

УДК 330.322:331.5

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Л. А. КвятковськаКременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, 39600, Україна. E-mail: Lubkv@yandex.ru

Розглядається людський капітал як найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, що представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. Підкреслено зростаюче значення людського капіталу в наші дні, що пов'язане з посиленням ролі освіти в економічному розвитку та із серйозними змінами у взаємодії суб'єктивного і об'єктивного чинників виробництва. Значну увагу приділено аналізу сутності та структури людського капіталу, інвестицій в нього, визначенню особливостей інвестування в людський капітал і характеристиці основних перспективних шляхів його розвитку. Обґрунтовано комплексну систему наукових принципів інвестування у людський капітал.

Ключові слова: людський капітал, особистий прибуток, інвестиції, продуктивність праці.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Л.А. КвятковскаяКременчугский национальный университет имени Михаила Остроградского
ул. Первомайская, 20, г. Кременчуг, 39600, Украина. E-mail: Lubkv@yandex.ru

В статье рассматривается человеческий капитал как важнейшая составляющая современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определенных интеллектуальным и творческим потенциалом. Подчеркнуто возрастающее значение человеческого капитала в наши дни, связанное с усилением роли образования в экономическом развитии и с серьезными изменениями во взаимодействии субъективного и объективного факторов производства. Значительное внимание уделено анализу сущности и структуры человеческого капитала, инвестиций в него, определению особенностей инвестирования в человеческий капитал и характеристике основных перспективных путей его развития. Обосновано комплексную систему научных принципов инвестирования в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, личный доход, инвестиции, производительность труда.

АКТУАЛЬНІСТЬ РОБОТИ. В умовах глобалізації економіки місце країни у світовому господарстві визначається її інтелектуальним потенціалом і рівнем його використання.

Нині одним з найбільш значущих глобальних процесів є інтелектуалізація виробництва, що передбачає високу кваліфікацію працівників та постійне її підвищення. Тому пріоритетом економічної стратегії нашої країни сьогодні має стати накопичення кваліфікаційного потенціалу, що відбувається, перш за все, шляхом безперервного розвитку персоналу підприємств та організацій.

Інвестиції у розвиток людських ресурсів є одним із основних чинників збільшення продуктивності, подолання кризових явищ та досягнення високих темпів економічного зростання.

Підприємства, що постійно займаються питаннями інвестування у розвиток персоналу, відзначаються високим рівнем прибутковості, фінансової стійкості та швидко здобувають вагомі конкурентні переваги.

Розробка проблеми людського капіталу вже на сучасному періоді розвитку України виявляється актуальною.

У економічній літературі поняття людського капіталу розглядають в широкому та вузькому сенсі. У вузькому сенсі однією з форм капіталу є освіта. У широкому сенсі людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи.

Підвищення ефективності господарювання по-

требує прийняття сучасних і адекватних рішень щодо управління виробничими ресурсами та вдосконалення методів управління виробничою діяльністю, що можливе лише за умови органічного включення людини з його ціннісними орієнтаціями і установками, трудовими навичками і кваліфікацією в систему господарського механізму підприємства. Еволюція констатує перетворення робочої сили, яку в межах концепції економіки знань трактують як людський капітал, у головний фактор суспільного розвитку.

Вагомий внесок у теоретичне розроблення проблем формування, розвитку та оцінки людського капіталу внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Л. Абалкін, С. Архієреєв, Д. Богиня, О. Власюк, В. Геєць, О. Гришнова, М. Долішній, С. Дятлов, О. Захарова, Г. Євтушенко, В. Куценко, І. Лукінова, В. Мандибур, Дж. С. Мілль, С. Мочерний, В. Оникієнко, В. Петті, А. Покритан, А. Сміт, Г. Тарасенко, С. Тютюнникова та інших.

У більшості робіт людський капітал в основному розглядається як об'єкт інвестування, в той же час недостатня увага приділяється людському капіталу як суб'єкту цього процесу.

