

О.І. Гізело
O.I. Giselo

Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України

Investment in Human Capital as a Condition for Social Development of Ukraine

Розглянуто людський капітал як ключовий фактор виробництва в сучасних умовах господарювання. Обґрунтовано необхідність інвестування в людський капітал для забезпечення соціально-економічного розвитку України. Проаналізовано основні тенденції в інвестуванні в людський капітал в Україні та у розвинених країнах. На основі проведеного аналізу запропоновано рекомендації щодо оптимізації інвестування в людський капітал з метою забезпечення соціального розвитку.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції в людський капітал, соціальний розвиток, українська економіка.

This article considers human capital as a key factor of production in modern economy. It justifies the necessity of investing in human capital for socio-economic development of Ukraine. The basic trends in investing in human capital in Ukraine and in the developed countries have been analyzed. Based on the analysis, the article provides recommendations for optimization of investment in human capital to ensure social development.

Keywords: human capital, investment in human capital, social development, the Ukrainian economy.

Постановка проблеми. Сучасний етап суспільно-економічного розвитку характеризується переходом від індустріального, промислового до постіндустріального, інформаційного суспільства, від економіки промислового капіталу до економіки знань. Носієм і джерелом ключового фактора виробництва за таких обставин стає людина. Поняття людського капіталу означає усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, особливо в умовах науково-технічного прогресу, коли професійні навички, рівень освіти, здатність освоювати нові досягнення визначають успішність підприємства. Людина знаходиться в центрі соціально-економічної системи і як споживач, і як виробник. Людський фактор слід розглядати як головний резерв розвитку виробництва, провідний чинник розвитку і стабільності економіки. У таких умовах особливої уваги набувають проблеми інвестиційного забезпечення людського капіталу, без здійснення якого неможливим буде забезпечення конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства й держави загалом.

У зв'язку з цим набуває актуальності дослідження шляхів інвестування людського капіталу як основної умови забезпечення економічного зростання, а також економічного і соціального розвитку.

Аналіз останніх публікацій. Вирішенню проблем використання людського капіталу присвячена значна кількість праць зарубіжних і вітчизняних вчених Г. Азоєва, Г. Беккера, Ф. Вірсема, Л. Вальраса, В. Галушко, О. Гудзинь-

кого, С. Дятлова, Й. Завадського, Р. Кантера, І. Ліфіца, С. Бандура, В. Петі, М. Портера, П. Саблука, Ж.-Б. Сея, Г. Сіджвіка, Г. Скударя, А. Сміта, С. Струмиліна, Ф. Тейлора, М. Трейсі, Р. Фатхутдінова, Т. Шульца, А. Юданова та ін. Однак питання інвестиційного забезпечення людського капіталу як джерела соціального розвитку залишаються недостатньо висвітленими.

Мета статті полягає в ґрунтовному дослідженні сутності людського капіталу як визначального чинника соціального розвитку та обґрунтуванні на цій основі рекомендацій щодо здійснення інвестування в людський капітал у вітчизняній економіці.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі відсутня єдність поглядів щодо трактування сутності поняття "людський капітал". Однак усе різноманіття поглядів можна згрупувати у дві категорії: людський капітал у широкому й у вузькому розумінні.

У звуженому розумінні людський капітал пов'язують лише з людиною як носієм знань, що є ключовим чинником розвитку суспільства і економічного зростання [10; 13]. Розширений підхід (і нині цієї позиції дотримуються більшість сучасних науковців) передбачає включення до людського капіталу не лише спеціалістів, знання, науку, виховання, а й інструменти інтелектуальної праці та середовище функціонування людського капіталу в частині виконання ним своїх виробничих функцій.

Вимагає обґрунтування наукова доцільність виокремлення категорії людського капіталу саме як капіталу, а не іншого фактора виробництва.

Більшість теорій факторів виробництва (і марксистська, і маржиналістська, і теорія трьох факторів Ж.-Б. Сея) стверджують, що за умов індустріального суспільства кожен фактор виробництва приносить свій дохід. Так, доходом від землі є рента, від праці – заробітна плата, від капіталу – прибуток (або процент). В індустріальному суспільстві ключовим фактором виробництва

*Гізело Олена Іванівна, аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).
 Науковий керівник – Бандур С.І.*

*Giselo, Olena Ivanivna, postgraduate, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).
 Scientific Adviser – Bandur, S.I.*

© Гізело О.І., 2015

© Giselo, O.I., 2015

був капітал, тому створена у процесі (індустріального) виробництва додаткова вартість присвоювалася власником капіталу (промислового). Однак із поступовим переходом сучасного суспільства до постіндустріального способу виробництва ключовим фактором виробництва стає праця. Причому висококваліфікована інтелектуальна праця, носієм якої є людина – працівник. Відтак за нинішніх умов становлення інформаційного суспільства і постіндустріальної суспільно-економічної формації додаткова вартість, створена у процесі виробництва, присвоюється власником ключового фактора – працівником. Саме тому виникла потреба в науковій літературі застосовувати категорію “людський капітал”.

