

Розвиток теорії інвестування в людський капітал

О. ЗАХАРОВА,
доктор економічних наук
Донецький національний технічний університет
м. Донецьк

У статті узагальнено особливості інвестування в людський капітал. Визначено наукові принципи цього процесу та його відповідність етапам інвестування. Запропоновано показники оцінки інвестування в людський капітал на рівні підприємства.

В статье обобщены особенности инвестирования в человеческий капитал. Определены научные принципы этого процесса и его соответствие этапам инвестирования. Предложены показатели оценки инвестирования в человеческий капитал на уровне предприятия.

The characteristics of the process of investing in the human capital are generalized. The scientific principles of investing in the human capital and their compliance with the stages of investment are defined. Measurement indicators of the investment in the human capital at the micro level are proposed.

Ключові слова: *інвестування у людський капітал, підприємство, наукові принципи, управління персоналом, показники оцінки.*

Постановка проблеми та аналіз останніх публікацій. Курс економічної політики України на поступове досягнення інноваційних рис економіки знань у сучасних умовах може бути реалізовано завдяки постійному у часі й інтенсивному за характером нагромадженню людського капіталу, прискорене втілення якого можливе через інвестування. Визначальне місце серед інвесторів у процесі інвестування в людський капітал належить державі, яка за рахунок коштів державного бюджету здійснює інвестиції в освіту, наукову діяльність і дослідження, охорону здоров'я населення, має законодавчо спонукати суб'єктів господарювання до активізації інвестування й, таким чином, формувати підґрунтя й основні тенденції нагромадження людського капіталу країни. Проте, аналіз тенденцій державного фінансування цього процесу протягом останніх років дозволяє зробити висновок про його недостатність і незадовільний рівень ефективності використання бюджетних коштів, що спрямовуються на цілі інвестування у людський капітал. За цих умов відбувається процес перерозподілу пріоритетності джерел інвестування в людський капітал і роль провідного інвестора поступово переходить до суб'єктів господарювання. Узгодженість інтересів держави, працевластуваних і найманих працівників у безперервному інвестуванні в людський капітал має стати домінантою відносин у сфері розширеного відтворення трудових ресурсів.

Якісне виконання функцій професійного розвитку та охорони здоров'я працівників повинне вчасно забезпечуватися певними обсягами інвестиційних витрат, обґрунтування доцільності та результативності яких має здійснюватися на засадах як економічної, так і соціальної ефективності. При цьому процедура такої оцінки має бути безперервною та складатися з послідовності взаємопов'язаних етапів, у кожного з яких своя специфіка здійснення. Водночас, в умовах відсутності у підприємств досконалих інструментів і відповідних дієвих методик визначення оцінки інвестування у людський капітал, а також недостатнього рівня інформаційного забезпечення така процедура є досить трудомісткою та складною, а отримані результати мають низький рівень інформативності, що значно знижує економічну зацікавленість працевластуваних у здійсненні на постійній основі професійного розвитку та охорони здоров'я працівників, і, як наслідок, призводить до поступового скорочення обсягів інвестування підприємства у людський капітал. За таких умов розробка рекомендацій, спрямованих на забезпечення підприємства методологічним апаратом управління інвестування в людський капітал, набуває особливого значення.

Дослідженню проблем нагромадження людського капіталу приділяється постійна увага з боку як зарубіжних, так і вітчизняних науковців та практиків. Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу внесли Г. Беккер¹,

¹ Becker G.S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach / Gary S. Becker. – Ann Arbor, 1967. – 268 p.

Дж. Мінцер², Т. Шульц³, В. Антонюк⁴, О. Грішнова⁵, Т. Кір'ян⁶, А. Колот⁷, І. Петрова⁸, М. Семікіна⁹, І. Швець¹⁰. Водночас, існуючі підходи до відтворення людського капіталу не дозволяють здійснити якісну та вичерпну оцінку інвестування у людський капітал на різних рівнях управління. Усе це обумовило потребу в подальших дослідженнях сутності інвестування у людський капітал.

Мета статті – визначення сутності інвестицій у людський капітал, обґрунтування їх особливостей та встановлення наукових принципів інвестування, запровадження показників оцінки інвестування в людський капітал.

