

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

УДК 658.3

DOI: 10.5281/zenodo.1689911
ДЮК О.М.

Інвестиції в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності промислових підприємств

Проведено дослідження сутності людського капіталу і його важливості для підприємницької діяльності. Під людським капіталом розуміють сукупність набутих знань, навичок, мотивацій і енергії, якими наділені індивідууми, і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу, з метою виробництва товарів і послуг. Нами було досліджено державне фінансування людського капіталу протягом 2012–2016 рр. Проаналізувавши дані, ми зробили висновок, що найбільший відсоток видатків з Державного бюджету нашої країни направлено на освіту, а найменший на духовний та фізичний розвиток. Встановлено, що освіта є основою формування людського капіталу, а інвестиції в освіту – джерело майбутнього доходу. Результати дослідження показали, що присутня тенденція до зменшення кількості професійно-технічних закладів та зменшення кількості вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації. Було запропоновано напрями покращення притоку інвестицій в освіту, як основу щодо формування людського капіталу в Україні.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, освіта, державне фінансування.

ДЮК О.Н.

Инвестиции в человеческий капитал как фактор роста конкурентоспособности промышленных предприятий

Проведено исследование сущности человеческого капитала и его важности для предпринимательской деятельности. Под человеческим капиталом понимают совокупность приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены индивидуумы и которые могут использоваться в течении определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Нами было исследовано государственное финансирование человеческого капитала в течении 2012–2016 гг. Проанализировав данные, мы пришли к выводу, что наибольший процент расходов из Государственного бюджета нашей страны направлено на образование, а наименьший на духовное и физическое развитие. Установлено, что образование является основой формирования человеческого капитала, а инвестиции в образование – источник будущего дохода. Результаты исследования показали, что существует тенденция к уменьшению количества профессионально-технических заведений и уменьшения количества высших учебных заведений I–II уровней аккредитации. Были предложены направления улучшения притока инвестиций в образование, как основу для формирования человеческого капитала в Украине.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, образование, государственное финансирование.

DIUK O.M.

Investments in human capital as a factor of growth competitiveness of industrial enterprises

The study of the essence of human capital and its importance for entrepreneurial activity was carried out. Human capital is understood to mean the totality of acquired knowledge, skills, motivations and energy that individuals are endowed with and that can be used for a certain period of time for the production of goods and services. We have investigated the state funding of human capital during 2012–2016. Analyzing the data, we came to the conclusion that the largest percentage of expenditures from the state budget of our country is aimed at education, and the smallest for spiritual and physical development. It is established that education is the basis for the formation of human capital, and investment in education is the source of future income. The results of the research showed that there is a tendency to reduce the number of vocational schools and reduce the number of higher educational institutions of I-II levels of accreditation. The directions of improving the inflow of investment in education, which is the basis for the formation of human capital in Ukraine, were proposed.

Keywords: human capital, investment, education, public financing.

Постановка проблеми. Індивідуальні навички та здібності працівника підприємства тривалий час недооцінювались керівництвом, але саме вони дозволили великій кількості організацій зайняти високі місця на ринку. Сьогодні людський капітал є найціннішою складовою, підвищення якого стало завданням для великої кількості провідних підприємств світу. На жаль, в Україні питання покращення людського капіталу не є основним завданням для більшої кількості підприємств. Негативні умови праці, низька заробітна плата, відсутність психологічно-стабільного клімату в колективі лише погіршують і не дозволяють в повному обсязі розкрити особливості кожного працівника. Тому, особливої актуальності набирає питання дослідження інвестицій в людський капітал, який дозволяє мінімізувати наявні проблеми та підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема інвестування в людський капітал на сьогоднішній день набуває значної актуальності в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, зокрема: Амосова О.Ю., Богині Д.П., Гойло В.С., Губенко О.П., Гріценко Н.Н., Грішнової О.А., Головінова О.М., Дегтяра А.О., Добриніна А.І., Дятлова С.А., Ільїнського І.В., Колота А.М., Коровського А.В., Крітського М.М., Левчук О.В., Мазманової Б.Г., Марцинкевича В.І., Осецького В.Л., Ушенко Н.В., Яковенка Р.В. та інших.