Отже, під людським капіталом ми розуміємо сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів заробітків його власника та національної економіки.

Звернемо увагу на принципові моменти, що впливають з цього визначення:

– по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

– по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

– по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;

– по-четверте, таке зростання доходів стимулює інвестиції в людський капітал, що стає причиною подальшого зростання заробітків.

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

Одним із центральних аспектів формування людського капіталу є положення про те, що вроджений людський капітал розвивається в результаті усвідомленого інвестування. До таких видів інвестицій відносяться: освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я тощо. Крім того відзначимо, що інвестування в людський капітал – це шлях подолання бідності країни.

Інвестиції в освіту підвищують рівень і обсяг знань людини, сприяють формуванню, трансформації і розвитку знань, підвищенню ефективності функціонування соціально-економічних систем. Інформація, знання і навички – вирішальні чинники економічного розвитку, ефективного ринку праці та конкурентоспроможності. А інвестиції у вищу освіту сприяють формуванню у суспільстві прошар-

ку висококваліфікованих фахівців, праця яких має найбільший вплив на темпи економічного зростання.

Залежно від масштабності інвестиції в людський капітал можна виділити кілька рівнів (див. рис.). При цьому всі рівні тісно взаємопов'язані та взаємозалежні, оскільки сукупність інвестицій в людський капітал нижчого рівня складає вищий рівень людського капіталу. Ступінь розвитку людського капіталу на вищих рівнях, у свою чергу, обумовлює можливості його вдосконалення на нижчих рівнях.

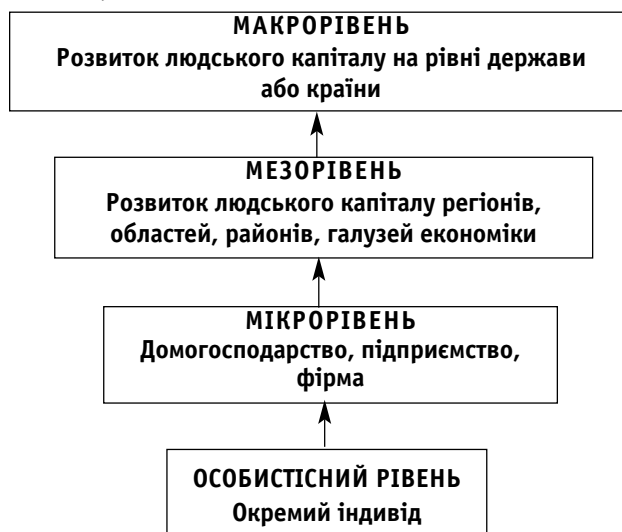


Рис. Рівні інвестицій в людський капітал

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.

Людський капітал формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня і якості життя населення, що передбачає здійснення фінансових витрат на освіту, науку, виховання, охорону здоров'я, розвиток підприємницьких здібностей, економічну і соціальну безпеку, свободу, культуру тощо.

У науковій літературі під соціальним розвитком визначають якісне поліпшення показників, що характеризують соціальну сферу, а саме: доходів населення та темпів їх зростання; стану соціальних галузей (освіти, охорони здоров'я, культури); мінімальних соціальних гарантій, які забезпечують нижчий рівень соціальних показників; доходів і витрат населення та їх структури; доступності послуг освіти та охорони здоров'я тощо [2; 4].