Основні результати дослідження. Формування інноваційної моделі соціально-економічного розвитку суспільства забезпечується дією цілісного комплексу інструментів, визначальне місце серед яких належить інвестуванню у людський капітал. Рівень інтенсивності інвестиційних потоків у людський капітал, який визначає загальний стан людського розвитку країни, обумовлюється спроможністю державного бюджету до фінансування та економічною зацікавленістю власників фінансових ресурсів до їх тривалого інвестування у розвиток людини. Саме ця умова формує гарантовані можливості для забезпечення у майбутньому соціально-економічної окупності інвестицій у людський капітал на макро-, мікро- та індивідуальному рівні.

Внаслідок того, що інвестування у людський капітал за своєю економічною природою є складовою загального процесу інвестування, то йому притаманні основні риси цього процесу, а саме: терміновість здійснення, необхідність достатнього стартового капіталу та впровадження механізму управління інвестуванням, обґрунтування економічної доцільності вкладання коштів в обраний об'єкт і наявність прямої залежності між очікуваним доходом і ступенем ризикованості.

Разом із тим, лише інвестування в людський капітал, на відміну від інших форм інвестування, створює можливість обміну корисною інформацією та передачі досвіду між працівниками, які вже пройшли навчання або підвищили рівень власної кваліфікації, та тими, хто його останнім часом не проходив. Тобто виникає синергетичний ефект від професійного навчання, коли інвестуван-

ня у розвиток окремого працівника, за умови створення на підприємстві й у колективі сприятливого морально-психологічного мікроклімату та ефективної системи управління робочою силою, дозволяє підвищити рівень людського капіталу членів трудового колективу.

Проведений аналіз дає змогу узагальнити та розширити перелік властивостей процесу інвестування у людський капітал, що споріднюють цей процес з інвестуванням або управлінням персоналом (рис. 1). Така обставина дозволяє, у свою чергу, зробити висновок про можливість поєднання принципів інвестування та управління персоналом завдяки інтеграційному характеру досліджуваного процесу.

У найбільш загальному вигляді доцільність інвестування в людський капітал обумовлюється сталою тенденцією інтенсивного витіснення праці низької кваліфікації висококваліфікованою інтелектуальною, творчою та гуманізованою працею. Цей процес передбачає дотримання основних правил, закономірностей та вимог щодо інвестування у людський капітал, які відображаються у відповідних наукових принципах. Особливістю формулювання наукових принципів інвестування у людський капітал є те, що етимологія цієї економічної категорії визначається двома взаємопов'язаними та водночас різними за своєю природою процесами: 1) безпосередньо управлінням інвестиціями як процесом здійснення капітальних вкладень у певний об'єкт з метою отримання очікуваного доходу, 2) управлінням персоналом підприємства як процесом підбору, розстановки та безперервного професійного розвитку працівників відповідно їх особистісним і професійним якостям з метою перспективного накопичення людського капіталу. Отже, наукові принципи інвестування у людський капітал мають носити комплексний характер і регламентувати, водночас, вимоги до процесу як фінансового інвестування, так і управління персоналом.

Порівняльний аналіз загальних принципів інвестування та управління робочою силою дозволив зробити висновок про наявність спільних рис між більшістю розглянутих принципів досліджуваних процесів, що дало змогу сформулювати основні наукові принципи інвестування у людський капітал на основі синтезу фінансових і соціальних аспектів управління (рис. 2)¹¹.

² Mincer J. *Schooling, Experience and Earnings* / J. Mincer. – N. Y.: Columbia University Press, 1974.

³ Schultz T. W. *Investment in Human Capital* / T. W. Schultz // *American Economic Review*. – 1961. – Vol. 51. – P. 1–17.

⁴ Антонюк В. П. *Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку*: моногр. / В. П. Антонюк / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.

⁵ Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки*: моногр. / О. А. Грішнова. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254 с.

⁶ Кір'ян Т. *Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу* / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – №4. – С. 26–31.

⁷ Колот А. *Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань* / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – №4. – С. 4–9.

⁸ Петрова І. Л. *Реструктуризація функцій управління людськими ресурсами в контексті стратегічної перспективи* / І. Л. Петрова // *Демографія та соціальна економіка: наук.-екон. та суспільно-політ. журнал*. – 2004. – № 1-2. – С. 126–135.

⁹ Семікіна М. В. *Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу* / М. В. Семікіна // *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії*: зб. наук. ст. / За наук. ред. І. Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 144–147.

