

О. М. Чечель,

к. е. н., докторант, Національна академія державного управління при Президентові України

# ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

**Досліджено актуальні аспекти значення людського капіталу. Визначені пріоритети інвестицій у розвиток людського капіталу. Доведено визначальну роль держави у формуванні політики розвитку людського капіталу.**

**The actual aspects of value of human capital are investigated. The priorities of investments in development of human capital are certified. The qualificatory role of the state in forming of policy of development of human capital is well-proven.**

*Ключові слова: людський капітал, державна політика.*

*Key words: human capital, public policy.*

## АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ

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

Розвиток економіки знань характеризується домінуванням людського капіталу над іншими видами капіталу, що особливо притаманно країнам із високим рівнем доходів. Зокрема, у Японії, Швейцарії, Німеччині, США його частка становить 80 %. У структурі інвестицій цих країн найбільшу частку становлять видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист і соціальне забезпечення, духовний і фізичний розвиток, тобто видатки на розвиток людського капіталу. В Україні такі видатки щорічно збільшуються, однак їх величина залишається мізерною в порівнянні з видатками розвинутих країн.

Інвестиції в людський капітал вигідніші для підтримки і розвитку економіки, ніж вкладення виключно у розробку невідновлювальних сировинних ресурсів (нафти, металів тощо). До такого висновку прийшли вчені Кембриджського університету, проаналізувавши дані США, Китаю, Бразилії, Індії та Венесуели за період із 1995 по 2000 рр. [1].

## АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Протягом останніх десятиріч створено численні напрацювання, як правило, зарубіжних учених-економістів, які розкривають сутність людського капіталу, аналізують його функції й основні компоненти. Ними запропоновані методи оцінки вигод від інвестицій у людський капітал як для окремого індивіда, так і суспільства в цілому.

В основу написання даної статті покладено теоретичні розробки та наукові погляди таких вчених, як О.А. Грішнова, яка відмічає, що інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій [2, с. 55]. Тотожної думки дотримуються А.В. Коровський [3, с. 79], В.С. Васильченко, А.М. Гриненко,

Л.П. Керб [4, с. 194]. Автори чітко окреслюють поняття "інвестиції в людський капітал", зазначаючи, що це всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітку працівника. Дослідженнями вітчизняних і зарубіжних вчених доведено наявність високої ефективності інвестицій у людський капітал. Як правило, вона є значно вищою, ніж ефективність інвестицій у фізичний капітал.

В економічній літературі пропонуються різні підходи до класифікації інвестицій у людський капітал. Так, Г. Бекер поділяє інвестиції за критерієм використання людського капіталу, а саме — вкладення, здійснені в загальну і спеціальну підготовку. Перша з них наділяє працівника знаннями і навичками, які можуть приносити користь багатьом фірмам. Спеціальна підготовка "ніяк не відображається на тих виробничих характеристиках працівників, які могли б мати цінність (корисність) для інших фірм" [5, с. 65].

Дж. Кендрик класифікував інвестиції у людський капітал як:

— речові, втілені у людях (витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини);

— речові, не втілені в людях (витрати на загальну і спеціальну підготовку, охорону здоров'я і міграцію робочої сили);

— неречові, втілені у людях (витрати, пов'язані з припорошенням знань і досвіду людей, які сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого у людях) [6, с. 63].

Як узагальнення до короткого аналізу наукових джерел відмітимо, що більшість прихильників теорії людського капіталу основними інвестиціями у нього вважають вкладення в освіту, охорону здоров'я, підготовку і підвищення кваліфікації на виробництві, мобільність і мотивацію працівників, пошук інформації про ціни та доходи, виховання дітей тощо.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сьогоднішній день в Україні існує ряд проблем щодо формування і розвитку людського капіталу, які потребу-

ють нагального вирішення. Це стосується кількісної оцінки ефективності інвестицій у людський капітал, підвищення його якості та ефективності використання в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку економіки. Пріоритетною проблемою в даному напрямі є забезпечення належного державного фінансування людського капіталу.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Інвестиції у людський капітал можна розглядати в двох аспектах: коли індивід виступає суб'єктом впливу і коли індивід виступає об'єктом впливу. У першому випадку формування і вдосконалення людського капіталу відбувається завдяки витратам часу, коштів, зусиль, праці самого індивіда. Тому людина виступає суб'єктом інвестиційного процесу, оскільки її енергія та фінансові ресурси спрямовані на розвиток власних продуктивних якостей. Національний людський капітал нарощується здебільшого за рахунок державних інвестицій. Об'єктом впливу таких вкладень є нація як носій людського капіталу. Водночас приватні інвестиції окремих осіб долучаються до державних вкладень і формують сукупний людський капітал.