Потребують подальшого дослідження питання сутності інвестицій в людський капітал та їх відмінності від інших видів капіталу, методів оцінки віддачі від інвестицій у людський капітал. Останнє і підкреслює актуальність дослідження проблеми формування та реалізації людського капіталу на сучасному етапі соціально-економічного розвитку.

Отже, основною метою дослідження є розкриття сутності і значення людського капіталу як чинника

економічного розвитку в будь-якій сфері виробництва й на будь-якому його рівні, дослідити сутність соціально-економічної категорії «інвестиції у людський капітал» та уточнити класифікацію видів інвестицій та особливості процесу інвестування у людський капітал.

МАТЕРІАЛ І РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ.

Згідно з теорією людського капіталу людський капітал в умовах ринку – це індивід і його здібності до праці. Оскільки здібності до праці мають властивість накопичуватися, соціальні складові (демографічні, характеристики фізичного і психічного здоров'я, освіта і виховання, культура) також мають капітальну природу, бо вони визначають ступінь затребуваності індивіда на ринку праці. Величина вкладень (інвестицій) у людський капітал, тобто в забезпечення здоров'я, освіти і культуру, прямо впливає на зростання продуктивності праці і одержувані доходи працівника. У свою чергу, це веде до зростання суспільного багатства, тобто призводить до економічного зростання і підвищенню конкурентоспроможності країни.

Недостатній облік елементів людського капіталу негативно впливає на економічне зростання. Наприклад, загальновізвано, що високий рівень освіти і професійної підготовки є чинником зростання економіки, скорочує розрив між попитом і пропозицією різних видів праці. Крім того, сучасність пред'являє все більш жорсткі вимоги до якості людського капіталу.

Оскільки в умовах ринку робоча сила стає товаром і отримує якісну визначеність людського капіталу, вона приносить особистий прибуток, будучи використана у виробництві як його чинник.

Відомо, що усі економічні ресурси (людські, природні, фінансові), виступаючи як чинники виробництва, приносять прибуток. Формою прибутку при застосуванні людського капіталу становиться його особистий прибуток, який визначається, з одного боку, якістю самого фактора виробництва, а з іншого – об'єктивними економічними стосунками людей у процесі відтворення, які, в свою чергу, визначаються відношеннями власності.

Таким чином, перехід до нового типу економічної системи припускає неминучу зміну механізму використання факторів виробництва, що піднімає питання про перетворення соціальної природи багатства (відносин власності) та методів створення ринка.

З огляду на змістовну характеристику, управління людським капіталом зводиться до управління його застосуванням та управління резервами людського потенціалу.

Оскільки людський капітал формується в межах розвитку людського потенціалу, систему управління людським капіталом слід розглядати, як сукупність трьох підсистем [1]:

формування, якісного розвитку та екстенсивного відтворення людського потенціалу;

комерціалізації людського потенціалу, застосування людського капіталу, управління його ефективністю, відтворенням та нарощенням;

управління резервами їх раціоналізація (рис. 1) [5].

Запропонована принципова схема, без деталізації управлінських процесів, показує співвідношення підсистем формування та застосування людського капіталу.

Важливим чинником формування і розвитку людського капіталу виступають інвестиції. Інвестиції у людський капітал можна розділити на такі, що відображені у національному обліку (охорона здоров'я, мотивація, освіта, міграція, екологія, здоровий спосіб життя, пошук інформації про ціни і доходи на людський капітал, підготовка на виробництві, наукові розробки та розвиток інтелекту) і ті, які не обліковуються – втрачені заробітки і вільний час [3].

На макрорівні інвестиції проводяться з боку окремих індивідів чи фірм, на макрорівні – державою. Якщо розглядати вкладення у людський капітал, то найбільший відчутну дію на формування інтелектуального капіталу здійснюють інвестиції в освіту, науку, розвиток інформаційних технологій, НДДКР.