¹⁰ Швець І. Б. *Оцінка ефективності інвестицій в персонал* / І. Б. Швець // *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 853–860.

¹¹ Захарова О. В. *Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування*: моногр. / О. В. Захарова. – Донецьк: ДВНЗ „ДонНТУ”, 2010. – 378 с.



Рис. 1. Походження особливостей інвестування у людський капітал від споріднених із ним процесів інвестування та управління персоналом

Запропоновані принципи носять комплексний характер та охоплюють всі аспекти інвестування у людський капітал на рівні як окремого підприємства, так і галузі й економіки країни в цілому. Врахування обґрунтованих наукових принципів інвестування в людський капітал у загальному процесі управління робочою силою на рівні підприємства дозволяє створити умови для максимальної збалансованості потреб працівників і виробництва задля забезпечення конкурентоспроможності підприємства та високої ефективності його діяльності. Забезпечувати таку можливість мають принципи збалансованості мотивів і стимулів, паритетної участі підприємства та працівників і адресності інвестування¹². При цьому підприємство має самостійно обирати ті принципи, на яких, у першу чергу, мають ґрунтуватися його політика у сфері управління робочою силою та стратегія професійного розвитку. При розробці кожної складової цієї політики може бути одночасно враховано декілька визначальних принципів управління й інвестування у людський капітал.

Так, наприклад, для успішного впровадження в умовах підприємства процесу безперервного навчання працівників необхідно не лише дотримуватися принципу соціально-економічної ефективності, але й постійно ставити нові виробничі завдання працівникам, які пройшли навчання, що дозволить максимізувати використання у практичній діяльності отриманих знань і навичок.

Ще однією умовою успішності впровадження безперервного навчання є своєчасне та систематичне проведення процедури атестації та сертифікації працівників для досягнення відповідності між реальною кваліфікацією працівника та рівнем його заробітної плати. Систематичне дотримання цих принципів на рівні під-

приємства буде підґрунтям для забезпечення очікуваного рівня ефективності інвестування у розвиток людського капіталу регіону та країни в цілому.

Якщо уявити процес інвестування підприємством коштів у людський капітал у вигляді послідовних організаційних стадій його здійснення, то в узагальненому вигляді він буде складатися з таких етапів: встановлення цілей та завдань інвестування; визначення об'єкта, видів і джерел інвестування; обґрунтування доцільних обсягів інвестування в людський капітал; безпосереднє інвестування та оцінка соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Результативність здійснення кожного з перелічених етапів інвестування визначається ступенем дотримання відповідних кожному етапу наукових принципів інвестування у людський капітал. Ретельне виконання цієї вимоги дозволить підприємству у найближчій перспективі отримати позитивний ефект у вигляді збільшення обсягу та якості людського капіталу (рис. 3).

Досягнення очікуваного ефекту від інвестування, значною мірою, залежить від дотримання підприємством запропонованих принципів інвестування у людський капітал послідовно на кожному із етапів його здійснення. При визначенні відповідності кожного з принципів окремим етапам інвестування у людський капітал було встановлено, що комплексність принципів інвестування досягається парним характером їх врахування, тобто у здійсненні кожного етапу інвестування доцільним є дотримання одночасно двох взаємопов'язаних принципів. Так, при встановленні цілей та завдань інвестування в людський капітал на рівні підприємства необхідно одночасно забезпечити дотримання принципів інтегрованості із загальною системою управління та

¹² Коркіна Т. А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия / Т. А. Коркіна // Управление персоналом. – 2009. – № 17 (219). – С. 30–33.