Участь держави в інвестуванні у людський капітал відбувається через щорічні відрахування з державного бюджету на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист тощо. Завдяки якіснішому людському капіталу, індивід у процесі своєї діяльності приносить суспільству значні економічні вигоди. Найвигіднішим є те, що вони зумовлюють підвищення продуктивності праці власників людського капіталу, а відтак, збільшення ВВП.

Інвестування у людський капітал можна визначити як вкладення індивідів, компаній, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, здоров'я, виховання дітей, мотивацію до праці, пошук важливої інформації та ін.) з метою досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства тощо). Такий процес на мікро- і макrorівні має різні джерела забезпечення. Зокрема, на мікрорівні джерелами інвестицій виступають:

- власні фінансові ресурси (прибуток фірми, амортизаційні відрахування, заощадження трудового колективу, продаж частини активів тощо);
- залучені фінансові ресурси (кошти від продажу цінних паперів, пайових та інших внесків фізичних і юридичних осіб, венчурний капітал, фонди громадських організацій);
- позичкові фінансові кошти (кредити банків і бюджетних організацій, випуск боргових цінних паперів) [7, с. 106—113].

Джерелом інвестицій на макrorівні є:

- 1) відрахування з держбюджету на освітні та медичні програми;
- 2) видатки держави на систему страхування від безробіття і захист довкілля, утримання служб міграції;
- 3) податкові пільги і субсидії тощо [8, с. 83—87].

Прийняття раціональних інвестиційних рішень базується на оцінці витрат і вигод, які отримує окрема людина чи суспільство загалом від таких вкладень. Потенційні інвестори (індивід, сім'я, фірма) вкладатимуть кошти у людський капітал тоді, коли будуть впевнені, що ризик від проекту буде мінімальним і у майбутньому вони отримають вищі доходи чи прибутки від капіталовкладень. Економічно виправданими будуть ті інвестиції, які мають високий рівень окупності.

Інвестування у людський капітал на макrorівні повинне передбачати компроміс між вигодами одного індивіда і витратами іншого. Застосування аналізу "витрати — виго-

ди" для підготовки і обґрунтування будь-яких інвестиційних проектів державного сектора на всіх рівнях управління є більш складним процесом. Адже потрібно визначити цінність у грошах результатів певного інвестиційного проекту стосовно всіх членів суспільства. З цієї метою він містить низку стандартних етапів:

- 1) визначення набору альтернативних проектів;
- 2) прийняття рішення про те, чиї вигоди і витрати слід врахувати;
- 3) складання переліку впливів і вибір одиниць виміру;
- 4) кількісне прогнозування впливів протягом життя проекту;
- 5) вираження в грошовому еквіваленті всіх впливів;
- 6) дисконтування витрат і вигод з одержанням значень дисконтованої вартості;
- 7) обчислення чистої дисконтованої вартості кожного альтернативного проекту;
- 8) виконання аналізу чутливості;
- 9) підготовка пропозицій, виходячи з чистої дисконтованої вартості й аналізу чутливості [9, с. 7].

Прихильники теорії людського капіталу стверджують, що освіта й здоров'я — дві найважливіші інвестиції у людський капітал. Економіка охорони здоров'я і економіка освіти розглядаються як дві відокремлені галузі прикладної мікроекономіки, оскільки існують істотні розбіжності в оцінці вигод і витрат від вкладень у них. Легко виміряти прибутковість освіти через отримані випускниками заробітки, тоді як дотепер не створено методики грошового вимірювання прибутковості здоров'я.

Попри це, інвестиції в освіту і охорону здоров'я мають спільні ознаки. Зокрема, Т. Шульц у праці "Інвестування у людський капітал" [10] обґрунтував, що витрати на освіту і охорону здоров'я розглядаються одночасно як споживання й інвестиція, їх прибутковість неможливо визначити до стемено, вагому роль у їх забезпеченні відіграє державний сектор.

Існують різні форми вкладень у людський капітал, але основною і найбільш досліджуваною формою інвестицій є освіта. За підрахунками міжнародної організації ЮНЕСКО з питань освіти, науки і культури, різниця у доходах людей, яка припадає на освіту, становить 60 %, а 40 % забезпечують іншими факторами (природними здібностями, здоров'ям, соціальним походженням, поведінкою і т.д.) [11, с. 112]. Такий відчутний вплив освіти на диференціацію заробітків людей викликав посилену увагу науковців до вивчення проблем окупності капіталовкладень в освіту.

