для фінансування відтворення людського капіталу.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах складного геополітичного та економічного середовища здатність до швидкого саморозвитку та формування інноваційного суспільства та фінансово незалежної держави залежать від рівня розвитку освіти, науки, охорони здоров'я, культури, наукоємності економіки. Разом з тим підтримання та примноження такого потенціалу є надто вартісним для країн з нестабільною економікою.

Зауважимо, що визнання інвестицій у людський капітал як основних видів інвестицій у розвиток національних економік розвинених країн світу суттєво змінило моделі бізнесу у цих країнах – одним із чинників виробничої функції стали соціальні інвестиції, які мультиплікативно впливають на функціо-

нування світових економік. Так, збільшення соціальних інвестицій забезпечує збільшення кількості та якості соціальних послуг, що, своєю чергою, підвищує ефективність функціонування сфери соціальних послуг та покращення якості людського капіталу на всіх рівнях. У результаті чого зростає економічна активність населення, що є передумовою підвищення продуктивності праці та розміру ВВП країни. Позитивна динаміка ВВП дозволяє пропорційно збільшувати соціальні інвестиції та виконувати соціальні зобов'язання держави.

Щобільше, мультиплікативний ефект соціальних інвестицій полягає в тому, що приріст соціальних інвестицій здатен забезпечити ріст ВВП на величину більшу, ніж були здійсненні вищезазначені інвестиції. Якісне економічне зростання проявляється у вигляді підвищення ефективності економіки, зростання рівня оплати праці й економічних вигод від здійснених інвестицій у людський капітал, збільшення прибутків, а також підвищення пенсійних та соціальних виплат тощо. Таким чином, збільшення інвестицій має на меті стратегічні цілі розбудови соціально-орієнтованої економіки.

Проте державні видатки на освіту (накопичення знань та умінь) й науку (виробництво нових знань), охорону здоров'я, проведення культурно-релігійних заходів, мотивацію та мобільність працівників є недостатніми, а тому неефективними, через обмеженість державних ресурсів та їх нерациональне використання.

Напрацювання науковців [1; 2; 4; 5; 7] та світовий досвід залучення інвестицій свідчать про важливу роль корпорацій та домогосподарств у процесах фінансового забезпечення відтворення людського капіталу (рис. 1).