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інвестицій у фізичний капітал[4]:

– віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від строку життя його носія (від тривалості працездатного періоду);

– людський капітал не тільки схильний до фізичного та морального зношування, але й здатний накопичуватися в процесі свого використання;

– у міру збільшення накопиченого обсягу інвестицій у людський капітал їхня віддача підвищується до певної межі, обмеженої верхньою границею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім поступово знижується;

– характер та види вкладень у людину обумовлені історичними, національними і культурними особливостями та традиціями;

– у порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства;

– поза залежністю від джерел інвестицій формування та використання людського капіталу, в основному, контролюється самим власником;

– інвестиції у формування та розвиток людського капіталу відрізняє високий ступінь ризику, набагато більше, ніж для фізичного капіталу. Це обумовлено тим, що період після якого починається віддача від інвестицій у людський капітал, може досягати двадцяти і більше років, у той час як для фізичного капіталу цей показник значно менший.

Інвестиції у людський капітал передбачають, що працівник протягом певного часу має оволодіти новими знаннями, інформацією, досвідом навичками, після чого вони мають бути усвідомленими та сприятимуть якісній зміні професійних підходів і виконуваних завдань..

Таблиця 1 – Джерела та структура інвестицій у людський капітал у 2006–2009 роках у фактичних цінах

	2006		2007		2008		2009	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Охорона здоров'я								
Домашні господарства	12987	38,9	16959	39,6	22233	40,0	29457	42,8
Державний сектор	19591	58,7	24871	58,1	32401	58,3	38451	55,9
Некомерційні організації	785	2,4	948	2,2	933	1,7	862	1,3
Усього	33363	100,0	42778	100,0	55567	100,0	68770	100,0
Освіта								
Домашні господарства	6127	17,1	7150	15,6	8576	13,9	24250	79,0
Державний сектор	29107	81,4	37910	83,0	52590	85,1	5425	17,7
Некомерційні організації	523	1,5	630	1,4	629	1,0	1010	3,3
Усього	35757	100,0	45690	100,0	61795	100,0	30685	100,0
Відпочинок, культура та релігії								
Домашні господарства	16597	83,3	22060	83,6	26887	82,4	24250	79,0
Державний сектор	2702	13,6	3507	13,3	4778	14,7	5425	17,7
Некомерційні організації	636	3,2	821	3,1	946	2,9	1010	3,3
Усього	19935	100,0	26388	100,0	32611	100,0	30685	100,0
Соціальні забезпечення, допомого та захист								
Домашні господарства	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Державний сектор	9971	97,4	13962	97,8	16325	98,3	16671	97,9
Некомерційні організації	267	2,6	313	2,2	275	1,7	356	2,1
Усього	10238	100,0	14275	100,0	16600	100,0	17027	100,0
Усього інвестицій у людський капітал								
Домашні господарства	35711	36,0	46169	35,8	57696	34,6	63620	34,0
Державний сектор	61371	61,8	80250	62,1	106094	63,7	120554	64,5
Некомерційні організації	2211	2,2	2712	2,1	2783	1,7	2796	1,5
Усього	99293	100,0	129131	100,0	166573	100,0	186970	100,0

