

Сучасні напрями підвищення ефективності інвестування в людський капітал

С. ШУРПА

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

У статті проаналізовано напрями підвищення ефективності інвестування в людський капітал на сучасному етапі. Розроблено практичні рекомендації щодо підвищення ефективності функціонування інститутів, відповідальних за формування та розвиток людського капіталу. Визначено напрями оптимізації витрат на формування людського капіталу.

В статье проанализированы направления повышения эффективности инвестирования в человеческий капитал на современном этапе. Разработаны практические рекомендации по повышению эффективности функционирования институтов, ответственных за формирование и развитие человеческого капитала. Определены направления оптимизации расходов на формирование человеческого капитала.

The directions of improvement of investment in human capital efficiency nowadays are analyzed in the article. The practical recommendations for increasing the efficiency of the institutions responsible for the formation and development of human capital are worked out. The ways of optimization the expenses on the human capital formation are defined.

Ключові слова: людський капітал, інвестування в людський капітал, напрями підвищення ефективності інвестування в людський капітал, інститути формування людського капіталу, страховий фонд на отримання освіти.

Постановка проблеми. Прагнення до змін та інновацій, що нині проявляються практично в усіх сферах вітчизняної економіки, поєднуються зі зростаючим інтересом економічної науки до людського потенціалу, який реалізується у формі людського капіталу. Розуміння того, що саме людина, її здібності, вміння та можливості, рівень інноваційно-інтелектуального розвитку є основою формування інноваційного суспільства, стає запорукою конкурентоспроможності економіки, умовою економічного зростання.

Якщо раніше вважалося, що матеріальні чинники домінують над нематеріальними, то вже наприкінці ХХ ст. стало очевидно, що саме люди, а не гроші і машини, є вирішальним чинником і передумовою збільшення конкурентоспроможності економіки. Однак на сучасному етапі більшість економістів сходяться на думці, що сфера human resources, тобто «людських ресурсів», потребує реформування.

Великі можливості в цьому плані дає розробка і вивчення такої економічної категорії, як людський капітал, адже не випадково економічна наука розглядає людський капітал як один з ключових елементів, що забезпечують довгострокове економічне зростання та інноваційний розвиток економіки.

Концепція людського капіталу¹ стає міцною основою для розробки програм подальшого розвитку системи освіти, науки, техніки, охорони здоров'я, розподілу тру-

дових ресурсів. У наш час відбувається перетворення людського капіталу в головний фактор розвитку суспільства, економіки та держави в цілому, при вивченні якого важливо знати не тільки витоки зародження та формування концепції людського капіталу, а й правильно використовувати цей цінний ресурс, задля того, щоб він приносив максимальну користь людям і національній економіці. Важливо на державному рівні зробити правильний вибір орієнтирів і напрямів подальшого розвитку, виділити найбільш пріоритетні напрями підвищення ефективності інвестування в людський капітал, що має стати основою формування такої економічної стратегії розвитку, в центрі якої буде стояти людина з накопиченим запасом знань, навичок та інноваційних ідей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем підвищення ефективності інвестування в людський капітал приділяється постійна увага з боку як зарубіжних, так і вітчизняних науковців та практиків. Вагомий внесок у вирішення цього питання зробили Г. Беккер, Дж. Мінцер, Т. Шульц, В. Антонюк, О. Грішнова, О. Єськов, Т. Кір'ян, А. Колот, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна та інші. Водночас існуючі підходи до підвищення соціально-економічної та інституціональної ефективності інвестування в людський капітал на макроекономічному рівні потребують додаткового аналізу, що обумовило потребу в подальших дослідженнях означених питань.

¹Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія / О. А. Грішнова. — К.: Знання, 2001. — 256 с.

Метою статті є виявлення перспективних та пріоритетних напрямів підвищення ефективності інвестування в людський капітал, що передбачає виявлення напрямів підвищення ефективності функціонування інститутів, відповідальних за формування та розвиток людського капіталу, а також аналіз та пропозиції практичного втілення інноваційних інструментів підвищення ефективності інвестування у людський капітал.

