



УДК 330. 322.

Павленко Л. І.¹

ОЦІНКА СТАНУ ІНВЕСТИВАННЯ В РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Проведені аналіз інвестицій у людський капітал на рівні держави, оцінка стану інвестування в людський капітал на сучасному етапі та аналіз віддачі інвестицій у вигляді доходів населення і заробітної плати зокрема. Досліджено зв'язок між видатками ВВП на душу населення і рівнем заробітної плати.

¹ Рецензент – д. е. н., доцент Ус Г. О.



Ключові слова: *інвестиції в людський капітал, освіта, охорона здоров'я, соціальний захист та соціальне забезпечення, доходи населення, ВВП, середня заробітна плата, кореляційний аналіз.*

ВСТУП

Формування і розвиток людського капіталу вимагає значних фінансових витрат. Потреба постійного навчання і розвитку персоналу обумовлена рядом причин: розвитком науки і техніки, постійним технічним оновленням інформаційних технологій, змінами в навколишньому середовищі, змінами в смаках споживачів, новими пропозиціями конкурентів та ін. Навчання вимагає інвестицій у людський капітал.

Інвестиції в людський капітал приводять до його накопичення у вигляді знань, умінь і навичок. Використання людського капіталу на підприємствах у сучасних умовах є життєво необхідним, оскільки сучасні технологічні процеси потребують використання інтелектуальної праці. В даному випадку людський капітал виступає результатом інвестицій у персонал. Проте крім витрачених коштів необхідні і зусилля самої людини. Через особисту зацікавленість працівника у високопродуктивній праці відбувається розвиток індивідуального людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що проблема інвестування в людський капітал є актуальною, вкладення в людський капітал розглядали багато науковців: К. Макконнелл і С. Брю, Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Мінцер, А. М. Грішнова, В. А. Антонюк та інші.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою даного дослідження є аналіз інвестицій у людський капітал в Україні на сучасному етапі, оцінка стану інвестування у відтворення і розвиток людського капіталу.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розглянемо визначення поняття «інвестиції в людський капітал». К. Макконнелл і С. Брю під інвестиціями в людський капітал розуміють будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності людини або ж продуктивність праці. Подібно до витрат на машини і устаткування, витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції. Тому поточні витрати здійснюються з розрахунком, що вони будуть компенсовані наростаючим потоком доходів у майбутньому [1]. Загалом К. Макконнелл і С. Брю інвестиції в людський капітал поділяли на три групи:

1) витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку на робочому місці. Ці витрати є найбільш очевидними і найбільш важливим видом



інвестицій у людський капітал. Освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною;

2) витрати на охорону здоров'я, які мають також велике значення. Хороше здоров'я є результатом витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і покращення житлових умов. Всі ці фактори продовжують тривалість життя, підвищують працездатність і продуктивність праці робітників;

3) витрати на мобільність. Завдяки понесеним витратам на мобільність працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю. Це найменш очевидна форма інвестицій у людський капітал. Як і освіта, географічна міграція робітників передбачає витрати сьогодні для того, щоб в майбутньому отримати вигоду від підвищення ринкової вартості трудових послуг.

Згідно з теорією людського капіталу, продуктивність праці і відповідно ринкова вартість трудових послуг у вигляді заробітної плати залежить від того, скільки окрема людина, її сім'я чи роботодавець інвестують в освіту і навчання, охорону здоров'я і розміщення робочих місць.

Г. Беккер у своїй праці «Людська поведінка: економічний підхід» в розробці загальної теорії інвестицій у людський капітал виділяє такі аспекти [2]:

1) заробітна плата зазвичай підвищується з віком, але сповільненими темпами, темп росту і ступінь сповільнення позитивно пов'язані з рівнем освіти;

2) норма безробіття негативно пов'язана з рівнем освіти;

3) в країнах, що розвиваються, фірми проводять більш «патерналістську» політику, ніж в розвинутих;

4) молодь частіше змінює місце роботи та вищий рівень освіти і кращу підготовку на виробництві, ніж люди похилого віку;

5) розподіл заробітків має більш позитивну схильність, особливо у спеціалістів та інших кваліфікованих робітників;

6) більш обдаровані люди отримують більш високий рівень освіти і підготовки, ніж менш обдаровані;

7) розподіл праці обмежений розмірами ринку праці;

8) інвестор, який здійснює інвестиції в людський капітал, може зробити більше помилок, ніж звичайний інвестор.

