

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ — ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ КРАЇНИ

Збереження і розвиток освітнього потенціалу розглядається як стратегічна передумова розвитку української економіки.

Preservation and development of educational potential is considered as a strategic condition development of the Ukrainian economy.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, сталий розвиток.

У нових ринкових умовах господарювання соціально-економічний розвиток країни безпосередньо визначається здатністю економіки до якісних та ефективних зрушень. За будь-яких умов, при різних системах, в різні політичні та економічні епохи людські можливості були визначальними при досягненні поставлених цілей. У сучасній економіці спостерігається значне зростання загальних обсягів інвестицій у людський капітал, який охоплює собою освіту, знання, трудові навички, виробничий досвід, мотивацію до праці, що використовуються в процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ з метою досягнення стратегічних цілей. Інвестиції у людський капітал безпосередньо пов'язані з усіма сторонами виробництва на підприємстві — як із соціальною, так і з економічною.

Незважаючи на активне використання основних положень теорії людського капіталу в західній економічній науці, в Україні її постулати хоча і є відомими, проте, на жаль, не мають достатнього теоретичного обґрунтування і відповідного дієвого практичного механізму результативного управління інвестиціями у людський капітал.

Відомі науковці, такі як Богині Д.П., Гальчинський А.С., Гудзинський О.Д., Данилишин Б.М., Дацій О.І., Кірейцев Г.Г., Корецький М.Х., Кропивко М.Ф., Малік М.Й., Саблук П.Т., Савчук В.К., Федоров М.М., Хвесик М.А., Чернюк Л.Г., Чижова В.І. та інші, в своїх працях приділяли багато уваги дослідженню питань щодо інвес-

тування у людський капітал, але залишаються недостатньо дослідженими, потребують подальшої розробки теоретичні й методичні аспекти щодо створення ефективного механізму управління інвестиціями у людський капітал, який відповідав би сучасним ринковим перетворенням. Управління інвестиціями у людський капітал не сформовано у цілісну систему.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідити та узагальнити основні підходи до організації інвестиційної діяльності у людський капітал у контексті стратегії сталого розвитку суспільства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ (РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ)

Для вимірювання людських ресурсів застосовуються кількісні та якісні показники. До кількісних характеристик відносяться частка економічно активного населення, чисельність людей, кількість відпрацьованих людино-днів тощо. До якісних характеристик відносяться всі показники, які впливають на якість праці й сприяють зростанню її продуктивності, наприклад професіоналізм, майстерність, компетентність, відданість тощо. Інвестиціями в людський капітал можна з повним правом назвати всі витрати, спрямовані на покращення цих характеристик.

Інвестиції в людину є основним інструментом формування і нарощення людського капіталу. В загальному вигляді до інвестицій в людський капітал можна віднести всі види вкладень у людину, які можна оцінити в грошовій або іншій формі, які сприяють підвищенню персоніфікованих доходів людини, збільшують продуктивність її праці й мають цілеспрямований характер. Витрати, які сприяють зростанню продуктивності праці, можна розглядати як інвестиції у такому розумінні: поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані значно більш високим потоком прибутків у майбутньому [4, с. 32].

Інвестиції в людський капітал, за визначенням К.Р. Макконнелла і С.Л. Брю, являють собою "будь-яку дію, яка підвищує кваліфікацію і здібності і тим самим продуктивність праці працівників... Витрати, які сприяють підвищенню чисі-небудь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому" [6, с. 171].

У процесі виробництва людського капіталу інвестування відбувається як у вигляді зовнішніх вкладень (грошові кошти, ресурси), так і у вигляді певних видів особистої, персональної людської діяльності. Іншими словами, виробництво ЛК відбувається в процесі інвестування у специфічні види діяльності людини — освіту, спеціальну підготовку, підвищення кваліфікації, перепідготовку, виробничу діяльність, зміцнення здоров'я. Активами людського капіталу є продуктивні здібності людини, які були сформовані й застосовані в процесі виробництва. До основних із них відносять: загальну та спеціальну освіту; практичний професійний та життєвий досвід; духовне та фізичне здоров'я; мотивацію та гнучкість мислення [6, с. 171].