Економічний ефект від інвестицій в освіту (наприклад, вищу) можна розглядати як додатковий дохід упродовж життя, який отримує людина з вищою освітою у порівнянні з тими, хто закінчив середню школу. В розвинутих країнах існує надійна і повна інформаційна база, необхідна для обчислення рентабельності освіти. За підрахунками західних економістів, коефіцієнт окупності приватних капіталовкладень становить: для середньої освіти близько 14 %, університетської — 12 % [12, с. 284]. Для країн, що розвиваються, визначити ефективність приватних інвестицій в освіту складно, оскільки не завжди існує офіційна статистика щодо заробітків індивідів упродовж життя.

Інвестиції у людський капітал здійснюються у вигляді навчання в освітньому закладі і через "навчання справи" на робочому місці [13, с. 30—51]. Працедавці вкладають кошти у спеціальну підготовку працівників з метою підвищення прибутків фірми у майбутньому.

Досить важливим напрямом вдосконалення державної політики сприяння розвитку інвестицій у людський капітал є переймання успішного зарубіжного досвіду у даній сфері.

Зупинимось на цьому питанні детальніше.

Статистичні дані засвідчують, що видатки на освіту у відсотках до ВВП найвищі у США — 5,7 %, Франції — 5,6 %, Польщі — 5,6 %, Великобританії — 5,3 %. В Україні цей показник менший майже на 1 % і становить 4,6 %. Водночас державні інвестиції в освітню галузь в Україні більші, ніж в Японії на 1 %, ніж в Росії — на 0,8 % [14]. Проте, враховуючи величину ВВП даних країн, можна стверджувати, що Україна значно відстає від економічно розвинутих держав у фінансуванні освітньої галузі.

На сьогодні головним джерелом фінансування вищої освіти в більшості розвинутих країн є державний бюджет. Разом з цим, практикується надання субсидій на освіту навчальним закладам і здобувачам освіти. Субсидії вищим навчальним закладам поділяють на прямі (гранти, приватні внески) і опосередковані (податки і кредити), а їх фінансове забезпечення здійснюється за рахунок коштів держави й інших неурядових організацій.

Перспективним напрямом для України є надання студентам кредиту на навчання самими навчальними закладами. Це дасть змогу найоптимальніше оцінити здібності та старанність молоді, зменшити ризик несвоєчасного повернення кредиту. Кредити на отримання освіти набули поширення у розвинутих країнах. Зокрема, у Франції основні механізми надання їх такі:

— річна процентна ставка студентських кредитів становить 7—9 %, що на 1—2 пункти нижчі за класичний;

— вік позичальника повинен становити 18—28 років, хоча деякі банки не використовують вікові обмеження;

— розмір позики залежить, здебільшого, від перспективності отримуваної здобувачем освіти;

— особи, які не працюють, зобов'язані надати банку відповідну поруку;

— термін повернення боргу — від 9 до 10 років, з можливим відтермінуванням початку виплат [15, с. 66—67].

Ставши членом СОТ, Україна взяла на себе й зобов'язання, які стосуються освіти, зокрема це принципи експорту освітніх послуг, серед яких доцільно виділити [16, с. 72]:

1) комерційну присутність;

2) транскордонне надання освітніх послуг;

3) навчання особи за кордоном;

4) надання освітніх послуг іноземним громадянином у країні перебування без використання навчального закладу.

За таких умов тільки якісні послуги вітчизняних закладів освіти здатні конкурувати із відповідними закордонними освітніми структурами. В іншому випадку вони витіснятимуться з освітнього простору, що може призвести до деградації людського капіталу окремих індивідів.

Важливою складовою людського капіталу, як було зазначено, виступає здоров'я населення. Стан і рівень його розвитку значною мірою визначається існуючою в країні системою охорони здоров'я. Дослідження вітчизняної системи охорони здоров'я доводить, що медична галузь в Україні потерпає від недостатнього фінансування і потребує нагальних змін. Утім, реалізувати урядові програми щодо її реформування неможливо без належної фінансової підтримки з боку держави.

Досвід зарубіжних країн засвідчує, що видатки на медицину постійно зростають і в середньому складають для Великобританії — 7 %, Австралії — 9 %, Канади — 10 %, США — 14 % від ВВП [17]. В Україні державне фінансування охорони здоров'я коливалися у межах 3—4 % від ВВП.