Саме тому соціальний розвиток має бути відповідним станом економіки і суспільства, сприяти виходу зі соціальної кризи, забезпечити обґрунтований рівень мінімальних соціальних гарантій та соціальних стандартів життя. Зазначені процеси неможливі без забезпечення

Таблиця 1

Основні показники динаміки інвестицій в людський капітал в Україні

| Показник | 2008 р. | 2009 р. | 2010 р. | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. |
|--|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ВВП, млн грн | 948 056 | 913 345 | 1 079 346 | 1 299 991 | 1 404 669 | 1 449 406 |
| Освіта, млн грн | 43 520 | 49 239 | 53 462 | 59 377 | 71 771 | 74 588 |
| Охорона здоров'я, млн грн | 29 209 | 34 573 | 38 555 | 41 855 | 49 234 | 52 462 |
| Оплата праці найманих працівників, млн грн | 470 464 | 451 343 | 518 184 | 610 615 | 705 837 | 735 552 |

* Джерело: складено автором за даними [6]

Таблиця 2

Інвестиційні витрати в людський капітал протягом 2008–2013 років, % до ВВП

| Країна | 2008 р. | 2009 р. | 2010 р. | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Україна | 7,7 | 9,2 | 8,5 | 7,8 | 8,6 | 8,8 |
| Німеччина | 15,19 | 16,32 | 16,32 | 16,33 | 16,25 | 16,72 |
| Франція | 16,53 | 17,22 | 17,45 | 17,38 | 17,29 | 17,55 |
| Польща | 11,8 | 12,29 | 12,11 | 12,04 | 11,69 | 11,84 |
| США | 20,99 | 21,34 | 21,82 | 22,85 | 22,68 | 23,41 |

* Джерело: складено автором самостійно за даними [6; 13]

поступального розвитку всіх соціальних сфер: освіти, науки, культури, охорони здоров'я та ін. Відтак здійснення інвестиційних вкладень у людський капітал є підґрунтям забезпечення соціального розвитку будь-якої країни, у т.ч. й України.

Одним із показників, що характеризує ступінь розвитку людського капіталу на рівні держави, є Індекс людського розвитку (ІЛР), який щорічно представляється в доповіді ООН. Розраховується на базі трьох головних вимірів рівня розвитку тієї чи іншої країни, а саме: очікувана тривалість життя населення, рівень охопленості освітою та рівень життя [12].

У 2013 р. Україна, за ІЛР, посіла 83 місце серед 187 країн світу (0,734). Український індекс менший за середнє значення цього показника для країн із високим рівнем людського розвитку (0,735) і середнього для країн Європи та Центральної Азії (0,738). Найближчими сусідами України, за цим показником, є Перу та Беліз. Лідери Індексу людського розвитку ООН – Норвегія, Австралія, Швейцарія, Нідерланди і США.

Традиційно погіршують рейтинг України показники тривалості та рівня життя, а підтримує – показник рівня освіти. І це не дивно, адже частка витрат на освіту у ВВП в Україні на тому ж рівні, що й у розвинених країнах.

Як уже зазначалося, основними видами інвестицій в людський капітал є витрати на освіту й охорону здоров'я. Відтак, для аналізу стану людського капіталу в Україні та для порівняння рівня його розвитку із розвиненими країнами світу скористаємося показниками (табл. 1).

Темпи приросту витрат на освіту протягом останніх років практично не змінюються, що свідчить про стагна-

цію інвестування, відсутність єдиної освітньої довгострокової програми. У той же час якість освіти в Україні поки що конкурентоспроможна, однак поступово погіршується. Така сама ситуація спостерігається й у сфері охорони здоров'я.

Водночас інвестиційні витрати в людський капітал в Україні надто низькі: про це свідчать як абсолютні, так і відносні показники (табл. 2).

У 2008–2013 рр. частка інвестицій у людський капітал в Україні була удвічі нижчою, ніж у європейських країнах, і майже утричі, ніж у США. Також варто врахувати, що ВВП цих країн перевищує український в рази!

На тлі економічної кризи і спаду економіки в нашій країні загострилися дискусії про вектори розвитку суспільства й економіки, а також можливих нових локомотивів зростання. Однак, на жаль, у проголошених перспективах державних діячів інвестиції в людський капітал майже не розглядаються як джерело економічного зростання та соціального розвитку.

Ситуація ускладнюється тим, що основою зростання, на думку сучасних керівників держави, має стати підприємницька активність та комерціалізація наукових досягнень. Звичайно, комерціалізація потрібна і важлива, але навіть було руйнувати академічні інститути, тримаючи їх на голодному пайку? І чому раптом роль підприємця стала вагомішою за ролі вченого та інженера? На рівні риторики визнається важливість цілеспрямованої промислової політики з державною підтримкою ключових галузей, гнучкими податками та іншими інструментами, але проблема в тому, що навіть якщо вказані ідеї і будуть реалізовані, то їх вплив на економічне зростання та соціальний розвиток буде незначним.

З метою вирішення зазначених проблем соціально-економічного розвитку нашої країни ми пропонуємо низку заходів щодо оптимізації інвестування і розвитку людського капіталу, що дозволить якомога швидше відновити і соціальний розвиток України.

