УДК 331.101
Дзямулич М.І. к.е.н. доцент
Копера К.П., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»
Луцький національний технічний університет

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У статті розглянуто підходи до розуміння сутності поняття «людський капітал». Висвітлено значення інвестування в людський капітал та його значущість як основного ресурсу економіки знань та чинника економічного розвитку. Розглянуто 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. Проведено аналіз структури людського капіталу, інвестицій в нього, визначено особливості інвестування в людський капітал.
Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, економічне зростання, інвестиції, інвестування в людський капітал.

Dzyamulych N., Kopera K.

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

The article deals with approaches to understanding the essence of the concept of "human capital". The importance of investing in human capital and its significance as the main resource of the knowledge economy and the factor of economic development are highlighted. Considered human capital as the most important component of modern productive capital, represented by a person possessing a rich stock of knowledge, developed abilities, determined by intellectual and creative potential. Emphasized the growing importance of human capital in our day, which is connected with the strengthening of the role of education in economic development and with serious changes in the interaction of subjective and objective factors of production. An analysis of the structure of human capital, investments in it, features of investment in human capital are determined.
Key words: human capital, human potential, economic growth, investment, investment in human capital.

Дзямулыч Н.И., Копера К.П.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В статье рассмотрены подходы к пониманию сущности понятия «человеческий капитал». Освещены значение инвестирования в человеческий капитал и его значимость как основного ресурса экономики знаний и фактора экономического развития. Рассмотрены человеческий капитал как важная составная часть 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, что связано с усилением роли образования в экономическом развитии и с серьезными изменениями во взаимодействии субъективного и объективного факторов производства. Проведен анализ структуры человеческого капитала, инвестиций в него, определены особенности инвестирования в человеческий капитал.
Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, экономический рост, инвестиции, инвестирование в человеческий капитал.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак у сукупності вони можуть бути зведені до наступного: людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що використовується в тій чи іншій сфері суспільного життя. Інвестування в людський капітал доцільно першою чергою розглядати як систему вкладень, які посилюють здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості тощо та покращення якості її життя.

Відтворення людського капіталу можна представити як інвестиційний цикл, який охоплює стадії руху інвестицій у людину від первинного вкладення коштів до отримання соціально-економічного ефекту. Отже, важливою умовою інноваційного відтворення людського капіталу є створення умов та стимулів для інвестицій у людський розвиток, забезпечення їх ефективності, що є одним із важливих завдань із забезпечення інноваційної спрямованості розвитку економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення проблеми. Значний внесок у розвиток теорії інвестування людського капіталу зробили в різні періоди такі відомі зарубіжні вчені, як: Г. Беккер, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Дж. Кларк, Д. Мінцер, Дж. Стігліц, Л. Туроу, Дж.Р. Уолш, Л. Хансен, Б. Чізвік, Т. Шульц та інші. Серед українських вчених найбільш яскравими представниками є: О. Будякова, Н. Дучинська, О. Грішнова, А. Бикова, О. Івашина, О. Чмельова, Ю. Благодир, С. Краснопьорова, О. Коваль, І. Шевченко, О. Склярова, А. Горова, Т. Степура, А. Рофе, Б. Збишко, В. Ішин, В. Приймак та ін. В основному людський капітал, розглядається як об'єкт інвестування, в той час недостатня увага приділяється людському капіталу як суб'єкту цього процесу. Тому виникає потреба подальшого дослідження питання сутності інвестицій в людський капітал та їх відмінності від інших видів капіталу та дослідження ефективності інвестицій у людський капітал.

Ціль статті - 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.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Інвестування в людський капітал населення є найбільш дієвим засобом підвищення їхніх статків, подолання майнової нерівності, а отже, і зменшення бідності. У науковій літературі відсутня єдність поглядів щодо трактування сутності категорії «людський капітал». Однак існуючі підходи можна об'єднати у дві групи: людський капітал у широкому та вузькому розумінні. У звуженому розумінні цей капітал пов'язують лише з людиною як носієм знань. Розширений підхід, якого дотримується більшість сучасних науковців, передбачає включення до цієї категорії не лише знання, науки, виховання, а й інструментів інтелектуальної праці та середовища функціонування людського капіталу в частині виконання ним виробничих функцій [1].

Що стосується розуміння сутності інвестування в людський капітал, то О. А. Грішнова наводить визначення, за яким інвестування в людський капітал – це всі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника [2, с. 370].

За твердженням Г. Беккера, інвестиції в людський капітал є утворенням, нагромадженням виробничого досвіду, збереженням здоров'я, географічної мобільності, пошуком інформації [3, с. 63].