Т. В. Шульц у праці «Інвестиції в людський капітал» порівнював людину з речовим капіталом, що використовується у виробництві, розглядав освіту як форму інвестицій у людський капітал.

Дж. Мінцер оцінив обсяг інвестицій в загальну підготовку на виробництві в США та їхню ефективність. Він визначив розмір так званої фактичної заробітної плати, яку працівник мав би за відсутності такої підготовки. Вона виявилася більшою від статистичної заробітної



плати на суму річних інвестицій в загальну підготовку. Це і визначає динаміку заробітної плати впродовж життя працівника.

А. М. Грішнова інвестиціями в людський капітал вважає дії, спрямовані на підвищення професійної кваліфікації та продуктивних здібностей людини. У результаті таких дій виникають витрати, які сприяють підвищенню людської продуктивності та визнаються інвестиціями [3].

Інвестиції в людський капітал можуть фінансуватися за рахунок таких джерел, як статті витрат державного і регіонального бюджетів, коштів громадських фондів, підприємств на навчання своїх працівників, у тому числі й освітні заклади, сім'я, окремі особи. Джерела інвестицій та види вкладень в людський капітал зображені на рис. 1.

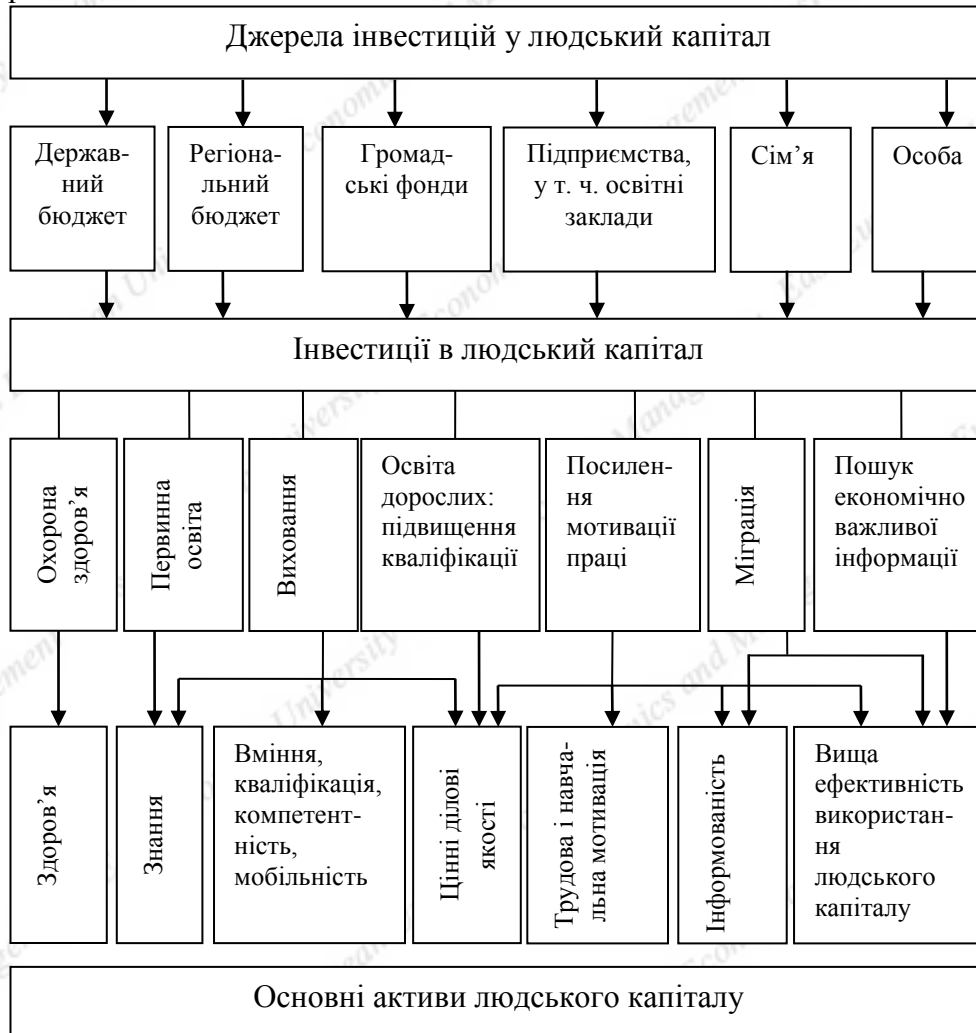


Рис. 1. Інвестиції в людський капітал

Джерело: [3]



Розглянемо детальніше джерела інвестицій у людський капітал. Такі вкладення може здійснювати як держава, так і недержавні фонди, підприємства, сім'ї, окремі громадяни. Витрати, які збільшують продуктивні якості і характеристики людини, визнають інвестиціями, тому що вони здійснюються з таким розрахунком, що будуть багаторазово компенсовані підвищеним потоком доходів у майбутньому. Роль держави у цій сфері надзвичайно велика. Вона може, використовуючи різні механізми, впливати на рівень людського капіталу цілої нації.