Виклад основного матеріалу. Досягнення Україною інноваційних рис економіки знань можливе лише шляхом постійного, планомірного та систематичного підвищення ефективності формування, а відтак і використання національного людського капіталу. Передумови та резерви підвищення ефективності інвестицій в людський капітал вбачаємо, в першу чергу, у формуванні сприятливого інституційного середовища для підвищення доступності та якості надання послуг у формуванні основних активів людського капіталу. Важливим та пріоритетним напрямом подальшого вдосконалення процесу інвестування в людський капітал на макроекономічному рівні є також оптимізація витрат на формування людського капіталу. Досягти підвищення ефективності віддачі від інвестування у людський капітал, не збільшуючи обсяги фінансування на його формування, можливо за рахунок залучення додаткових ресурсів, альтернативних джерел і нових способів формування людського капіталу. Як правило, роль держави у функціонуванні таких нових інститутів мінімальна, проте національна економіка отримує результат, який полягає у вищому рівні людського капіталу, вищому рівні здоров'я, знань, можливостей та вмінь, які працівники реалізують у процесі своєї діяльності.

Дослідження доводять, що сприятливе макроекономічне середовище є необхідною, але не достатньою умовою для раціонального формування, розвитку та використання людського капіталу. Це свідчить про важливу роль інституційної інфраструктури.

У широкому розумінні, згідно з теорією державного управління, інститути формування людського капіталу виконують управлінські (контролюючі, координуючі та інші) функції. Спектр їх доволі широкий — від традиційних (органи законодавчої та виконавчої влади, системи освіти і науки, охорони здоров'я, профспілки тощо) до новітніх (телекомунікаційна інфраструктура, інноваційні кластери), роль яких у нашій державі ще недостатньо оцінена, хоча вагомість її доведена зарубіжним досвідом.

Користуючись загальноприйнятими підходами до визначення ефективності, ефективність інститутів можна розглядати як зіставлення результату їхньої діяльності з витратами на організацію цієї діяльності,

причому останні включають не лише прямі витрати на роботу системи інституцій, але і витрати на реалізацію прийнятих ними рішень, включно з втраченими можливостями від альтернативного використання коштів².

Процес формування людського капіталу відбувається в рамках і під впливом формальних та неформальних соціально-економічних інститутів: держави, регіону, недержавних громадських фондів та організацій, ринків, окремих фірм, домогосподарств (сім'ї), які значним чином накладають відбиток на специфіку процесу і якість людського капіталу. Втім, з переходом до інноваційної моделі виникає особлива необхідність активізації людського фактора в процесі економічного зростання. Досягти цього можливо лише шляхом мобілізації та активної співпраці зусиль представників бізнесу, управлінської еліти, державних органів влади, громадських організацій. Фактично, мова йде про необхідність налагодження та посилення соціального партнерства між органами влади, підприємствами та неурядовими організаціями щодо формування передумов та активного використання ресурсів формування людського капіталу.

Теоретичні дослідження показують, що важливим неформальним інститутом формування людського капіталу в сучасних умовах має стати інститут відповідальності. Відповідальність — один з головних неформальних інститутів, який безпосередньо впливає на розвиток економічних відносин між суб'єктами і від якого залежить реалізація інших неформальних інститутів, зокрема інститутів-норм.

Соціальна відповідальність як специфічний інститут громадянського суспільства становить собою внутрішню незалежну норму та усвідомлену індивідуальну потребу соціальної поведінки. Основними функціями відповідальності як інституту формування людського капіталу виступають регулююча, стабілізуюча, управлінська, прогностна, контрольна. Регулююча функція спрямована на формування поведінки осіб і організацій, на визначення межі діяльності суб'єктів відносин, створення норм, що спрямовані на врівноваження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Стабілізуюча функція забезпечує усунення протиріч в соціально-трудових відносинах. Управлінська функція націлена на підпорядкування індивідуальних інтересів домінуючим суспільним, вона безперервно пов'язана з контролем діяльності суб'єктів. Прогностна функція дозволяє на основі домінуючих у суспільстві норм і цінностей прогнозувати результати економічної діяльності суб'єктів. Відсутність відповідальної поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин потребує реалізації функції контролю³.