Постановка завдання. Основним завданням є розкрити сутність людського капіталу та важ-

ливість інвестування в освіту як основу щодо його формування.

Виклад основного матеріалу. Значення людського капіталу в економічному житті суспільства постійно посилюється, оскільки практично у всіх сферах соціально-економічної активності визначальна роль належить висококваліфікованим працівникам з високим творчим потенціалом. На світовому рівні людський капітал визнано важливим елементом національного багатства і фактором економічного зростання.

У сучасній економіці проблема людського капіталу вже давно має вагоме значення. Якщо економіка ХХ ст. відзначалася технократичною спрямованістю, то економіка ХХІ ст. – економіка знань. Не применуючи важливості матеріальних ресурсів в діяльності підприємств, особливо виробничих, багато дослідників сходяться в тому, що капіталізація їх вартості формується під серйозним впливом ресурсів нематеріальних. І далеко не завжди мова йде про придбання та використання вже готових нематеріальних активів.

Ідеї, інновації, підприємливість, ділова активність і творчість персоналу, генерування управлінських рішень, пошук і обробка інформації, практичне їх застосування для виробництва продукції і отримання прибутку – це ті процеси, проблематика яких в даний час є об'єктом дослідження в різних напрямках економічної науки і науки про управління. При такому підході постановка в центр соціально-економічної системи виробника і споживача, кількісно і якісно, переорієнтація колишньої

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

системи виробничих цінностей, нові тенденції в управлінні людськими ресурсами не виглядають надумано і актуальні як ніколи.

Адже капітал матеріальний по суті ніщо без капітулю людського. Прикладом тому може бути безліч випадків з управлінської практики, коли при інших рівних умовах і практично однакових виробничих потужностях, об'ємах інвестицій і т.д. одне з підприємств робить різкий і ефективний ривок вперед, стаючи лідером виду діяльності, а інше так і не виправдовує очікувань власників і інвесторів, нерозвивається належним чином або взагалі скочується в кризовий стан. Здавалося б, у чому різниця? Відповідь на це питання очевидна: в якості і кількості людського капітулу, вкладеного в дані підприємства, в системах менеджменту на кожному з них.

Хоча економіка в усі часи базується на одних і тих же факторах, фактор людського капітулу в сучасних умовах, безперечно, визнаний найголовнішим.

Під людським капіталом, як правило, розуміють сукупність набутих знань, навичок, мотивацій і енергії, якими наділені індивідууми, і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу, з метою виробництва товарів і послуг. У свою чергу, людський капітал – це капітал, представлений в індивідуумі потенційну здатність приносити дохід, заснованої на вроджених інтелектуальних здібностях і таланті, а також знаннями і практичними навичками, отриманими в процесі навчання, освіти і практичної діяльності людини. Тому людський капітал – найважливіша складова сучасного продуктивного капітулу, яка представлена властивим людині запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. Одночасно

людський капітал – це критеріальне економічне відношення постіндустріального суспільства; результат діалектичного взаємозбагачення зростаючих потреб і здібностей; самодостатня форма економічної діяльності, в процесі якої постійно генеруються і проваджуються креативні ідеї, що призводять до зростання економіки.

Формування людського капітулу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. Інвестування в людину здійснюється в двох напрямах: 1) вкладання фінансових коштів та ресурсів; 2) витрати часу та сили [1].

Держава виступає головним інвестором людського капітулу. Видатки державного бюджету України на освіту, охорону здоров'я та духовний та фізичний розвиток за період 2012 – 2016 рр. наведені в таблиці 1.

Проаналізувавши дані з табл. 1, можна зробити висновок, що найбільший відсоток видатків з Державного бюджету нашої країни направлено на освіту – від 15,49% до 20,86%, а найменший на духовний та фізичний розвиток – 2,02 – 2,77%. На охорону здоров'я видатки з Державного бюджету становлять – 9,03 – 12,17% від загальної суми видатків.

Проте формування та розвиток людського капітулу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участі підприємств, установ, організацій, які споживають даний капітал у процесі своєї діяльності [3], що в кінцевому результаті призводить тільки до збільшення інвестицій в нього.

