

середньостроковому періоді забезпечити підвищення технічного рівня виробництва, зростання продуктивності праці та отримання конкурентних переваг на світових ринках.

Список використаних джерел

1. Бодров В.Г. Стратегічні орієнтири державного регулювання економіки в умовах невизначеності // Філософія фінансової цивілізації: людина у світі грошей: зб. наук. пр. / редколегія; відп. секретар З.Е. Скринник. – К.: УБС НБУ, 2014. – 451 с. (С. 21–25).
2. Геєць В.М. Інституційна обумовленість інноваційних процесів у промисловому розвитку України / В.М. Геєць // Економіка України. – 2014. – № 12. – С. 4–19.
3. Затонацька Т.Г. Деякі аспекти фіскального стимулювання інноваційних підприємств в Україні / Т.Г. Затонацька // Фінанси України. – 2014. – № 6. – С. 19–29.
4. Зверяков М.І. У пошуках виходу з кризи / М.І. Зверяков // Економіка України. – 2013. – № 8. – С. 4–21.
5. Кругман П. Выход из кризиса есть! Перевод с англ. – М.: Азбука Бизнес, Азбука–Аттикус, 2013. – 320 с.
6. Онищенко В.П. Онтологічний аспект економічної кризи. / В.П. Онищенко // Економіка України. – 2014. – № 4. – С. 4–18.
7. Офіційний сайт державної служби статистики України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Райнерт Э. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остались бедными. Перевод с англ. – М.: Издательский дом – Высшей школы экономики, 2011. – 384 с.
9. Стиглиц Дж. Ревущие девяностые / Дж. Стиглиц; пер. з англ. – М.: «Современная экономика и право». – 2005. – 424 с.
10. Тетчер М. Искусство управления государством. Стратегии для меняющегося мира. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 620 с.

А.П. АНТОНОВ,

аспірант, Науково-дослідний економічний інститут Мінекономрозвитку і торгівлі України

Інвестиції в людський капітал: джерела формування

Для розвитку людського капіталу необхідні значні затрати та різноманітні види ресурсів як з боку особи, так і з боку суспільства або підприємства. Витрати, що збільшують продуктивні якості й характеристики людини, є інвестиціями. Процес інвестування в людський капітал на різних етапах життєвого циклу мають свої особливості і різні джерела формування

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, інвестування, розвиток.

А.П. АНТОНОВ,

аспірант, Научно-исследовательский экономический институт Минэкономразвития и торговли Украины

Инвестиции в человеческий капитал: источники формирования

Для развития человеческого капитала необходимы значительные затраты и виды ресурсов как со стороны человека, так и со стороны общества или предприятия. Расходы, развивающие продуктивные качества и характеристики человека, являются инвестициями. Процессы инвестирования в человеческий капитал на разных этапах жизненного цикла имеют свои особенности и различные источники формирования

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, инвестирование, развитие.

A.P. ANTONOV,

a graduate student SREI

Investment in human capital: sources of

For the development of human capital requires considerable costs and types of resources from both the person and of the society or company. Expenses increased productivity and quality characteristics of a person, is an investment. The process of investing in human capital at different stages of the life cycle has its own characteristics and different sources of

Keywords: investments, human capital, investment and development.

Постановка проблеми. В сучасній економічній літературі існує велика кількість визначень поняття «людський капітал», однак у сукупності вони можуть бути зведені до такого: людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що використовується в тій або 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 її якості життя.

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Інвестування в людський капітал є ознакою усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, також можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком,

що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. К. Макконел та С. Брю пропонують таке визначення інвестицій в людський капітал: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію та здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників» [1]. Аналогічного підходу до поняття такого виду інвестиції дотримувалися Г. Беккер, І. Бен-Порет, Д. Мінцер, Т. Шульц. Наразі наукова думка вивчає шляхи та засоби інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект. Так, за розрахунками відомого американського теоретика Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5–6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво. Світовий банк на прикладі обстеження 192 країн дійшов висновку, що лише 5% економічного зростання в країнах з перехідною економікою зу-

мовлено фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, а 64% – пов'язані з людським і соціальним капіталом [2].

Мета статті. Стаття має за мету дослідження теоретичних аспектів та питань організаційно-економічного механізму формування інвестицій в людський капітал.

Виклад основного матеріалу. Специфіка інвестицій в людський капітал, перш за все, зумовлюється тим, що інвестування неможливе без прямої безпосередньої участі людини, це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу і розумової та фізичної енергії. Ефективність інвестування означає не тільки розрахунки щодо отримання певних «дивідендів» у вигляді досвідченості, професіоналізму, високої кваліфікації особи, покращення здоров'я тощо, а й нематеріальної віддачі від інвестування.