² Адамик В. В. Оцінка ефективності інституційного забезпечення розвитку людського капіталу Львівського регіону [Текст] / В. В. Адамик // Стратегічні пріоритети. — 2007. — №2 (3). — С. 80.

³ Фоміна О. О. Інституційні засади формування соціально-трудових відносин ринкового типу [Текст] / О. О. Фоміна // Наукові праці ДонНТУ. — 2009. — №103-3. — С. 112-116.

Суб'єктами відповідальності в системі соціально-трудових відносин виступають держава, колективи (спілки роботодавців та спілки найманих працівників або їх представники) та індивіди (роботодавець, найманий працівник). Тому функціонування інституту відповідальності можна розглядати на трьох основних рівнях: макроекономічному (держави, уряду), мікроекономічному (підприємства, роботодавця) та особистісному (людини, працівника)⁴.

Напрямами підвищення ефективності інституту відповідальності держави є дотримання правових обов'язків щодо соціального положення в країні, її регіонах, галузях та на виробництві; забезпечення рівності всім громадянам у здобутті освіти, отриманні якісних медичних послуг; вдосконалення системи державного та регіонального соціального управління; визначеність та послідовність напрямів державної управлінської діяльності у вирішенні проблем людського розвитку. Доцільно також при формуванні системи соціальної відповідальності держави враховувати місця України в міжнародних порівняннях, світових рейтингах (за демографічним та людським розвитком, за рівнем освіти, за рівнем виробничого травматизму, за соціальним самопочуттям, за рівнем базової захищеності тощо). Слід також розробити та прийняти основні напрями соціальної політики держави на період до 2020 р., де виокремити в механізмах реалізації застосування соціальної відповідальності; створити соціологічний моніторинг щодо оцінки соціальної відповідальності державних органів влади та забезпечити широке висвітлення цієї інформації у ЗМІ; відстежувати рівень досягнення пріоритетів розвитку держави (щодо підвищення рівня та якості освіти, здоров'я, життя; економічного зростання та інноваційного розвитку); сприяти та фінансувати дослідження у сфері формування людського капіталу.

Інститут відповідальності на рівні підприємства у процесі формування людського капіталу слід розглядати як проведення постійної політики інвестування в людський капітал працівників. Мова йде про постійне підвищення кваліфікації; проведення моніторингу рівня здоров'я співробітників та проведення оздоровчих

та профілактичних заходів; формування соціально відповідальної поведінки; створення безпечних умов праці; екологію праці; гідну, чесну і справедливую оплату праці та систему мотивації й заохочення; розвиток корпоративної культури тощо.

Відповідальність людини у формуванні людського капіталу визначається її сумлінністю у відношенні до основних життєвих норм та правил — ведення здорового способу життя, намагання максимально повно і якісно реалізувати власний потенціал, дотримання культури споживання; формування та дотримання високих культурних цінностей, етичних норм та правил поведінки тощо.

Важливим та перспективним напрямом підвищення ефективності інвестування в людський капітал вважаємо також забезпечення оптимізації витрат на формування людського капіталу. На рівні держави він не має розглядатися як тільки їх мінімізація. Мова йде про отримання вищої віддачі від національного людського капіталу за незмінного рівня фінансування з боку держави за рахунок використання як альтернативних шляхів формування людського капіталу, так і нових, нетрадиційних, додаткових джерел фінансових ресурсів з метою розширення можливостей людського розвитку.

Як відомо, першочерговими інвестиціями у формування людського капіталу є вкладення в освіту. Втім, незважаючи на щорічне зростання показників фінансування з боку держави, освітня галузь на сьогодні не в змозі повною мірою задовольнити потреби населення в доступній та, головне, якісній освіті. Це обумовлює необхідність пошуку альтернативних шляхів формування освітньої складової людського капіталу.

Перспективними в цьому напрямі вважаємо пошук резервів розширення можливостей здобуття освіти (рис. 1).