Освіта є основою формування людського капітулу, а інвестиції в освіту – джерело майбутнього доходу. Інвестиції в освіту підвищують рівень і обсяг знань людини, сприяють формуванню, транс-

Таблиця 1. Державне фінансування людського капітулу у 2012 – 2016 рр. млн. грн.

Показники	Роки				
	2012	2013	2014	2015	2016
Видатки з державного бюджету України, всього	492454,7	505843,8	523125,7	679871,4	835832,1
у %	100	100	100	100	100
в тому числі:					
охорона здоров'я	58453,9	61568,8	57150,1	71001,1	75503,4
у % до видатків Державного бюджету	11,87	12,17	10,92	10,44	9,03
духовний та фізичний розвиток	13639,6	13661,2	13857,7	16228,3	16897,8
у % до видатків Державного бюджету	2,77	2,70	2,65	2,39	2,02
освіта	101560,9	105538,7	100109,5	114193,5	129437,7
у % до видатків Державного бюджету	20,62	20,86	19,14	16,80	15,49

Джерело: складено автором на основі даних [2]

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

формації і розвитку знань, підвищенню ефективності функціонування соціально-економічних систем. Інформація, знання і навики – вирішальні чинники ефективного ринку праці, конкуренто-спроможності та економічного розвитку [1, с.12].

Загальновизнано, що висококваліфіковані кадри є найбільш динамічним елементом виробничої системи: вони продукують нові ідеї, сприяють швидкому впровадженню в практику наукових відкриттів, тобто темпи науково-технічного про-

гресу багато в чому залежать саме від них. Одним з найважливіших стимулів розвитку освіти стало її трактування як виробника людського капіталу та фактора соціально-економічного зростання, підвищення рівня освіти працівників призводить до зростання їх заробітків і підвищувати шанси на працевлаштування (табл. 2).

За період 2012 – 2016 рр. присутня тенденція до зменшення кількості професійно-технічних закладів з 972 до 787 (на 19%), а підготовле-

Таблиця 2. Динаміка показників підготовки фахівців професійно-технічних та вищих навчальних закладів за 2012 – 2016 рр.

Роки	Професійно-технічні навчальні заклади				Вищі навчальні заклади							
	Кількість закладів, од.	Кількість учнів, тис. осіб	Прийнято учнів, тис. осіб	Підготовлено кваліфікованих робітників, тис. осіб	І – II рівнів акредитації	III – IV рівнів акредитації	І – II рівнів акредитації	III – IV рівнів акредитації	І – II рівнів акредитації	III – IV рівнів акредитації ¹	І – II рівнів акредитації	III – IV рівнів акредитації ²
2012	972	423,3	241,8	202,1	469	316	335,9	1770,3	96,7	331,2	89,8	505,4
2013	968	391,2	225,2	227,3	458	309	319,6	1673,3	90,9	337,4	88,7	471,7
2014	814	315,6	178,0	182,0	387	277	251,3	1438,0	69,5	291,6	79,1	405,4
2015	798	304,1	176,6	165,0	371	288	230,1	1375,2	63,2	259,9	73,4	374,0
2016	787 ³	285,8	157,9	152,8	370 ⁴	287	217,3 ⁴	1369,4	60,6 ⁴	253,2	68,0 ⁴	318,7
2013 / 2012, + / -	-4,0	-32,1	-16,6	25,2	-11,0	-7,0	-16,3	-97,0	-5,8	6,2	-1,1	-33,7
2013 / 2012, y %	-0,4	-7,6	-6,9	12,5	-2,3	-2,2	-4,9	-5,5	-6,0	1,9	-1,2	-6,7
2014 / 2013, + / -	-154,0	-75,6	-47,2	-45,3	-71,0	-32,0	-68,3	-235,3	-21,4	-45,8	-9,6	-66,3
2014 / 2013, y %	-15,9	-19,3	-21,0	-19,9	-15,5	-10,4	-21,4	-14,1	-23,5	-13,6	-10,8	-14,1
2015 / 2014, + / -	-16,0	-11,5	-1,4	-17,0	-16,0	11,0	-21,2	-62,8	-6,3	-31,7	-5,7	-31,4
2015 / 2014, y %	-2,0	-3,6	-0,8	-9,3	-4,1	4,0	-8,4	-4,4	-9,1	-10,9	-7,2	-7,7
2016 / 2015, + / -	-11,0	-18,3	-18,7	-12,2	-1,0	-1,0	-12,8	-5,8	-2,6	-6,7	-5,4	-55,3
2016 / 2015, y %	-1,4	-6,0	-10,6	-7,4	-0,3	-0,3	-5,5	-0,4	-4,1	-2,6	-7,3	-14,8