Людський капітал створюється в суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) як за рахунок державних і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для його нарощування. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування людського капіталу є процесом відтворення 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 найвищими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі пра-

вильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5–2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12–20 років.

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

Більшість економістів виділяють активи людського капіталу:

- витрати на освіту – в тому числі загальну та спеціальну, формальну і неформальну, а також підготовку на робочому місці (від освіти залежить якість робочої сили та її продуктивність);
- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, покращення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким, працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою, долаючи безробіття;
- ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією.

Інвестиції у професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції.

Більшість економістів виділяють активи людського потенціалу:

- витрати на освіту – в тому числі загальну та спеціальну, формальну і неформальну, а також підготовку на робочому місці (від освіти залежить якість робочої сили та її продуктивність);
- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, покращення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким, працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою, долаючи безробіття;
- ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією.

Інвестиції у професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

Як показано на рисунку, суб'єктами-інвесторами можуть виступати держава, громадські фонди, політичні партії, ре-

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

лігійні організації, суб'єкти господарювання, приватні фонди, домогосподарства тощо.

Інвестиції в зміцнення здоров'я людей мають велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров'я зумовлює можливості і термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості отримання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал; по-третє, здоров'я людей, як носіїв певної генетичної інформації, зумовлює якість людського капіталу наступного покоління.

Наукові дослідження свідчать, що здоров'я людини лише на 8–10% залежить від системи охорони здоров'я, на 20% – від екологічних умов, на 20% визначається генетичними чинниками і на 50% – залежить від її способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна, раціональне харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, загартовування тощо). Слід відмітити, що є й інші дані наукових досліджень, які відносять на рахунок генетичних чинників значно більшу частину нашого здоров'я, однак ніхто не заперечує великого значення здорового способу життя. Тому витрати, які пов'язані з упровадженням здорового способу життя, також необхідно зараховувати до інвестицій у людський капітал.

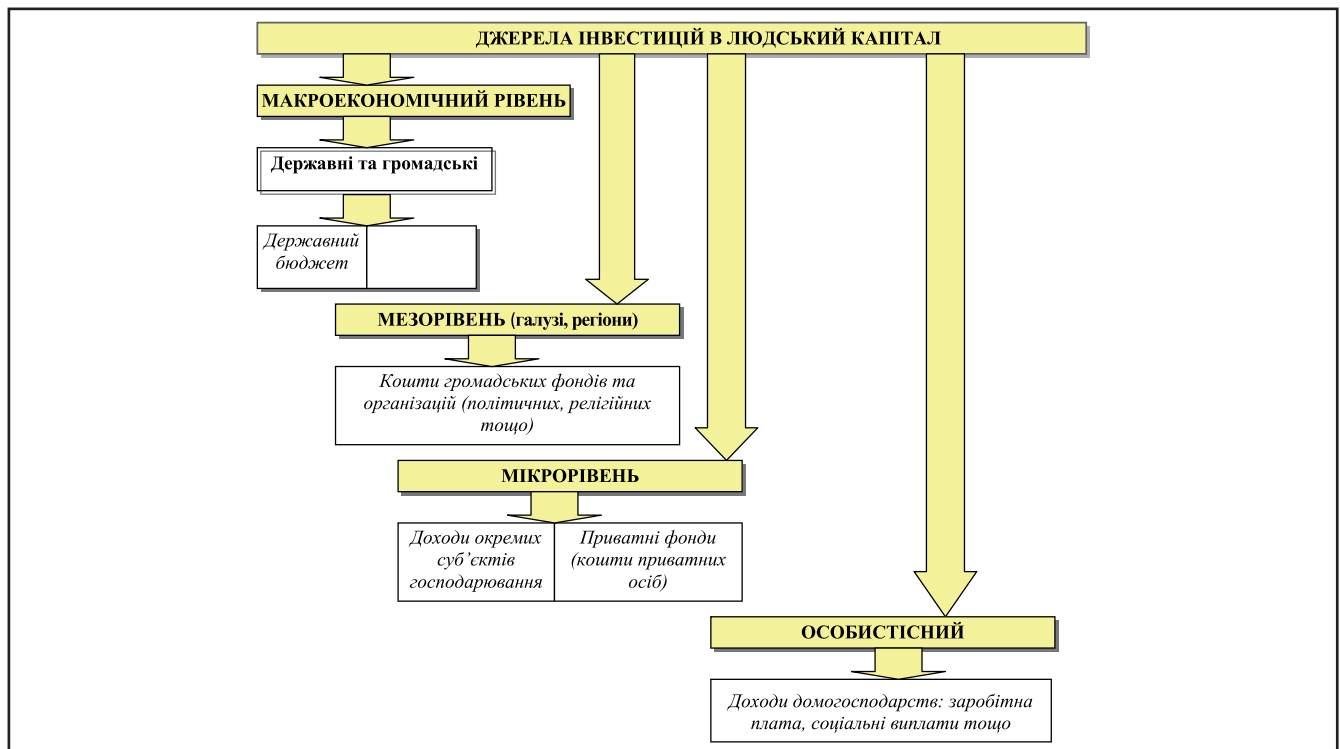
Особливо слід виділити групу витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Нині в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить

за межі внутрівиробничого навчання. Та в наш час стає очевидним, що сфера поширення систем внутрівиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки. Водночас постійно зростають вимоги, що висувуються не лише до вмінь, потрібних для участі у певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і вмінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації необхідне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

У витратах на самовдосконалення і додаткову освіту слід особливо виділити використання для цього вільного часу людини, який є одним з найдорожчих людських благ. У будь-якому навчальному проекті значна частина знань здобувається за рахунок самостійного навчання у вільний час. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремий компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд зі здатністю до роботи структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому як компонент інвестицій у людський капітал слід розглядати і



Джерела інвестицій в людський капітал за рівнем фінансування

Джерело: розроблено автором.

витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули (проекування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

Частка окремих суб'єктів у джерелах інвестицій на кожному етапі життєвого циклу людини суттєво змінюється. На першому етапі витрати на виховання та розвиток дитини в основному несуть домогосподарства. Держава також фінансує цей процес через систему дошкільних навчальних закладів (дитячих садків).

Можна виділити п'ять основних етапів життєвого циклу, і на кожному з них переважає те чи інше джерело інвестицій.

1. Утримання та виховання дитини до початку шкільного періоду (0–6 років).

2. Період навчання у середній школі (7–18 років).

3. Період здобуття первинної професійної освіти (19–20 або 19–23 роки).

4. Період трудової діяльності (21–24 – 55–65 років).

5. Період післятрудової діяльності.

У період дошкільного виховання переважають витрати домогосподарств, у період навчання в середній школі – витрати держави, здобуття професійної освіти переважно фінансується також домогосподарствами і державою, в той час як підприємства більше витрачають коштів на розвиток людського капіталу в період трудової діяльності працівників.

На другому етапі основну частину інвестицій у формування людського капіталу здійснює держава шляхом бюджетного фінансування середньої освіти. Домогосподарства несуть в основному не прямі, а побічні витрати на здобуття освіти та забезпечують інші елементи розвитку людського капіталу. Роль благодійних організацій незначна.

На третьому етапі основними інвесторами є домогосподарства та держава, при цьому роль домогосподарств посилюється, оскільки зростала частка студентів, які змушені отримувати професійні знання за власні кошти. Роль благодійних організацій незначна, однак виникає, хоч і незначне, джерело інвестицій підприємств. Цей етап пов'язаний з найзначнішими розмірами інвестицій в освітню складову людського капіталу.

На четвертому етапі суттєво зростають інвестиції підприємств, які здебільшого пов'язані з формуванням специфіч-

ного людського капіталу та підтримкою працездатності найманих працівників.

Висновки

Інвестування в людський потенціал розрізняється відповідно до рівнів впливу на економічне зростання: макроекономічний, мезо-, мікро- (підприємства) та індивідуальний (домогосподарства, громадські організації).

На індивідуальному рівні збільшення продуктивності праці є передумовою для зростання добробуту, зокрема, шляхом збільшення заробітної плати або інших вигод (наприклад, матеріального стимулювання й заохочення), що зумовлює збільшення споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання. На мікрорівні збільшення продуктивності праці внаслідок зростання інвестицій у людський потенціал стимулює працевластів до подальшого їх збільшення з метою посилення ефекту зростання продуктивності праці, що зумовлює додатковий приріст людського капіталу і приводить до економічного зростання. На макроекономічному рівні при збільшенні продуктивності праці та індивідуальних дивідендів від людського капіталу посилюються стимули інвестування в людський потенціал, що зумовлює зростання людського капіталу за допомогою залучення більшої кількості індивідів у процес інвестування і приводить, зрештою, до зростання сукупного людського капіталу країни і збільшення ВВП.

Список використаних джерел

1. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. – Економікс: принципи, проблеми і політика <http://review3d.ru/makkonnell-k-r-bryu-s-l-ekonomiks-principy-problemy-i-politika>
2. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us. N.Y., 1962. – P. 69–70.
3. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 62.
4. Статистичний щорічник України за 2012 рік. [Електрон. ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Рахункова палата України: <http://www.ac-vada.gov.ua/>
6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с., с. 94–95.
7. Інвестиції: Учебник / Под ред. В.В. Ковалева, В.В. Иванова, В.А. Лялина. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 440 с., с. 232.
9. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2008. – №7. – С. 48–53.