Як результат, інвестиції в охорону здоров'я, профілактичні заходи підтримують належний стан здоров'я працівника для належного виконання відповідної роботи і забезпечують відтворення робочої сили. Інвестиції в первинну освіту приносять знання, для здобуття професійно-технічної освіти у вигляді робочої професії чи спеціальності. Інвестиції в виховання приносять людині знання, вміння, кваліфікацію, компетентність, мобільність, також вона набуває цінних ділових якостей.

Оскільки науково-технічний прогрес вимагає постійного поповнення знань, набуття нових навичок, виникають інвестиції в освіту дорослих у вигляді підвищення кваліфікації чи перекваліфікації. Посилення мотивації праці у вигляді трудової та навчальної мотивації, міграція робочої сили з місць з менш низькою продуктивністю праці в місця з більш високою продуктивністю, пошук економічно важливої інформації – все це сприяє підвищенню ефективності використання людського капіталу. Разом ці фактори становлять основні активи людського капіталу.

Розглянемо інвестиції в розвиток людського капіталу, які були здійснені з державного бюджету України за останні 5 років. Використовуючи показники видатків державного бюджету України загального та спеціального фондів 2009–2013 років зі Звіту Міністерства фінансів України, до інвестицій у людський капітал можемо віднести видатки на: освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток, соціальний захист і соціальне забезпечення. Видатки державного бюджету України на розвиток людського капіталу представлені в табл. 1.

Дослідження стану інвестування у людський капітал на рівні держави протягом тривалого часу (2009–2013 рр.) дозволило прослідкувати основні тенденції розвитку освіти, охорони здоров'я, духовного і фізичного розвитку, соціального захисту і соціального забезпечення та дозволило встановити, що абсолютний розмір видатків на освіту в Україні в динаміці має нестійку тенденцію. Так, у 2011 році спостерігається зменшення видатків на 5,47 % по відношенню до минулого року, у 2012 році динаміка видатків знаходиться на рівні 2010 року (111 %), а у 2013 році зростання видатків на освіту незначне,



на рівні 2 %. Проте питома вага витрат на освіту в загальному обсязі видатків на розвиток людського капіталу показує зростання частки інвестицій держави в освіту у 2010 році до 39 %, а з 2011 р. спостерігається тенденція зменшення частки таких витрат, і у 2013 році вони зменшуються до 25 %.

Таблиця 1

Видатки державного бюджету України на розвиток людського капіталу

Показник, одиниця виміру	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013 рік
1	2	3	4	5	6
Освіта, млн грн	25 831	28 807,5	27 232,7	30 243,2	30 942,9
Питома вага видатків на освіту, %	31	39	36	27	25
Динаміка видатків на освіту, %	100	111,52	94,53	111,05	102,31
Охорона здоров'я, млн грн	8 040	8 759	10 223,9	11 358,5	12 879,2
Питома вага видатків на охорону здоров'я, %	10	12	13	10	10
Динаміка видатків на охорону здоров'я, %	100	108,94	116,72	111,10	113,39
Духовний та фізичний розвиток, млн грн	3 507	2 908,4	3 159,4	5 084	5 111,7
Питома вага видатків на духовний та фізичний розвиток, %	4	4	4	5	4
Динаміка видатків на духовний та фізичний розвиток, %	100	82,93	108,63	160,92	100,54
Соціальний захист та соціальне забезпечення, млн грн	53 909	42 715,6	45 785,2	75 254,4	88 547,2
Питома вага видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, %	65	57	60	68	71
Динаміка видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, %	100	79,24	107,19	164,36	117,66
Питома видатків на розвиток людського капіталу у складі видатків державного бюджету, %	29	25	23	28	31
Разом видатків на розвиток людського капіталу, млн грн	83 247	74 432	76 177	110 582	124 602



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6
Динаміка видатків на розвиток людського капіталу, %	100	89	102	145	113
Разом видатків держбюджету, млн грн	284 665	303 588,7	333 459,5	395 681,5	403 403,2
Динаміка видатків держбюджету, %	100	106,65	109,84	118,66	101,95

Джерело: [4]

У загальній сумі витрат на охорону здоров'я бюджетне фінансування має велике значення. Протягом 2009–2013 років питома вага інвестицій в охорону здоров'я у загальній сумі видатків на людський капітал становила 10–13 %, найбільшої частки (13 %) вони досягають у 2011 році.