¹ Прийнято осіб на початковий цикл навчання (без тих, що прийняті для продовження навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

² Випущено фахівців (без тих, що закінчили відповідний цикл навчання, зокрема бакалаврат, та продовжують навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

³ Крім 783 закладів Міністерства освіти і науки України, враховано 4 заклади інших міністерств (відомств).

⁴ З 2016/17 навчального року – коледжі, технікуми, училища.

Джерело: складено автором на основі даних [2]

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

но та випущено робітників у 2016 році на 24,4% менше у порівнянні з 2012 роком.

За проаналізований період також зменшилася кількість вищих навчальних закладів І–ІІ рівнів акредитації з 469 до 370 (на 21,1%) та випущених фахівців – з 89,8 тис. осіб до 68,0 тис. осіб (зменшення на 24,3%).

На нашу думку, для покращення притоку інвестицій в освіту України, слід здійснити наступні заходи:

- запровадити «активні» методи навчання: ділові та рольові ігри, більше часу приділяти ситуаційним вправам;
- сформувати систему впровадження наукових досліджень у навчальний процес;
- створити державні тренінгові компанії, що будуть приймати для проходження практики по найбільш проблемним сферам економіки України;
- запровадити обов'язкове стажування усіх науково-педагогічних працівників на підприємствах, що стосуються їх сфери досліджень;
- сприяти формуванню «дистанційних занять» з провідними ВУЗами світу, через використання популярних інтернет-програм дистанційного спілкування в реальному часі.

Висновки

Підсумовуючи, слід наголосити, що людський капітал з року в рік лише набирає актуальності. Керівники підприємств вже не ігнорують його, а навпаки прагнуть максимально сконцентрувати свої зусилля на його розвиток. Що стосується державного рівня, то вітчизняна система освіти має хороший потенціал для інвестування, але його необхідно ще розкрити. Для цього слід відходити від «радянських стандартів викладання» і поєднати наукові досягнення, прогресивні технології та навчальний процес підготовки фахівців в Україні. Подальших досліджень, потребує питання визначення місця корпоративної культури у розвитку людського капіталу на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Ковальчук В. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України / В. Ковальчук, А. Шахно // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2016. – Вип. 2 (15). – С. 33–40.
2. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Кубатко О. В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова // Mechanismof Economic Regulation. – 2013. – № 3. – С. 92–99. – Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mre_2013_3_11

4. 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.

References

1. Kovalchuk V., Shaxno A. (2016) Investuvannya v lyudskyj kapital yak faktor innovacijnogo rozvyltka ekonomiky Ukrayiny [Investing in human capital as a factor in the innovative development of the Ukrainian economy] Socialno-ekonomiczni problemy i derzhava. Vy'p. 2 (15). [in Ukraine]
2. Derzhavna sluzhba statysty'ky' Ukrayiny. [State Statistics Service of Ukraine]. Elektronnyj resurs. [in Ukraine]
3. Kubatko O. V. Pronikova Zh.S. (2013) Investuvannya v lyudskyj kapital yak faktor zrostannya konkurentospromozhnosti pidpryyemstva [Investuvannya in human capital as a factor of growth of enterprise competitiveness] Mechanismof Economic Regulation [in Ukraine]
4. Gizelo O.I.(2015) Investyciyiv lyudskyj kapital yak umova socialnogo rozv'ytku Ukrayiny [Investments in human capital as a condition of Ukraine's social development] Rynok praci ta zajnyatist naselennya [in Ukraine]

Дані про автора

Дюк Оксана Михайлівна,

здобувач, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: aspir@nung.edu.ua

Данные об авторе

Дюк Оксана Михайловна,

спискатель, Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа
e-mail: aspir@nung.edu.ua

Data about the author

Diuk Oksana,

applicant of the Department of Management and Administration, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas
e-mail: aspir@nung.edu.ua