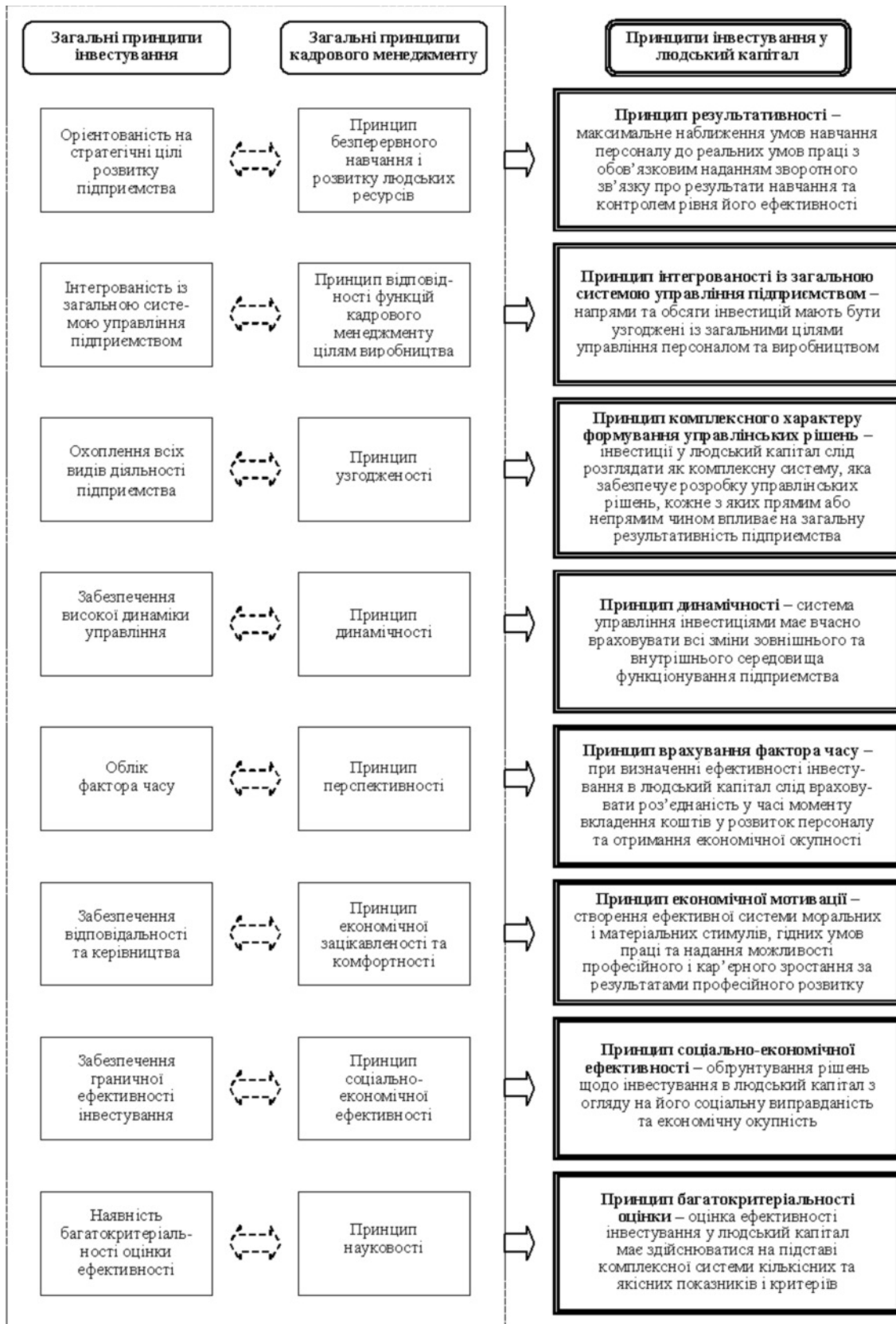


Рис. 1. Визначення наукових принципів інвестування в людський капітал

комплексного характеру формування управлінських рішень. Належне врахування цих принципів у процесі управлінської діяльності створить умови для ефективного здійснення подальших етапів інвестування та наблизить реалізацію кінцевої мети – збільшення обсягу та якості людського капіталу підприємства.

Разом із тим, один і той самий принцип, залежно від його сутності та важливості для досягнення кінцевої мети інвестування, може бути залученим до здійснення одного або одразу декількох послідовних етапів інвестування підприємством у людський капітал. Так, підприємство має дотримуватися принципу динамічності, тобто вчасного врахування всіх змін зовнішнього та внутрішнього середовища як при визначенні цілей і завдань інвестування, обґрунтуванні об'єкта, видів і доцільних обсягів інвестування, так і при безпосередньому інвестуванні у людський капітал. Врахування принципу динамічності на кожному з трьох етапів дозволить фахівцям підприємства приймати найбільш обґрунтовані рішення щодо доцільних напрямів та обсягів інвестування у людський капітал у конкретних умовах часу. Принцип багатокритеріальності оцінки має бути врахованим, перш за все, для розрахунку соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал. Це зумовлено тим, що на цьому етапі існує гостра необхідність проведення комплексної оцінки економічної окупності вкладених коштів або інших ресурсів. Одночасно цей принцип має бути також врахованим на етапі обґрунтування доцільних обсягів інвестування, що також буде сприяти забезпеченню ефективності інвестиційного процесу.