Альтернативними традиційній системі шляхами отримання освіти слід вважати:

1. Міжнародні донорські програми. На сьогодні в Україні працюють більш ніж 50 міжнародних донорських організацій та програм, близько 20 з них в галузі

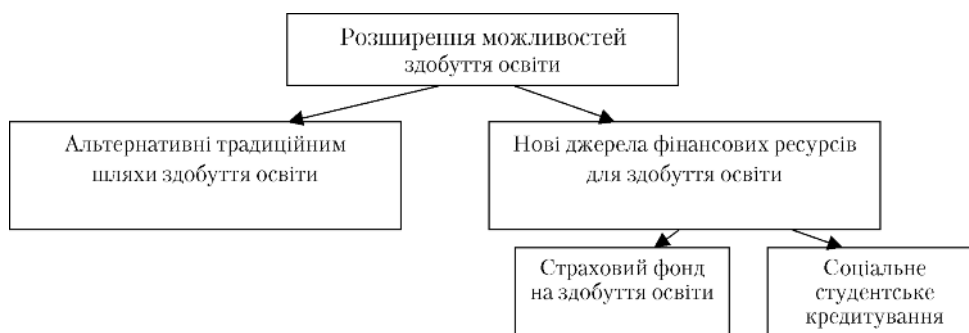


Рис. 1. Напрями розширення можливостей здобуття освіти

⁴ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2011. — 501 с.

освіти. Національною доктриною розвитку освіти⁵ передбачено вихід вітчизняної освіти на ринок світових освітніх послуг, поглиблення міжнародного співробітництва, розширення участі навчальних закладів, учених, педагогів і вчителів, учнів і студентів у проектах міжнародних організацій та співтовариств. Відтак, отримати якісну освіту українці можуть завдяки участі у подібних організаціях, фондах та навчанні за програмами цих організацій. Діяльність цих організацій спрямована на можливість отримання освіти нашими співгромадянами за кордоном, у тому числі шляхом отримання різного роду грантів.

2. Громадські організації та фонди, засновані в Україні. Першою і однією з найвідоміших загальнонаціональних програм підтримки талановитої молоді, що здійснюється за рахунок приватних коштів, є програма «Завтра. UA», яка є частиною комплексу проектів Фонду В. Пінчука в галузі освіти й науки. Головна стратегічна мета Програми — сприяти формуванню та зміцненню нового покоління інтелектуальної та ділової еліти України із середовища найкращих студентів вітчизняних вищих навчальних закладів. Програма спрямована на те, щоб талановита студентська молодь знайшла гідне свого інтелектуального та професійного рівня місце у різних сферах науки, економіки та суспільного життя країни і стала рушійною силою прогресивних змін в Україні.

Існування цієї програми є прикладом філантропії в галузі освіти. Держава повинна сприяти та заохочувати створення подібних програм та фондів з боку заможних українців. До того ж, що їх вже досить багато (у щорічному рейтингу найбагатших людей світу 2013 р., оприлюдненому журналом Forbes⁶, чії особисті статки перевищують мільярд доларів, десятеро громадян України).

3. Внутрішніми резервами формування людського капіталу є також підприємства та організації. Враховуючи, що саме підприємство є головним споживачем людського капіталу, необхідно розширювати передумови формування і розвитку людського капіталу на цьому рівні. Для сучасних підприємств небезпека перетоку кадрів до конкуруючих організацій є однією з причини економії на програмах підвищення кваліфікації. В такому випадку доцільними будуть короткострокові програми підвищення кваліфікації за окремими напрямами, проведення вузькопрофільних тренінгів, що безпосередньо стосуються специфіки роботи працівника.

Втім, враховуючи, що традиційна система освіти поки що залишається базовою у формуванні людського капіталу та з огляду на поширення контрактних форм здобуття освіти, постає необхідність пошуку альтернативних джерел коштів на її здобуття.