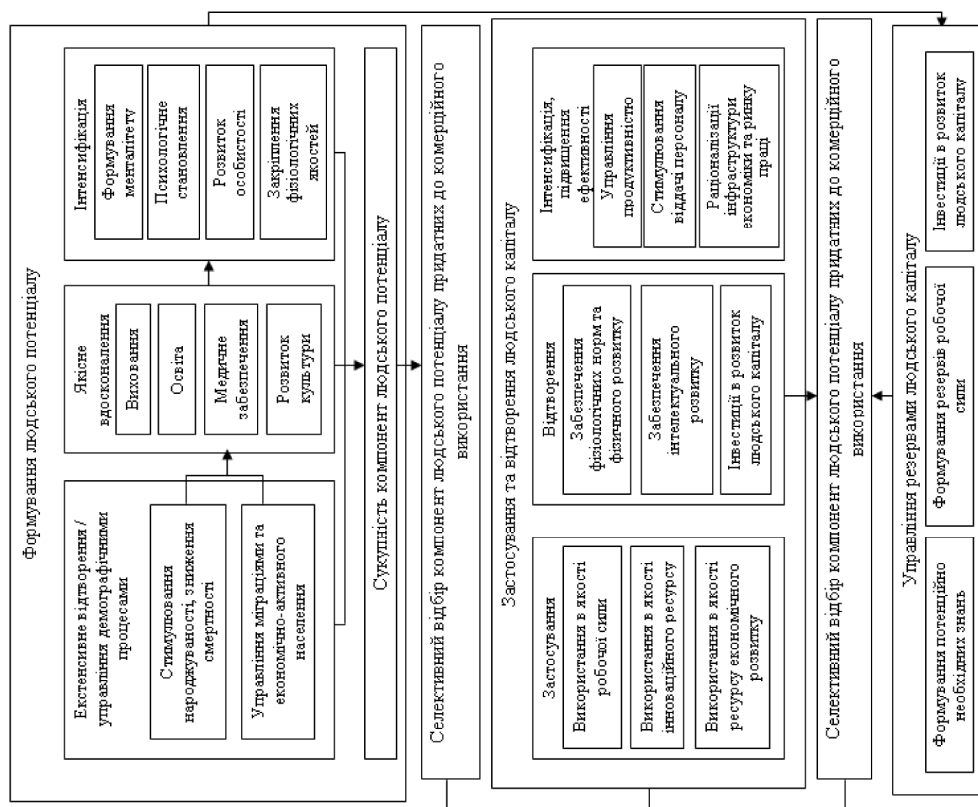


Рисунок 1 – Принципова схема системи управління людським капіталом

Досягнення необхідного рівня кваліфікації, досвіду, вмінь відбувається протягом більш-менш тривалого часу залежно від багатьох умов. Водночас, навіть при досягненні бажаного рівня професіоналізму працівників, підприємство може не мати умов для його повної реалізації. Таким чином, внаслідок дії об'єктивних (тривалість періоду розвитку працівника) та суб'єктивних (особистість самого працівника) чинників та відповідних умов підприємства інвестиції у людський капітал завжди мають довгостроковий характер.

Узагальнюючи існуючі наукові погляди на склад і напрями інвестування у людський капітал, доцільним є визначення основних видів: освіта, професійний розвиток і перепідготовка, інноваційна та творча діяльність, охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку.

В Україні інвестиції бізнесу в людський капітал поки не стали істотним фактором його розвитку. Сукупні інвестиції в людський капітал можна оцінювати за даними системи національних рахунків (СНР). Згідно даним СНР за 2006–2009 рр., головну роль відіграють державний сектор і домашні господарства, питома вага яких в 2009 році склала відповідно 64,5 і 34 % (табл. 1) [2].

Види інвестицій відрізняються між собою характером впливу на результат діяльності працівників і кінцевий результат підприємства. Так, у результаті інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку працівників, їх інноваційну та творчу діяльність підприємство отримує прямий економічний результат, який, за більшістю випадків, підлягає кількісній оцінці.

Розглядаючи такі види інвестування, як охорона здоров'я, мотивація розвитку персоналу, підприємство опосередковано може досягти економічного результату, однак результативність інвестування цих напрямів носить вірогідний характер. Тому ці види мають непрямий вплив на економічний результат і інвестування за вказаними напрямками здійснюється рідко.

На мікрорівні, рішення фірми щодо вкладень у розвиток людського капіталу залежить від очікуваних доходів, що будуть отримані в наслідок цих інвестицій [6]. Результатом інвестицій в людський капітал, перш за все, слід вважати підвищення продуктивності праці. Між цими показниками існує певна залежність, яку можна виразити наступним чином:

$$B = ((B - B_n) \cdot P) / I, \quad (1)$$

де E – ефективність інвестицій в людський капітал на i -му етапі; B_n – вироблення працівника до навчання; B – вироблення працівника після навчання; P – ціна одиниці продукції; I – інвестиції в людський капітал.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочо-

го часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність, а приватне інвестування людського капіталу є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні.