Протягом життя людини інвестування в її професійне становлення та розвиток здійснюється поетапно з різних джерел, тобто спостерігається диверсифікація джерел інвестування у людський капітал (рис. 4). Так, на етапі загальноосвітнього та професійного навчання домінуючим джерелом інвестицій у людський капітал виступають державні кошти, інтенсивність залучення яких різко скорочується із початком трудової діяльності людини. На етапі активної трудової діяльності особистості поступово відбувається зміна пріоритетного джерела інвестування з державних коштів на кошти роботодавця та недержавних установ і фондів, інтенсивність залучення яких наприкінці трудової діяльності різко скорочується.

Незалежно від домінуючого у певні періоди часу інвестиційного джерела власні кошти людини та її родини відіграють значну роль в інвестуванні у людський капітал та із часом мають тенденцію до поступового зростання. Отже, виходячи з того, що період трудової діяльності є найбільш тривалим у житті людини, саме інвестиції за рахунок коштів підприємств є вирішальним чинником нарощування обсягу та якості людського капіталу, а, отже, й інструментом досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Із метою конкретизації та диференціації фінансових вигод, які може отримати підприємство в результаті інвестування, доцільним є виокремлення трьох основних складових ефективності інвестування в людський

капітал: фінансової, економічної та соціальної. Кожна з них має розраховуватися за загальним підходом як співвідношення корисного результату певного виду, що було отримано внаслідок інвестування у людський капітал, та обсягу ресурсів, які було інвестовано підприємством у людський капітал. Оцінка корисного результату інвестування у людський капітал в аспекті фінансової ефективності характеризується позитивною динамікою кінцевих абсолютних фінансових показників діяльності підприємства (виручка від реалізації продукції або чистий прибуток). Оцінка економічної ефективності полягає в отриманні корисного результату інвестування у людський капітал, який визначається зміною абсолютних техніко-економічних показників діяльності підприємства (обсяг виробництва продукції, чисельність працівників підприємства та фактичний фонд робочого часу). Соціальна ефективність полягає у корисному результаті інвестування у людський капітал, який може бути визначено зміною середнього рівня захворюваності, середнього рівня виробничого травматизму та середньою заробітною платою працівників підприємства.

З метою покращення якості проведення оцінки ефективності інвестування у людський капітал і підвищення рівня обґрунтованості висновків пропонується доповнити процедуру оцінки спеціальними показниками щодо визначення ступеня результативності здійснення певних видів інвестиційних витрат підприємства (табл. 1).

Діагностику ефективності інвестування у людський капітал за допомогою наведеної системи показників слід проводити поетапно та комплексно, що дозволить певною мірою уникнути систематичних помилок, обумовлених ризиками, які могли виникнути в розрахунках окремих показників ефективності або інтенсивності інвестування у людський капітал. Разом із тим, використання запропонованої системи показників дозволяє отримати лише узагальнену інформацію про результативність інвестування у людський капітал завдяки тому, що більшість із показників одночасно характеризує результати праці як працівників, у професійний розвиток яких протягом останніх років було інвестовано кошти, так і тих, в яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало.

Одночасно на значення кожного із запропонованих показників можуть впливати й інші чинники, дія яких прямим чином не пов'язана зі зміною результативності діяльності працівників. Мінімізувати вплив зовнішніх чинників на оцінку результативності інвестування в людський капітал можливо шляхом моніторингу всіх або більшості запропонованих показників. Робити висновки про ефективність інвестування доцільно лише на основі систематизації отриманих результатів.

Для більшості показників підприємство самостійно, відповідно до наявних умов виробництва та результатів економічної діяльності, встановлює допустимі межі їх значень, які можуть змінюватися зі зміною економічної ситуації. Для дослідження значення обраних показників