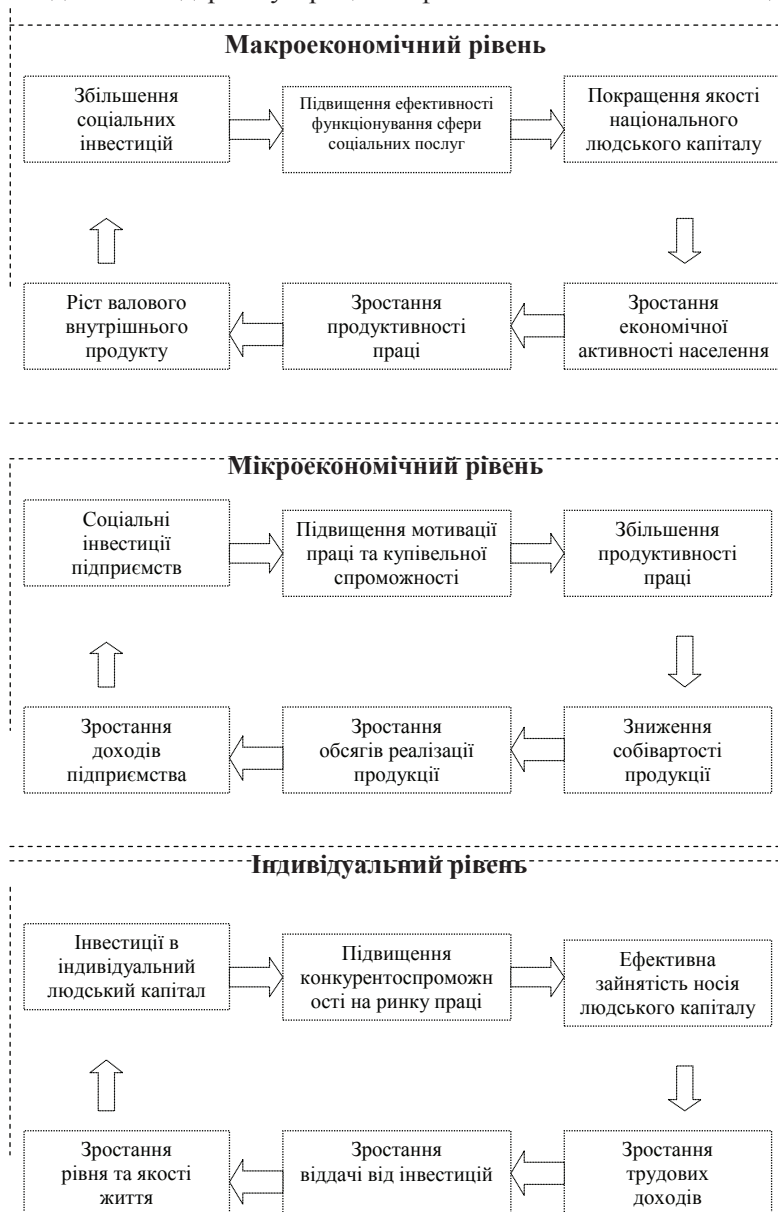


Рис. 1. Мультиплікативний ефект соціальних інвестицій

Так, на мікроекономічному рівні загально визнано людський капітал розуміти як сукупну кваліфікацію, фізичні та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства щодо ефективної організації, мотивації праці та розвитку персоналу. Основними інвестиціями у людський капітал з боку суб'єктів господарювання є заробітна плата та виплати по пільгам співробітникам, оплата праці тимчасових працівників, витрати від плинності кадрів та відсутності працівників. Окрім того, підприємства інвестують: участь працівників у курсах підвищення кваліфікації; розвиток і будівництво фізкультурних та оздоровчих центрів; лікування та профілактичні заходи; утримання дитячих дошкільних закладів, оскільки вбачають чіткий і суттєвий зв'язок між інвестиціями в людський капітал і наступним економічним зростанням підприємства та продуктивністю праці його персоналу.

На жаль, статистики витрат підприємств на формування і розвиток людського капіталу фактично не існує. Лише відомо, що у 2010 році витрати роботодавців на робочу силу зросли у 2,2 раза. У 2010 році в структурі таких витрат 59,9% займала пряма оплата праці, 5,3% – оплата за невідпрацьований час, 3,1% – премії та нерегулярні виплати, 0,3% – заробітна плата у натуральній формі, 0,1% – оплата житла працівників, 27,1% – соціальне забезпечення працівників, 0,2% – витрати на професійне навчання, 1,3% – витрати на культурно-побутове обслуговування, 1,3% – інші витрати (включаючи податки) [3, с. 69-71].

За даними Державного комітету статистики, у 2011 році навчено новим професіям – 230,0 тис. осіб, підготовку та підвищення кваліфікації пройшли 978, тис. осіб, що становить приблизно 17% облікової кількості штатних працівників. У тому числі: 1) за місцем навчання: 76,3% – пройшли навчання на виробництві, решта у навчальних закладах; 2) за професійними групами: 45,8% – професіонали та фахівці; 36,7% – працювали робітниками і 9,3% – підвищили свій розряд; 15,1% – керівники; 2,4% – технічні службовці.

Більшість з них працювали у промисловості, у сфері державного управління та охорони здоров'я; і переважно це економічно активне населення Донецької та Дніпропетровської областей та м. Києва [6, с. 81-94].

Фрагментарна інформація щодо обсягів підготовки кадрів, підвищення кваліфікації персоналу та середнього розміру витрат підприємств на одного працівника свідчить про те, що не всі керівники усвідомлюють доцільність та ефективність соціальних інвестицій.