Вітчизняні роботодавці недооцінюють значення безперервного розвитку працівників як передумови формування якісної робочої сили, здатної забезпечити високий рівень прибутковості та фінансової стійкості підприємства. Однією з причин недостатнього фінансування вітчизняними суб'єктами господарювання заходів з розвитку персоналу є відсутність продуманої та виваженої державної політики стосовно підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації людських ресурсів, що негативно впливає на сучасний стан цих процесів.

ВИСНОВКИ. Людський капітал – це частина інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі й розумові здібності людей, їхні моральні цінності, культура праці) і відіграє особливу роль при проведенні інновацій та будь-якого відновлення.

Людський капітал виступає необхідною умовою становлення економіки знань, а продукування знань та ідей є основою економічного розвитку. Освіта, виховання, здоров'я, розвиток творчих здібностей виступають чинниками формування якісного людського капіталу, що забезпечить у майбутньому високий рівень особистого та суспільного доходу, мультиплікативний макроекономічний ефект.

Комплексний системний підхід до дослідження питань інвестування в людський капітал потребує всебічного аналізу процесу формування, відтворення та розвитку людського капіталу з аспектів визначення: особливостей процесу формування й відтворення людського капіталу; підходів щодо визначення витрат у якості інвестицій у людський капітал; класифікації видів (спрямування) інвестицій; джерел інвестицій у людський капітал; суб'єктів формування людського капіталу та їх мотивації щодо здійснення інвестування; оцінки ефективності інвестиційного процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Головінов О.М. Людський капітал в умовах трансформації економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/26987.html#introduction>.
2. Горячук В.Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 1(2). – С. 34–39.
3. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – С. 53.
4. Захарова О.В. Управление инвестированием у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.

5. Ніколайчук М.В. Формування та реалізація людського капіталу в системі сучасних економічних концепцій // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів: РВВ НЛТУ України, 2011. – Вип. 21.13. – С. 368–373.

6. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86–88.

UP-TO-DATE TRENDS OF INVESTMENT INTO THE HUMAN CAPITAL ASSETS

L. Kvyatkovska

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

vul. Pershotravneva, 20, Kremenchuk, 39600, Ukraine. E-mail: Lubkv@yandex.ru

The article deals with the study of human capital assets as the most important component of up-to-date productive capital represented with profound knowledge, excellent skills resulted from human intelligent potential and creativity. The author has focused on growing importance of human capital nowadays, which is the natural consequence of the increasing importance and social role of education as a part of economic development and significant changes in the interaction between the subjective and objective production factors. The peculiar attention the author has paid to analyzing of essence and structure of human capital, investment expenditure in it, definition of investment features in human capital and characterizing of main and major potential ways for its further development. The complex system of scientific principles of investment in human capital assets has been grounded in the paper.

Key words: human capital, personal income, investment, labour productivity.

REFERENCES

1. Golovinov O.M. Human capital in a transitional economy of Ukraine [Electronic Resource]. – Access mode: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/26987.html#introduction> [in Ukrainian]

2. Horyachuk V.F. Investment in human capital and the returns on them // *Ekonomika: realii chasy*. – 2012. – № 1 (2). – PP. 34–39. [in Ukrainian]

3. *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost ispolzovaniya* [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency] / A.I. Dobrinin, C.A. Diatlov, E.D. Cirenova. – SPb.: Nauka, 1999. – P. 53. [in Russian]

4. Zakharov E.V. *Upravlinnia investuvanniam u kapital: metodologiya, otsinka, planuvannia* [Manage-

ment of investment in human capital: methodology, evaluation and planning]: monograph. – Donetsk: «DVNZ DonNTU», 2010. – 378 p. [in Ukrainian]

5. Nikolaychuk M.V. Formulation and implementation of human capital in the modern economic concepts // *Scientific Bulletin of NLTU: Collected works*. – Lviv: RVV NLTU. – 2011. – Iss. 21.13. – PP. 368–373. [in Ukrainian]

6. Chechel O.M. Investing in human development as a priority human capital formation // *Ekonomika ta derzhava*. – 2010. – № 3. – PP. 86–88. [in Ukrainian]

Стаття надійшла 15.02.2013.