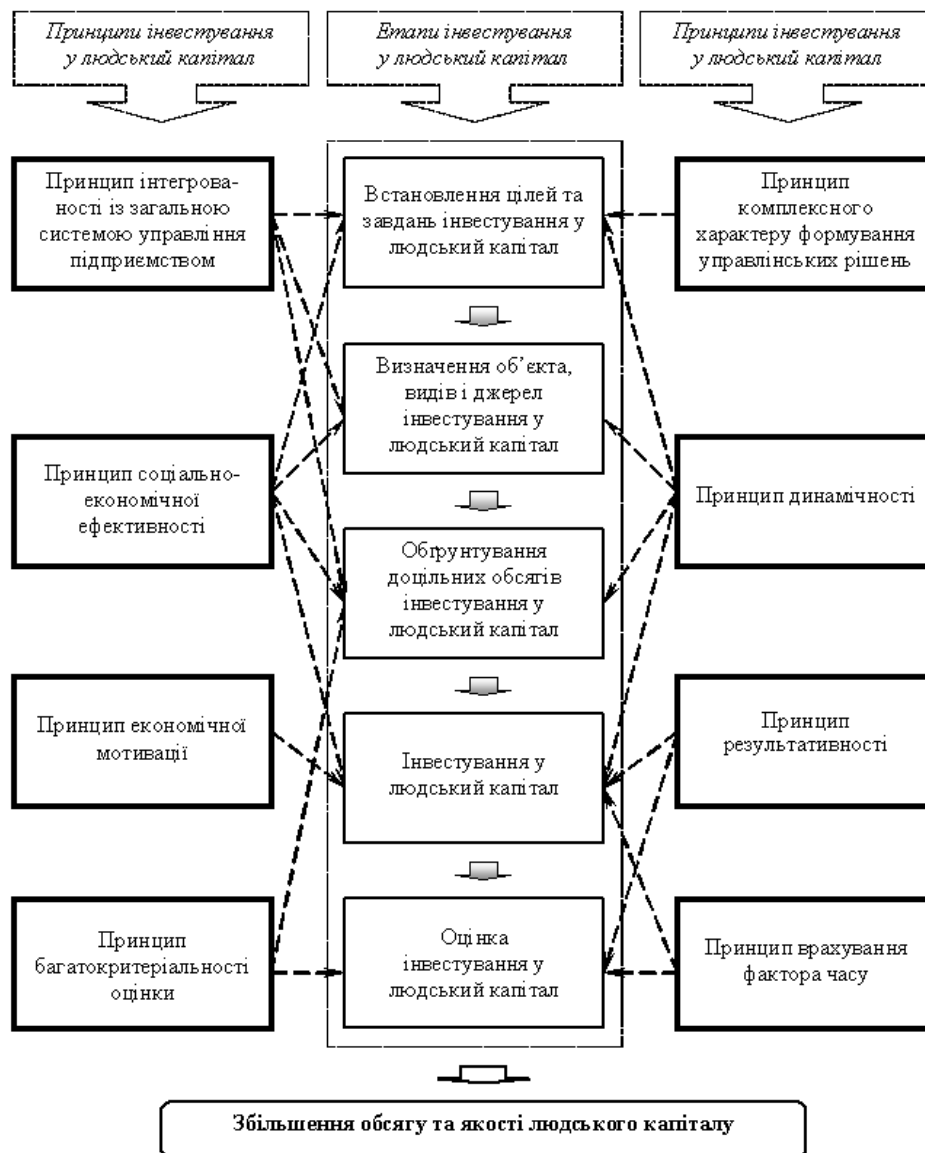


Рис. 3. Відповідність наукових принципів етапам інвестування у людський капітал

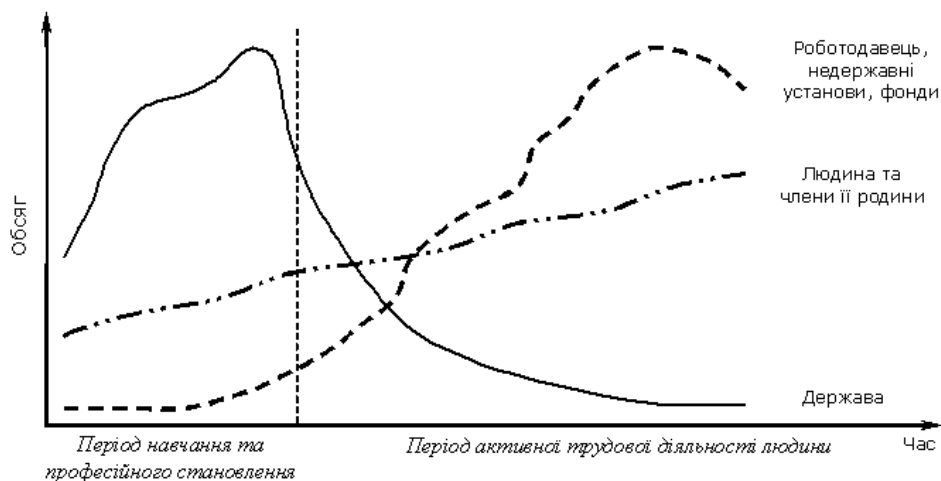


Рис. 4. Диверсифікація джерел інвестування у людський капітал протягом життя людини