Саме завдяки активам визначається економічне становище людського капіталу у суспільстві і забезпечується подальше функціонування. Перетворення людських ресурсів у діючий людський капітал, забезпечення економічного зростання на всіх рівнях відбувається винятково через зміцнення і нарощення активів людського капіталу.

Розрізняють три види інвестицій у людський капітал. "По-перше, витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д., є найочевиднішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною. По-друге, витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування і поліпшення життєвих умов — продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці працівників. Насамкінець, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю..." [3, с. 49]. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значущої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) [5, с. 91].

Таким чином, всі витрати, що можуть бути оцінені в грошовій або інших формах, які впливають на зростання продуктивності праці і заробітку працівників у майбутньому, розглядаються нами як інвестиції у людський капітал.

Інвестування — вкрай важливий процес, але воно є лише передумовою виробництва людського капіталу. Саме ж виробництво людського капіталу відбувається в результаті активної людської діяльності. Людина як майбутній власник людського капіталу тут є одночасно суб'єктом, об'єктом процесу і результатом впливу. Людський капітал створюється у двох площинах. Першою є суспільний сектор економіки (переважно, сфера освіти), де інвестором виступає держава і державні капіталовкладення. Другою площиною є особистісний рівень людини, тому що витрати часу, коштів і праці для саморозвитку власника ЛК є абсолютно необхідними для формування і збільшення цього капіталу. Такі особисті витрати одночасно є приватними інвестиціями, які згодом включаються до суспільних витрат відтворювального процесу, тому що накопичені знання, вміння, навички можуть бути реалізовані й оцінені лише в суспільстві через активну трудову діяльність людини.

Відкриття категорії людського капіталу та інвестицій у людський капітал спричинило появу багато чисельних методик оцінювання його обсягів, результативності та економічної вигідності [1; 2; 3; 5]. Розуміння таких капіталовкладень в людину, як витрати на освіту або охорону здоров'я, в якості капіталовкладень інвестиційного характеру відкрило перед економічною наукою нові перспективи.

На нашу думку, економічну оцінку інвестицій у людський капітал доцільно розпочинати з аналізу витрат на освіту та вигід від її одержання, оскільки основний людський капітал формується саме у системі освіти. Витрати, пов'язані із здобуттям освіти, поділяються на три наступні групи [4, с. 40—41].

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, які здійснює майбутній власник людського капіталу або інший інвестор — держава, підприємство, сім'я).

1.1. Плата за навчання.

1.2. Витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання тощо.

1.3. Витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. Втрачені заробітки. Під час навчання людина не може працювати в повному обсязі. Тому на період навчання вона на деякий період відмовляється від певного заробітку. В більшості західних країн витратами на освіту для працездатних людей вважаються саме втрачені заробітки. Кількісно втрачені заробітки можна визначити так: доходи, які міг би отримувати працівник, якби мав роботу, мінус доходи студента (отримання стипендії або додаткові підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія, приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має "втрачених заробітків", а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію) [4, с. 41].

3. Моральні витрати:

— втрата вільного часу. Вільний час є одним з найбільших благ для людини. Процес навчання зазвичай потребує більше часу, ніж нормований робочий день. Також навчання може бути важким, виснажливим та супроводжуватися стресовими ситуаціями (під час сесії та здачі екзаменів);

— якщо одержання освіти потребує зміни місця проживання, людина вимушена змінювати звичне соціальне коло, розлучатися з батьками та друзями.

Якщо перші дві групи витрат на освіту можна обчислити з відносною точністю, то моральні витрати важко піддаються оцінці, тому що для всіх людей вони є абсолютно різними. Проте іноді саме моральні витрати є вирішальними при прийнятті рішення про одержання освіти.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту складається з трьох наступних груп доходів [4, с. 41]:

1. Прямі матеріальні зиски.

1.1. Можливість отримувати більші заробітки протягом усього життя.