Найменшу питому вагу в структурі інвестицій в людський капітал займають витрати на духовний і фізичний розвиток (4–5 %). Обсяг коштів, що спрямовуються з державного бюджету України, у динаміці має нестійкий характер: як суттєве зменшення у 2010 році (на 17 %) порівняно з 2009 роком, так і зростання видатків на 61 % у 2012 році, проте у 2013 році фінансування практично залишилося на рівні попереднього року.

Найбільшу питому вагу в інвестиціях у людський капітал на рівні держави займає соціальний захист і соціальне забезпечення. Такі витрати у 2012 році досягають 68 % у складі загальної суми витрат на людський капітал та зростають на 64 % у динаміці. За останній аналізований рік частка витрат перевищує 70 % і становить 117 % від 2012 року.

Загалом інвестиції на формування і розвиток людського капіталу складають 23–31 % від видатків державного бюджету 2009–2013 років: у 2009 році частка інвестицій становить 29 %, протягом 2010–2011 років вона зменшується до 23 %, а протягом наступних двох років досягає 31 %.

Загалом динаміка видатків державного бюджету характеризується стійкою тенденцією до зростання. Найбільше видатки зростали у 2012 році (на 18 %), проте у 2013 році видатки суттєво не змінюються, залишаючись майже на рівні минулого року (101,95 % у динаміці). Якщо аналізувати зв'язок інвестицій у розвиток людського капіталу з видатками державного бюджету загалом, то пряма залежність росту видатків на людський капітал і бюджетних видатків яскраво виражена у 2012 році: зростання видатків держбюджету на 18 % та інвестицій в людський капітал на 45 %.



Інвестиції в людський капітал залежать від самої людини, її віддачі, а на рівні держави мають значення такі показники, як чисельність населення, працездатне населення, рівень ВВП на душу населення, абсолютний розмір інвестицій в людський капітал на одного мешканця (табл. 2).

Таблиця 2

Інвестування в людський капітал у розрахунку на одного мешканця
України за рахунок державного бюджету

Показник	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність населення, млн осіб	45,8	45,6	45,5	45,4	45,4
Освіта, грн	564,00	631,74	598,52	666,15	681,56
Охорона здоров'я, грн	175,55	192,08	224,70	250,19	283,68
Духовний та фізичний розвиток, грн	76,57	63,78	69,44	111,98	112,59
Соціальний захист та соціальне забезпечення, млн грн	1177,05	936,75	1006,27	1657,59	1950,38
Разом витрат	1993,17	1824,35	1898,93	2685,91	3028,22

Джерело: [5]

Як свідчать дані таблиці 2, в Україні за 5 років (2009–2013 рр.) відбулося зменшення населення на 0,4 млн осіб. На процес нагромадження людського капіталу негативним чином впливає скорочення чисельності населення держави. Оскільки людський капітал формується за рахунок працездатного населення, то негативним чином впливають такі процеси, як старіння населення, висока смертність людей працездатного віку, низька народжуваність. Держава здійснює ряд видатків бюджету для надання фінансової допомоги окремим верствам населення, у яких відсутні достатні доходи самозабезпечення, тобто видатки на соціальний захист населення. Хоча такі видатки мають тенденцію до збільшення протягом останніх трьох років, проте ситуація залишається доволі складною. Найменше фінансується духовний і фізичний розвиток. Так, у 2013 році (це найбільший показник) сума витрат на одну особу на місяць досягала 9,40 грн.

Позитивною рисою є динаміка зростання витрат на людський капітал, починаючи з 2011 року, показники якого характеризується незначним їхнім збільшенням, проте вони не досягають рівня 2009 року. В подальшому відбувається зростання витрат на людський капітал, проте фінансування досягає лише 3028,22 грн у 2013 році. Звідси можна зробити висновок, що необхідно залучати інші джерела інвестицій у людський капітал: бюджет громадських фондів, кошти підприємств, освітніх закладів, інвестування працівниками, зокрема сімейний бюджет, власний бюджет.