Економічна поведінка підприємства, яке вкладає гроші в освіту працівника, визначається зіставленням вигод, отриманих від інвестицій у людський капітал, і витрат на їх здійснення. Для роботодавців інвестиції у людський капітал є витратами підприємства, які порівнюються із цілою системою прямих та непрямих вигод від цих вкладень. Найчастіше з метою визначення економічної ефективності інвестування у розвиток персоналу вітчизняними підприємствами використовуються такі показники, як витрати робочого часу на виконання певного обсягу робіт до та після навчання, загальні витрати коштів на навчання, термін окупності витрат на навчання та річний економічний ефект.

На думку кандидата економічних наук О. В. Захарової, система показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал охоплює сукупність показників, які характеризують як соціальні, так і економічні та фінансові аспекти інвестування та індикатори інтенсивності інвестування і можуть бути використані для моніторингу ефективності вкладення підприємством коштів у професійний розвиток та охорону здоров'я власного персоналу. Однак цілісне використання цієї системи на підставі даних офіційної статистичної звітності суб'єктів господарювання України є проблематичним внаслідок: по-перше, значної обмеженості звітної інформації, яку, відповідно до законодавства, юридичні особи мають надавати органам державної статистики; по-друге, застосування внутрішньої специфічної звітності та методики оцінки ефективності інвестування у людський капітал окремими підприємствами, що не дозволяє здійснювати порівняння цих показників як на рівні галузі, так і економіки країни в цілому [4, с. 129].

Додамо, що системна реалізація соціальної відповідальності роботодавців щодо працівників передбачає здійснення значних інвестицій, які, на перший погляд, не приносять комерційного зиску, але в підсумку формують умови розширеного відтворення виробництва. Саме тому інвестиції у людський капітал з боку суб'єктів господарювання мають свої особливості:

- 1) підприємства, як правило, віддають перевагу інвестуванню знань та навичок з урахуванням специфіки роботи персоналу, що дозволяє мінімізувати ризики таких вкладень;
- 2) інвестування у людський капітал підприємства здійснюють лише в тому випадку, якщо такі інвестиції приносять чистий дохід. Здійснюючи вкладення у своїх працівників підприємства намагаються активізувати їх віддачу, скоротити втрати робочого часу, забезпечити ріст продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства.

Проте інвестиції в людський капітал характеризуються високим ступенем ризику та невизначеності для господарських суб'єктів, тому що:

- віддача від таких вкладень залежить від діяльності або бездіяльності власника людського капіталу протягом тривалого періоду;

– можливості, ефективність та повнота реалізації накопиченого запасу індивідуального людського капіталу у виробничому процесі визначається "економічним часом", тобто залежно від конкретних умов, які можуть бути сприятливими або несприятливими для конкретної людини, існують моменти, протягом яких власник може реалізувати свій людський капітал; і моменти – коли людина не може ефективно реалізувати свої виробничі можливості.

З метою нівелювання зазначених ризиків, вважаємо, що політика активізації інвестування у людський капітал з боку суб'єктів господарювання має одночасно здійснюватися на всіх рівнях і включати програми з підвищення престижності професійного розвитку у напрямі досягнення інноваційної спрямованості діяльності шляхом комплексного використання стимулів правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру.

**Висновки.** Підсумовуючи, зазначимо, що накопичення та збереження людського капіталу, стимулювання економічно активного населення удосконалювати свої навички й уміння впродовж всього життя за допомогою безперервного навчання і професійної підготовки є засобами досягнення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та головною умовою досягнення стійкого розвитку економіки в цілому.

Економічною передумовою здійснення інвестицій у людський капітал з боку суб'єктів господарювання є активізації інвестування в людський капітал з боку держави та домогосподарств, що може бути предметом подальших наукових пошуків.

#### **Література:**

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи : монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 361 с.
3. Витрати на робочу силу за 2010 рік: статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. – Київ, 2011. – С. 75.
4. Захарова О. В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук за спец. 08.00.07. – Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2011. – 40 с.
5. Олієвська М. Г. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / М. Г. Олієвська // Фінансові та соціально-політичні проекти модернізації суспільства в умовах відновлення економічного зростання : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, 14-18 червня 2011 р. – Ірпінь – Люблін. – С. 100-102.
6. Праця України у 2011 році: статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – Київ, 2012. – С. 323.
7. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker. – N. Y., 1964. – 162 p.