1.2. Зростає можливість брати участь у розподілі прибутків компанії.

1.3. Шанс отримати індивідуальні умови оплати праці, одержувати премії, надбавки або ж користуватися пільгами.

1.4. Можливість одержувати пенсійне забезпечення або медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски.

2.1. Можливість збільшувати інвестиції у власний людський капітал за рахунок роботодавця (підвищувати кваліфікацію, пройти перепідготовку або отримати іншу освіту).

2.2. Можливість оздоровлення за рахунок підприємства. Оскільки висококваліфікований працівник володіє дорожчим людським капіталом, ніж низькокваліфікований, то роботодавець більше піклуватиметься про стан його здоров'я.

2.3. Роботодавець зацікавлений у створенні пристойних умов життя для цінних працівників, тому вони мають змогу користуватися пільговими кредитами та іншою допомогою від підприємства (житлове кредитування, автомобільні бонуси, соціальний пакет тощо).

2.4. Підприємство забезпечує висококваліфікованим працівникам кращі умови праці та відпочинку.

2.5. Інші непрямі матеріальні вигоди.

3. Моральні зиски.

3.1. Зазвичай висококваліфіковані працівники отримують задоволення від обраної професії (від її престижності або в результаті досягнення бажаного соціального статусу).

3.2. Такі працівники мають можливість творчої самореалізації і доступ до цікавих видів діяльності.

3.3. Кваліфіковані працівники мають високу конкурентоздатність на ринку праці, у них є відчуття стабільності і впевненості у майбутньому.

3.4. Можливість співробітництва з розумними і перспективними людьми тощо.

Щодо вимірювання віддачі від інвестицій в освіту, то кількісній оцінці підлягає лише перша група, тобто прямі матеріальні вигоди, але тільки прогнозовано.

Можна володіти найточнішою інформацією про заробітну плату бухгалтерів в Україні, але точний розмір заробітної плати конкретного студента після закінчення вузу за спеціальність "облік та аудит" можна назвати лише приблизно. Ще важче оцінити кількісно моральні або непрямі матеріальні вигоди, проте саме їхня роль під час прийняття рішення щодо інвестицій в освіту буває вирішальною.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Підсумовуючи різні погляди на проблеми дослідження і формулювання категорії "людський капітал", ми вважаємо, що людський капітал — це сукупність продуктивних здібностей, особистих рис характеру та мотивацій людини, що були сформовані і розвинуті внаслідок певних інвестицій, перебувають в особистій власності індивіда, використовуються ним в економічній діяльності і мають здатність впливати на збільшення заробітків свого власника і зростання національного доходу. Інвестиціями у людський капітал ми вважаємо всі види витрат грошових та матеріальних ресурсів, а також витрат часу, які спрямовані на зростання продуктивності праці і доходів працівника у майбутньому. Управління інвестиціями у людський капітал, на нашу думку, є науково обґрунтованим процесом координації людських, матеріальних та грошових ресурсів, метою якого є економічно ефективно формування, накопичення і продуктивне використання людського капіталу.

Формування і накопичення людського капіталу потребує великих матеріальних та інших витрат від держави, підприємств та громадян. Це стосується як освіти, так і інших сфер його формування. Такі витрати можна оцінити лише частково, але і така приблизна оцінка свідчить про те, що вартість нагромадженого людського капіталу перевищує розміри матеріального нагромадження, а темпи нематеріального нагромадження і визначають темпи економічного зростання країни. Отже, ми вважаємо стратегічною передумовою відродження української економіки саме збереження і розвиток освітнього потенціалу держави.

Літератури:

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 109—119.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-прес, 2000. — 313 с.
3. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. — 2002. — № 12. — С. 48—53.
4. Грішнова О.А. Зарубіжний досвід фінансування освіти та перспективи його застосування в Україні // Наукові праці НДФІ. — К., 2000. — Вип. 10—11. — С. 214—222.
5. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент в системе образования. — К.: МАУП, 1999. — 174 с.
6. Макконелл КР., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы, политика. — М.: Республика, 1992. — Т.2 — 400 с.