Для того, щоб визначити ефективність інвестування в людський капітал України, проведемо аналіз рівня оплати праці. В структурі доходів населення України за останні 5 років заробітна плата займає більше 40 %.

Визначимо, яка залежність між ВВП і середнім розміром оплати праці, використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу.

Таблиця 3

Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта кореляції

Рік	ВВП на душу населення, X	Середньомісячна заробітна плата, грн Y	X _Y	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
2009	19,83	1,91	37,80	50,84	0,50
2010	23,60	2,24	52,84	11,30	0,14
2011	28,49	2,63	75,01	2,33	0,00
2012	30,90	3,03	93,51	15,52	0,17
2013	31,98	3,27	104,43	25,22	0,42
Разом	134,81	13,07	363,58	105,20	1,24

Джерело: адаптовано з [5]

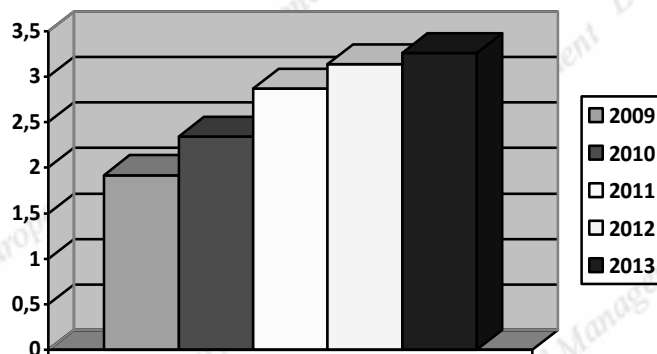


Рис. 2. Залежність між заробітною платою і ВВП

Джерело: з розрахунків таблиці 3

Оскільки між заробітною платою і ВВП на душу населення має місце лінійний зв'язок, розрахуємо лінійний коефіцієнт кореляції для виміру тісноти зв'язку:

$$\bar{X} = \frac{134.81}{5} = 26.962$$

$$\bar{Y} = \frac{13.07}{5} = 2.614$$

$$\overline{XY} = \frac{363.58}{5} = 72.716$$



$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n}} = \sqrt{\frac{105.20}{5}} = 4.59$$
$$\sigma_y = \sqrt{\frac{\sum(y - \bar{y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{1.24}{5}} = 0.5$$
$$r = \frac{\bar{X}\bar{Y} - \bar{X} \cdot \bar{Y}}{\sigma_x \cdot \sigma_y} = \frac{72.719 - 26.962 \cdot 2.614}{4.59 \cdot 0.5} = 0.97$$

Коефіцієнт кореляції показує, що між ВВП на душу населення і середньомісячною заробітною платою існує тісний (сильний) зв'язок. Отже, збільшення розміру інвестицій у людський капітал приводить до збільшення розміру оплати праці і зростання ВВП, а також до зростання продуктивності праці та задоволення потреб населення.

ВИСНОВКИ

Отже, інвестиції в людський капітал може здійснювати за рахунок як держави, так і недержавних фондів, бюджетів громадських фондів, коштів підприємств, освітніх закладів, інвестування самими працівниками, зокрема сімейним бюджетом, власним бюджетом, окремими громадянами. Роль держави у цій сфері надзвичайно важлива. Вона може, використовуючи різні механізми, впливати на рівень людського капіталу цілої нації. Держава здійснює ряд видатків з бюджету для надання фінансової допомоги окремим верствам населення, видатки на соціальний захист населення. Хоча такі видатки мають тенденцію до збільшення протягом останніх трьох років, проте ситуація залишається доволі складною. Найменше фінансується духовний і фізичний розвиток.

Проведені розрахунки методом кореляційно-регресійного аналізу для визначення зв'язку між ВВП на душу населення і середньомісячною заробітною платою показали, що цей зв'язок тісний. Тому збільшення розміру інвестицій у людський капітал приводить до збільшення розміру оплати праці і зростання ВВП а також до зростання продуктивності праці та задоволення потреб населення.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Макконнел К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : пер. с англ. / К. Р. Макконнел, С. Л. Брю. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с. : табл., граф.
2. Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход / Г. Беккер. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – С. 50–89.
3. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Про виконання державного бюджету України за 2009–2013 роки : звіт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main?cat_id=77643
5. Україна в цифрах 2013 : статистичний збірник [Електронний ресурс] / за редакцією О. Г. Осауленка. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm/.

Дата надходження до редакції – 01.10.2014 р.