Вбачаємо за перспективний напрям залучення фінансових ресурсів на забезпечення освітніх потреб мо-

лоді шляхом створення в Україні страхового фонду на здобуття освіти. Страхові організації (фонди), що будуть розпорядниками цих коштів, доцільно, на наш погляд, створити при управліннях державного казначейства або управліннях освіти обласних державних адміністрацій в областях.

Формування фонду страхування на отримання освітніх послуг, за авторською пропозицією, має відбуватися при народженні дитини та формувати суму, необхідну для здобуття освіти, до закінчення періоду навчання (рис. 2). Подібна практика формування та використання спеціального страхового фонду на здобуття освіти розширить можливості в отриманні освіти та значно зменшить рівень «проїдання» батьками отриманої допомоги при народженні дитини.

Формування страхового фонду після закінчення терміну виплати допомоги з народження дитини пропонується здійснювати шляхом щомісячних відрахувань із заробітної плати батьків чи інших членів родини або внесення щомісячних внесків у визначеному розмірі. До формування цього фонду можуть бути долучені інші учасники — адміністрація підприємства-роботодавця батьків, благодійні організації, сама держава для допомоги соціально-незахищеним верствам населення.

На думку автора, важливо також переглянути існуючу систему здійснення державних витрат на освіту. Варто врахувати практику зарубіжних країн (наприклад, Франція, Швеція) у фінансуванні освітньої сфери, де мова йде про індивідуальне фінансування процесу отримання освіти. Тобто фінансується не заклад освіти, а безпосередньо навчання кожного студента. Держава сприяє в отриманні освіти шляхом надання соціальних студентських кредитів, відсоткова ставка за якими значно нижча за існуючу в країні, а термін повернення кредиту — до 10 років після завершення навчання. Подібна практика кредитування студентів, як новий вид фінансування вищої освіти, є перспективним напрямом вирішення проблем фінансування освітньої сфери. Самі студенти, обираючи кращий, на їх погляд, навчальний заклад, «голосуючи грошима», забезпечують його фінансування та стимулюють конкуренцію між вищими навчальними закладами за абітурієнтів.

Важливою умовою ефективного інвестування в людський капітал є якість освітніх послуг. Забезпечити підвищення якості освіти можна шляхом глибшої інтеграції вітчизняних навчальних закладів в європейський освітній простір шляхом розвитку співпраці із зарубіжними ВНЗ. Мобільність і вимоги міжнародного ринку створюють стимули для співробітництва між країнами в галузі визнання кваліфікацій та відкриття національних систем вищої освіти для студентів з інших країн. Європейський простір вищої освіти і Бо-

⁵ Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>

⁶The Richest People On The Planet 2013 [Electronic recourse]: Available at: <http://www.forbes.com/billionaires/>