Необхідно розглядати витрати на охорону здоров'я, освіту, виховання, підвищення кваліфікації як інвестиційні витрати, але розроблених методик оцінки ефективності інвестиційних витрат немає. Тому така робота потребує здійснення ґрунтовних теоретико-методологічних та практичних досліджень.

Доступна освіта та охорона здоров'я є прямими інвестиціями в людський капітал, від якості якого залежить економічне зростання. Але вирішуються ці питання надто повільно.

Підвищення якості людського капіталу робить можливим перерозподіл відповідальності всередині фірм і корпорацій. Проблема ринкової економіки в тому, що вона створює стимули для розвитку лише невеликому відсотку приватних власників на засоби виробництва, інші лише продають себе на ринку за зарплату. У результаті одні працюють менше і отримують більше, а інші опиняються в протилежній ситуації. Створюється класична схема концентрації надприбутків, що призводить до посилення майнової і соціальної диференціації та, як наслідок, до загального зниження людського розвитку і капіталу, соціальної деградації.

У деяких успішних корпораціях давно зрозуміли цю ситуацію і побудували мотивацію персоналу на його участі у прибутках капіталу через опціонні програми, які наділяють працівників акціями підприємства, і робітники нарівні з керуючими можуть впливати на прийняття рішень.

Мета створення подібних моделей базується на наступній ідеї: якщо приватний власник володіє мотиваційним потенціалом, то для розвитку і зростання необхідно, щоб до мотивацій були залучені всі учасники економічного процесу, які таким чином могли б розкрити свій потенціал і самореалізуватися, у т.ч. і в економічній діяльності.

Зараз основне завдання – залучити якомога більше людей в економічні процеси на основі реально демократичних і потенційно здатних на прорив інститутів колективної власності, зокрема поширення акціонерних форм власності та сприяння малому і середньому бізнесу. Очікування успішності таких проектів засноване на істотно більшій мотивації їх учасників.

Висновки. Отже, на сучасному етапі розвитку світового господарства і за умов долучення до нього економіки людський капітал стає ключовим фактором виробництва. Саме тому для забезпечення сталого економічного зростання і соціального розвитку системні, цілеспрямовані інвестиції в людський капітал є необхідною умовою для забезпечення майбутнього процвітання нашого суспільства. Однак, як показав здійснений нами аналіз, структура інвестицій в людський капітал та їх обсяг, порівняно з розвиненими країнами, вкрай недостатні. Відтак сфера інвестування в розвиток людського капіталу вимагає системної оптимізації. Вона повинна включати низку заходів, у т.ч. інвестиції на інноваційний розвиток систе-

ми освіти та системи охорони здоров'я, зниження майнової диференціації населення через реформування системи оплати праці, підвищення соціальних стандартів, побудови інститутів участі громадян в капіталі підприємств, розвиток демократичних інститутів тощо.

Подальші дослідження цієї проблематики повинні містити методологічні підходи до оцінки ефективності інвестицій в людський капітал, розробки системи стимулювання приватного капіталу для розвитку людського фактора та посилення інвестування в науку, освіту, охорону здоров'я.

Список використаних джерел

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение : экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер [пер. с англ.]; сост., науч. ред., послес. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Гавриленко І.М. Соціальний розвиток : навч. посіб. / І.М. Гавриленко, П.В. Мельник, М.П. Недюха. – К., 2001. – 484 с.
3. Гаскаров А. Инвестиции в человеческий капитал как драйвер роста экономики / А. Гаскаров. – НГ, 2013. – 7 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
5. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Дубик Е.А. Состояние и развитие инвестиционной деятельности отраслей экономики на разных уровнях управления / Е.А. Дубик // Экономические науки. – 2012. – №6. – С. 113–117.
7. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А.В. Кирьянов. // Межвуз. сб. науч. трудов. – 2006. – Вып.7.
8. Трифилова А.А. Управление инновационным развитием предприятия / А.А. Трифилова – М. : Финансы и статистика, 2003 – 176 с.
9. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология [Л. Эдвинсон; под ред. В.Л. Иноземцева]. – М. : Академия, 1999. – 465 с.
10. Becker G.S. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
11. Eurostat [Electronic resource]. – Accessible at : ec.europa.eu/eurostat
12. Human Development Report 2014 : Sustaining Human Progress : Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // [Electronic resource]. – Accessible at : <http://hdr.undp.org/en>
13. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz // Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., London, 1971, vol. 6. – P. 26–28.

Стаття надійшла 10.12.2014