Оскільки потреба у медичній допомозі майже необмежена, а фінансові ресурси є обмеженими, тоді виникає не-

обхідність у колективному її фінансуванні. У даному контексті корисним для України є досвід розвинутих країн щодо залучення різних джерел фінансування для забезпечення розвитку охорони здоров'я. Для прикладу, у США держава фінансує тільки 40 % усіх потреб медичної галузі, 1/3 — пацієнти, решту — приватні фонди, компанії, страхові і неприбуткові організації (Синій Хрест, Синій Щит, Організації підтримки здоров'я). У Канаді федеральний уряд і уряди провінцій покривають 3/4 загальних витрат на охорону здоров'я, 1/4 коштів надходить від приватних джерел [18, с. 261—262].

Разом із державним фінансуванням у багатьох країнах ефективно функціонує система соціального страхування. У Великобританії існує Національна система здоров'я, що фінансується в основному за рахунок загального оподаткування. Політику в даній галузі здійснює центральний уряд, але спостерігається автономія на місцевому рівні. Кошти бюджету розподіляються за конкретними територіями на основі кількості населення, його статі, віку, показників стану здоров'я, тощо. Послугами приватного сектора користуються близько 7 % населення [18, с. 262—263].

Отже, реформування системи охорони здоров'я і залучення додаткових джерел її фінансування у розвинутих країнах зумовило перерозподіл відповідальності за стан здоров'я населення між державою, неурядовими організаціями та самими індивідами. Проте адаптувати зарубіжний досвід до вітчизняних реалій необхідно виважено, з урахуванням економічних, національних та інституційних особливостей України.

Здійснення інвестицій у мобільність людини дозволяє ефективно використовувати її людський капітал. Зокрема, здатність змінювати місце навчання ще у студентські роки має значний вплив для розвитку відповідних якостей у майбутньому. Якщо аналізувати показник виїзної мобільності українських студентів, то можна констатувати, що вони не є високими у порівнянні з іншими країнами. Майже у два рази він менший за відповідний показник таких країн, як США, Японія, Німеччина, Франція. Цей показник у відсотковому виразі визначається як відношення мобільних студентів, які приїжджають з країни (регіону) до всіх студентів вищих навчальних закладів даної країни (регіону). Для України даний показник становить 1 % і менший за відповідний показник для Польщі (1,5 %), Румунії (3,2 %), Чехії (2,3 %), Японії (1,5 %), Франції (2,5 %).

Аналізуючи плінність студентів України, можна констатувати той факт, що найбільше студентської молоді виїжджає у Німеччину, США, Польщу, Угорщину. Спостерігається така тенденція, коли студенти обирають для продовження навчання, як правило, економічно розвинуті країни. Для країн колишнього пострадянського простору такими виступають Велика Британія, Франція, Німеччина, США, Австрія, Італія. Здебільшого українські студенти виявляють бажання не тільки навчатися за кордоном, а й мігрувати до них з причин кращих умов праці, отримання вищих доходів і самореалізації.

Для запобігання міграції молодих фахівців з України слід скористатися досвідом країн, які використовують кредит на освіту як гарантію того, що студент після закінчення ВНЗ залишиться працювати на батьківщині. Прикладом може слугувати програма "Інвестування в міжнародний диплом MBA", яка існує завдяки активній участі голландського Банку реконструкції та розвитку. Банк кредитує студентів із Центральної та Східної Європи і Центральної Азії. Обов'язковою умовою отримання кредиту є вступ позичальника до бізнес-школи, з якою банк уклав угоду про співпрацю, та зобов'язання студента після закінчення осв-

ітнього закладу працювати у країнах Центральної та Східної Європи. Такі угоди укладені з бізнес-школами IESE, Rotterdam of Management, LBS. Наданий банком кредит є довгостроковим (13—20 років), з річною відсотковою ставкою 7—12 % і повністю компенсує витрати на здобуття освіти [15, с. 63].

Важливим напрямом інтенсифікації нагромадження вітчизняного людського капіталу є підвищення мотивації праці через використання соціального пакета. В Україні у більшості випадків використовується базовий соціальний пакет, який включає такі елементи: забезпечення належних умов праці, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, виплата заробітної плати, надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором. Проте в розвинутих країнах широко використовується мотиваційний соціальний пакет, який передбачає компенсацію витрат у випадку захворювання, на розвиток корпоративної культури, відпочинок і спорт, відшкодування витрат на мобільний зв'язок, транспорт, оренду житла тощо. Для прикладу, в США соціальний пакет становить 40—50 % базової заробітної плати, в Росії — 10—15 % [19, с. 7—11].