Таблиця 1

Показники оцінки інвестування в людський капітал на рівні підприємства

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Рентабельність інвестування у людський капітал	$R_i = \frac{ЧП}{I_{лж}}$	ЧП – чистий прибуток підприємства, який було отримано в результаті інвестування у людський капітал, грн.; I _{лж} – обсяг коштів, які було інвестовано в людський капітал, грн.
Коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал	$K_{фi} = \frac{I_{лж}}{ЧП}$	
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	$K_{пл.п} = \frac{Ч_{пл.п}}{Ч_{со}}$	Ч _{пл.п} – чисельність перспективних* працівників, звільнених з причин плинності, осіб; Ч _{со} – середньооблікова чисельність працівників, осіб; Ч _{ви} – чисельність звільнених перспективних працівників, осіб; Ч _i – загальна чисельність перспективних працівників, осіб.
Інтенсивність вибуття перспективних працівників	$d_{ст} = \frac{Ч_{ст}}{Ч_i}$	
Коефіцієнт пріоритетності інвестування	$K_i = \frac{\Delta I_{лж}}{\Delta ОК}$	$\Delta I_{лж}$ – приріст інвестицій у людський капітал; $\Delta ОК$ – приріст середньорічної вартості основного капіталу, грн.
Коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу	$K_{рч} = \frac{НВ_1 - НВ_0}{I_{лж}}$	НВ ₀ , НВ ₁ – обсяг непродуктивних витрат та втрат робочого часу до та після здійснення інвестування в людський капітал, люд.-год.
Соціальна результативність інвестування в людський капітал	$СР_i = \frac{\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0}{I_{лж}}$	$\overline{ЗП}_0$, $\overline{ЗП}_1$ – рівень середньої заробітної плати працівників до та після здійснення інвестування в людський капітал, грн.

можуть вивчатись у динаміці за декілька періодів або шляхом порівняння звітного рівня показника з його значенням, яке спостерігалось до початку інвестування. Однак можливості виконання такого аналізу значним чином залежать від ступеня забезпеченості об'єктивною та достатньою статистичною інформацією, загальноприйнята та внутрішня база якої має всебічно відображати всі аспекти та складові ефективності інвестування підприємством ресурсів у людський капітал протягом всього періоду дослідження.

Висновки. Забезпечення комплексного дотримання визначених наукових принципів інвестування в людський капітал у довгостроковій перспективі вимагає подальшого вдосконалення методологічного апарату визначення соціально-економічної ефективності інвестування в людський капітал як на мікро-, так і на макрорівні; розробки вимог до системи професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників на рівні підприємства; найбільш повного наближення загальнодержавного потенціалу з підготовки фахівців до потреб окремого підприємства; обґрунтування ефективної з економічного та соціального поглядів системи мотивації працівників до професійного зростання шляхом отримання другої освіти, професійної спеціалізації,

перенавчання або підвищення рівня кваліфікації та забезпечення цілісного механізму впровадження цих заходів у безпосередню діяльність суб'єктів господарювання.

Для здійснення об'єктивної оцінки інвестування в людський капітал існує гостра потреба у подальшому вдосконаленні існуючих методик із метою надання можливості проведення оцінки не лише великими підприємствами та міжнародними корпораціями, але й малими підприємствами. Саме тому метою подальших досліджень має стати створення комплексної методологічної бази оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал і визначення системи показників, за допомогою яких підприємство може самостійно та з мінімальними витратами здійснити об'єктивну оцінку різних складових ефективності інвестованих у людський капітал коштів. Доцільним є також дослідження методів оцінки ефективності інвестування підприємством коштів не лише у професійне навчання, а й інші види інвестицій в людський капітал. Практичне досягнення поставленої мети має створити мотиваційні умови для переконання керівництва промислових підприємств у раціональності та економічній доцільності інвестування у людський капітал.