Інвестиції в людський капітал, таким чином, є вкладенням певних ресурсів, спрямованих на його розвиток, вдосконалення тощо і покликаним забезпечити стійкий розвиток підприємства в цілому у довгостроковій перспективі [4].

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи та інше. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають більш кваліфікованими і більш результативними. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я, як результат витрат на профілактику

захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов, продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці.

Тобто у сучасному світі ціну кінцевої продукції дедалі менше визначає вартість матеріалу, натомість у ній зростає інтелектуальна складова. Нині головним джерелом багатства суспільства, нації стають знання, інтелект, завдяки яким додана вартість виникає у процесі генерування і використання нових ідей, нестандартних рішень і технологій [5].

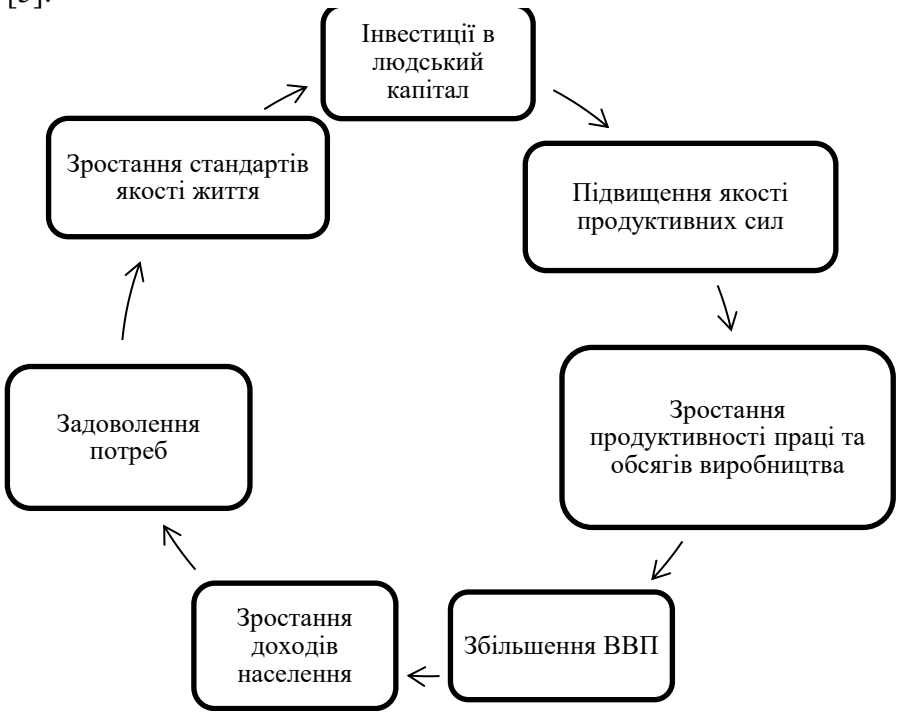

Рис.1 Взаємозв'язок між рівнем життя та інвестиціями в людський капітал (складено автором за [6])

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому [7].

Характерною особливістю інвестування в людський капітал є те, що людина – не лише об'єкт інвестування, а і його мета. Це обумовлено тим, що розвиток і розширення освітніх, інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських, мотиваційних ресурсів, погляд на людину як на визначальний і якісно невичерпний чинник економічного зростання нового типу, а також як на мету цього зростання, є визначальною рисою нашої доби [8].

Крім того, на думку О. Грішнової переваги від інвестування в людський капітал визначають наступні вигоди [2]:

– інвестиції в напрямі зростання трудового потенціалу повертаються в декілька разів вищою віддачею, ніж вкладення в основний та оборотний капітали, адже в процесі формування та використання людський потенціал не зношується, а вдосконалюється шляхом надбання людиною професійного досвіду;

– незалежно від суб'єкта інвестування дохід від вкладень у людський капітал має тристоронній ефект: для працівника – зростання доходів, якості життя, задоволення від роботи та самоповага; для власника підприємства – підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва, скорочення втрат робочого часу та економія витрат; для держави – зростання ВВП, підвищення добробуту громадян, їхньої економічної активності;

– кумулятивна (суспільна) вигода від інвестицій у вдосконалення трудового потенціалу перевищує суму тих вигод, які отримує кожен учасник окремо.