## ВИСНОВКИ

Підсумовуючи дослідження, відмітимо, що найбільш розповсюдженим видом інвестицій в людський капітал є витрати на освіту. Саме рівень освіти є одним із складових Індексу людського розвитку (ІЛР), який щорічно розраховується ООН для аналізу розвитку людського потенціалу. Потрібно також зазначити, що віддача відданого виду інвестування не піддається кількісному вимірюванню через свою нематеріальну природу.

Інвестиції у систему охорони здоров'я також визначаються як інвестиції в розвиток і збереження людського капіталу, адже вони приводять до позитивних результатів і виражаються в збереженні працездатності за рахунок зменшення захворюваності та збільшення продуктивного періоду життя. Інвестиції в здоров'я, проведення профілактичних заходів, підвищення якості та доступності медичної допомоги забезпечують нормальний рух робочої сили на виробництві, погіршення ж здоров'я призводить до захворюваності, інвалідності, зниження працездатності.

Трансформаційні процеси, які відбуваються в економіці України, створюють нові можливості виходу на світовий ринок. У цьому процесі головну роль відіграє людина з певним набором знань, використання яких повинно забезпечити успішний розвиток та ефективне використання наданих можливостей. Тому формування людського капіталу як інструменту конкурентоспроможності вимагає більшого фінансування й уваги з боку держави.

Основними шляхами державного стимулювання розвитку людського капіталу в Україні, на нашу думку, мають стати:

- реформування системи охорони здоров'я;
- диверсифікація джерел фінансування освіти;
- покращення якості освітніх послуг;
- розвиток науки;
- удосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу;
- активна державна політика на ринку праці;
- підвищення мотивації до праці;
- протидія нелегальній трудовій міграції та "відпливу інтелекту".

Практична апробація окреслених шляхів — складова частина діяльності уряду, що має узгоджуватися з іншими видами економічної політики (демографічною, інноваційною, інвестиційною, амортизаційною, політикою зайня-

тості тощо). За таких умов підвищиться ефективність використання вітчизняного людського капіталу, що забезпечить розвиток динамічної і конкурентоспроможної національної економіки.

## Література:

1. За даними Інформаційної агенції РБК Україна. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.rbc.ua/ukr/finance/show/investitsii-v-lyudey-vygodnee-vlozheniy-v-syevyue-resursy--15122010082900>
2. Грішнова О.А. Людський розвиток: [навчальний посібник] / О.А. Грішнова. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
3. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: [монографія] / А.В. Коровський. — К.: КНЕУ, 2004. — 184 с.
4. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: [навчальний посібник] / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
5. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход / Г.С. Беккер; пер. с англ., сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
6. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. — М.: Прогресс, 1978. — 276 с.
7. Боголіб Т.М. Удосконалення фінансового забезпечення розвитку вищої освіти / Т.М. Боголіб // *Фінанси України*. — 2005. — №2. — С. 106—113.
8. Осецький В.Л. Інвестиції та інновації: проблеми теорії і практики: монографія / Осецький В.Л. — К.: ІАЕ УААН, 2003. — 412 с.
9. Аналіз вигід і витрат. Концепції і практика / [Ентоні Е. Боардмен, Девід Х. Грінберг, Ейдан Р. Вайнінг, Девід Л. Веймер]; пер. з англ. О. Мороз, Т. Мороз. — [2 — е вид.] — К.: АртЕк, 2003. — 568 с.
10. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. — N.Y.; L., 1971. — 272 p.
11. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
12. Майер Джеральд М. Основні проблеми економіки розвитку / Майер Джеральд М., Паух Джемс Е., Філіпченко А. — К.: Либідь, 2003. — 688 с.
13. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Becker G.S. — [Third Edition]. — Chicago and London, 1993. — 390 p.
14. Всемирный доклад по образованию. 2006. Сравнение мировой статистики в области образования / [Институт статистики ЮНЕСКО]. — Монреаль, 2006. — 192 с.
15. Мороз І.В. Кредитування в системі вищої освіти України / Мороз І.В. // *Фінанси України*. — 2005. — №4. — С. 61—67.
16. Новіков В. Фінансово-кредитні та інституційні аспекти розвитку професійної освіти на пост болонському просторі / Новіков В., Левін П. // *Економіка України*. — 2006. — №9. — С. 64—77.
17. За даними Організації економічного співробітництва і розвитку. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.oecd.org>
18. Магуйай Е. Економіка охорони здоров'я: вступ. курс / Магуйай Е., Гендерсон Дж., Муні Г.; пер. з англ. Чайковський В. — К.: Основи, 2008. — 313 с.
19. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / Новак І. // *Україна: аспекти праці*. — 2008. — № 2. — С. 6—12.

*Стаття надійшла до редакції 22.06.2011 р.*