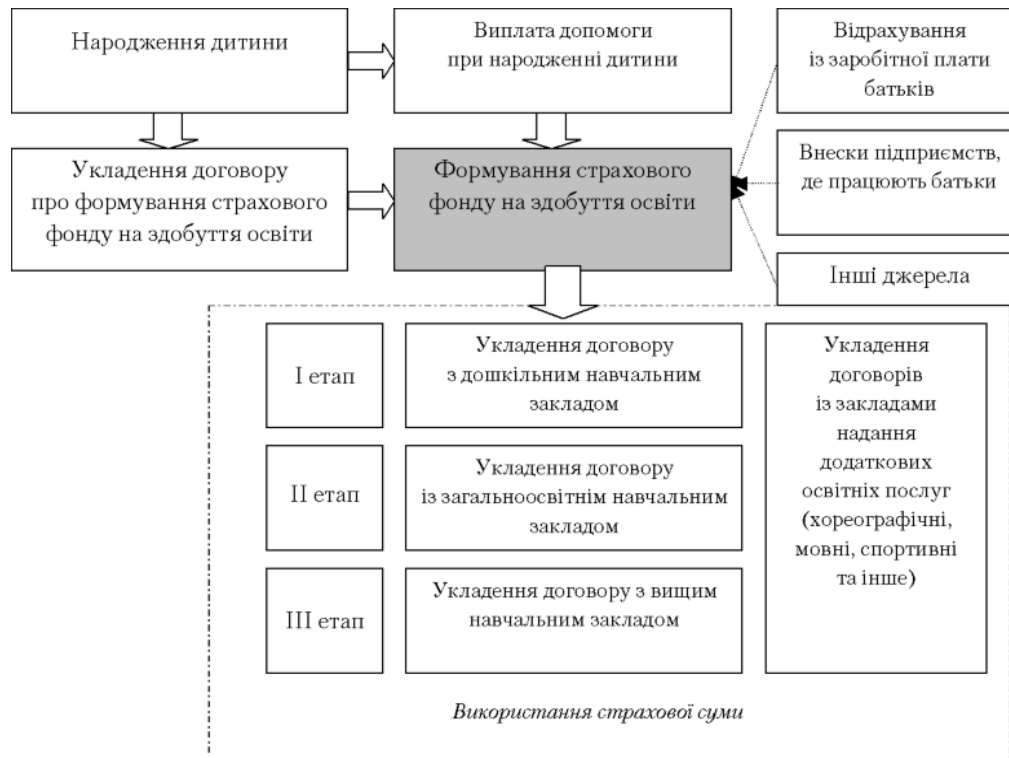


Рис. 2. Напрями формування та використання страхового фонду на здобуття освіти

* Джерело: Складено автором

лонський процес є яскравими прикладами такого розвитку подій і пов'язаної з цим необхідності узгодження стандартів щодо забезпечення якості, які можна буде демонструвати і визнавати в різних країнах. Тісна співпраця дозволить забезпечити інтеграцію навчальних програм підготовки фахівців відповідної галузі, забезпечить академічну мобільність та прискорить впровадження інноваційних, прогресивних форм викладання. Однак, впроваджуючи передовий закордонний досвід, необхідно пам'ятати: хоча європейські моделі забезпечення якості вищої освіти можна використовувати в якості потужного джерела рекомендацій і стимулів, їх не можна просто копіювати і переносити у вітчизняний контекст. Моделі і механізми забезпечення якості освіти повинні глибоко сягати корінням в академічні традиції і культуру країни та навчального закладу. Сприяння повинно бути спрямоване на те, щоб допомогти розвитку можливостей поєднання, а не просто копіювання та використання механізмів підвищення та забезпечення якості освіти.

Висновки. Підсумовуючи наведене вище, зазначимо, що підвищення ефективності формування людського капіталу потребує трансформації існуючої інфраструктури, раціоналізації її діяльності, зокрема щодо оновлення функцій. З одного боку, позитивні зміни у макроекономічному середовищі, підкріплені раціоналізацією діяльності економічної інфраструктури (малого й середнього бізнесу, фінансово-кредитних установ, сфери послуг тощо), є потужним базисом для розвитку людського капіталу. З іншого, досягнення того рівня люд-

ського капіталу, що відповідає потребам інформаційного суспільства і «нової» економіки, потребує новітнього спеціального інституційного середовища. Акцент повинен бути зміщений з домінування інститутів соціального захисту і боротьби з бідністю на оптимізацію діяльності тих інституцій, що сприятимуть підвищенню якості життя громадян завдяки реалізації внутрішнього потенціалу населення, підприємств та держави.

Слід говорити про необхідність нагальних і чітких реформ та усвідомлення необхідності цілеспрямованої політики формування людського капіталу на рівні країни. Інструментом для проведення такої політики є використання світового досвіду інтенсифікації нагромадження людського капіталу для розвитку національної економіки. Тому державне стимулювання розвитку вітчизняного людського капіталу має охоплювати одразу кілька ключових напрямів у галузях реформування системи охорони здоров'я, підвищення якості освітніх послуг, розвитку науки, удосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу, активної державної політики на ринку праці тощо. Окрім того, вітчизняним підприємствам та організаціям необхідно чітко усвідомити зміну дискурсу від «людина є ресурсом» до «людина є партнером», що буде передумовою не лише використання, а й розвитку та формування людського капіталу працівників. Системне партнерство підприємств та інститутів у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, культури тощо забезпечить нові шляхи сталого розвитку і формування людського капіталу країни.