Однак є фактори, які стримують інвестування в людський капітал [9]:

–важко гарантувати отримання очікуваного результату та високий ризик (робітник може з часом змінити роботу та перейти на більш високооплачувану, в той самий час економічна вигода від модернізації основних фондів є цілком передбачуваною та чітко прогнозованою вартістю);

–інвестиційний період людського капіталу є значно тривалішим, ніж вкладення у фізичний капітал (підготовка фахівця в установах вищої освіти триває 5–6 років, у той час як заміна обладнання та модернізація основних фондів відбуваються в декілька разів швидше);

–інвестиції у зростання якостей трудового потенціалу не можуть мати тимчасовий або одноразовий характер, оскільки це зменшує їх загальну ефективність;

–із закінченням активного трудового життя використання накопиченого людського капіталу значно знижується;

–віддача від інвестицій залежить від тривалості життя вкладника.

Головна складність оцінки ефективності інвестування в людський капітал полягає в тому, що велика частина вкладень в його розвиток має нематеріальний характер, вартість яких оцінити неможливо. Так, окрім грошових витрат на навчання, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації, нарощення людського капіталу вимагає, щонайменше, кропіткої праці самого носія цього виду капіталу – людини. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й суспільство та економіка в цілому [1].

Висновки. В умовах конкурентного середовища підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства повинно супроводжуватися нарощуванням обсягів інвестицій у людський капітал. Від того, як держава буде фінансувати створення нового людського капіталу, отримуючи право на майбутні прибутки від його використання, залежить її соціальний, економічний, культурний розвиток у майбутньому. Формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише державою, а й за участі підприємств та організацій. Рівень освіти людини та медичного обслуговування є не лише найважливішим показником якості життя в країни, а й засобом поліпшення перспектив економічного росту. На державному рівні повинна ставитися задача нагромадження людського капіталу країни шляхом збільшення кількості здорового дієздатного населення та росту рівня освіти і кваліфікації людей. Витрати на освіту та охорону здоров'я слід розглядати не як споживання, а як інвестиції в людський капітал, які є вигідними не лише для людини, а й для суспільства в цілому, адже вони забезпечують значний, тривалий та стабільний ефект економічного зростання країни в цілому.

З метою подолання перешкод до формування й розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкурентоспроможності, можна запропонувати такі заходи та напрями інвестування:

1) першочергове фінансування державою тих ВНЗ, які відзначаються високим

рівнем працевлаштування випускників;

2) фінансова підтримка або повне фінансування за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів навчання за найбільш актуальними у сучасних умовах професіями на ринку праці;

3) чіткий контроль з боку держави процесів інвестування у людський капітал підприємствами всіх видів економічної діяльності;

4) податкове стимулювання підприємств, які здійснюють інвестування у людський капітал, та в першу чергу інвестування професійної підготовки та працевлаштування молоді.

Поки що держава є основним інвестором у людський розвиток. Тому необхідно створити умови для збільшення інвестицій підприємствами. Це можливо здійснити на основі суттєвого зростання доходів населення, підвищення рівня ефективності підприємств та впровадження на них сучасного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток персоналу. Разом з тим інвестиції держави у людський розвиток та формування людського капіталу мають збільшуватись. Необхідно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я.

Список використаних джерел:

1.Гізело О. І. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України / О. І. Гізело // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 11–14.
2.Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
3.Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход / Г. С.Беккер ; пер. с англ. / сост.,науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
4.Оксенюк Т. М. Інвестиції в людський капітал як фактор стратегічного розвитку промислового підприємства / Т. М. Оксенюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 4(2). – С. 21–24.
5.Біліченко О. С. Інвестиції в людський капітал / О. С. Біліченко // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Серія: Економічні науки. – 2015. – № 1. – С. 97–102.
6.Базилюк А. В. Зв'язок якості життя з інвестиціями в людський капітал. / А. В. Базилюк, В. В. Гошовська // Формування ринкових відносин. – К., 2009. – № 1 (92). – С. 163–167.
7.Антонов А. П. Інвестиції в людський капітал: джерела формування / А. П. Антонов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – № 8. – С. 61–64.
8.Чередник В. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного розвитку / В. А. Чередник // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2016. – Вип. 19. – С. 134–137.
9.Кубатко О. В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова // Mechanism of Economic Regulation. – 2013. – № 3. – С. 92–99.

Рецензент д.е.н., професор Шубалий О.М.

УДК 331.108

Дзямулич М. І. к.е.н., доцент
Урбан О.А., к.е.н., доцент
Гура О. С. здобувач вищої освіти СВО «Магістр»
Луцький національний технічний університет

ПРОГРАМНО ЦІЛЬОВИЙ МЕТОД ЯК ДОМІНУЮЧИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

В статтті було вивченно програмно цільовий метод системи управління персоналом, визначені засади організаційного забезпечення розвитку людського капіталу підприємства шляхом формування системи управління розвитком персоналу, визначено роль управління персоналом у досягненні стратегічних цілей підприємства, досліджено вітчизняний та зарубіжний досвід, здійснено оцінку