

*Чередник В.А.,
аспірантка відділу координації бюджетно-податкової
та грошово-кредитної політики,
Академія фінансового управління*

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. У статті розглянуто різні трактування сутності поняття «людський капітал». Висвітлено значення інвестування в людський капітал та його значущість як основного ресурсу економіки знань та чинника економічного розвитку.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, економічне зростання, інвестиції, людські ресурси, соціальний розвиток.

Вступ та постановка проблеми. Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується посиленням ролі людського чинника у розвитку всіх соціально-економічних процесів. На відміну від етапу індустріального розвитку, сьогодні зовсім по-іншому сприймається та оцінюється роль людського капіталу в розвитку суспільства та економіки [11, с. 24; 12, с. 140; 13, с. 27]. Він є провідним фактором економічного розвитку, ефективним засобом підвищення статків і зменшення економічної нерівності. Носієм і джерелом ключового фактора виробництва за таких умов стає людина. За таких обставин особливої ваги набувають питання інвестиційного забезпечення людського капіталу, без якого неможливе підвищення рівня конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства, і національної економіки в цілому [5, с. 8; 9, с. 10; 14, с. 7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика використання людського капіталу постійно привертає увагу вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед найбільш значимих слід виділити праці Л. Алімової, Г. Беккера, Ф. Вірсема, М. Гемми, О. Гізело, А. Генісаретського, Р. Дорова, О. Захарової, С. Злупко, І. Іллінського, Л. Козарезенко, В. Міщенко, С. Мочерного, С. Науменкової, Н. Ротань, Л. Семіва, О. Стефанишина, С. Струмліна, І. Щербинита багатьох інших.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Зважаючи на те, що рівень продуктивності праці в Україні є суттєво нижчим, ніж в розвинених країнах світу, актуальність проблеми інвестування в людський капітал суттєво зростає, що вимагає комплексного підходу в науковому і практичному аспектах.

Метою цієї роботи є теоретичне обґрунтування поняття «людський капіталу» та з'ясування його ролі в процесі становлення в Україні економіки знань і впливу на підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому.

Результати дослідження. Одним із найголовніших здобутків більшості людей є їхній людський капітал. Інвестування в людський капітал населення є найбільш дієвим засобом підвищення їхніх статків, подолання майнової нерівності, а отже, і зменшення бідності.

У науковій літературі відсутня єдність поглядів щодо трактування сутності категорії «людський капітал». Однак існуючі підходи можна об'єднати у дві групи: людський капітал у широкому та вузькому розумінні. У звуженому розумінні цей

капітал пов'язують лише з людиною як носієм знань. Розширений підхід, якого дотримується більшість сучасних науковців, передбачає включення до цієї категорії не лише знання, науки, виховання, а й інструментів інтелектуальної праці та середовища функціонування людського капіталу в частині виконання ним виробничих функцій [2; 3; 4; 8; 16].

Так, колектив авторів на чолі з С. Мочерним розглядають людський потенціал у контексті надбання нації. Людський потенціал розуміють як рівень втілених у людині природних здібностей, талантів, рівня освіти, кваліфікації та їх здатності давати дохід.

За висновками науковців, у сучасному світі саме високий рівень розвитку людського потенціалу, а не ресурси, технології та матеріальні цінності, є головною рушійною силою економічного зростання. Вплив людського потенціалу на процес економічного зростання здійснюється на основі використання людських ресурсів (кількості, кваліфікації, якості менеджменту, вартості робочої сили тощо) та ресурсу знань (суми наукової, технічної та іншої інформації). Нейтралізувати вплив людського потенціалу на економічне зростання можуть несприятливі економічні та соціальні умови, відсутність коштів для людського вдосконалення та реалізації на практиці людських ресурсів і ресурсів знань.

Л. Алімова під людським потенціалом розуміє сукупність основних компетенцій, реалізація яких підвищує (або знижує) продуктивність суспільного виробництва. Складовими людського потенціалу, за визначенням автора, є потенціал здоров'я, освітній потенціал, культурний потенціал, інтелектуальний потенціал, трудовий потенціал і соціальний потенціал.

Р. Доров розглядає людський потенціал як системоутворюючу характеристику макроекономічного розвитку, що виражає рівень реалізації та гуманізації економічного життя суспільства. Розширення можливостей людей щодо забезпечення належного рівня життя, рівний для всіх доступ до результатів ринкового господарювання, що гарантує право на вільний розвиток особистості, забезпечення особистої та економічної безпеки громадян є умовами розвитку людського потенціалу.

І. Щербина людський потенціал розглядає як сукупність показників, що відображають чисельність населення, його гендерну та вікову збалансованість, стан здоров'я і тривалість життя населення, рівень економічної активності, освіти, професіоналізму та кваліфікації, соціокультурні характеристики нації тощо. Автор пропонує ці характеристики об'єднувати в такі компоненти – складові людського потенціалу як соціально-демографічний і соціокультурний потенціал.

О. Стефанишин людським потенціалом вважає сукупність здібностей (навичок чи природних), придбаних або втрачених унаслідок соціальної та духовної деградації, до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної та культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку. Автор виділяє

кількісні та якісні ознаки людського потенціалу. Якісними він вважає здоров'я, інтелектуальну, екологічну, культурну, творчу, освітню, інформаційну складові, мобільність, політичну діяльність. Кількісними, на думку автора, є такі компоненти, як біологічний, демографічний, економічний потенціал, використання часу, громадський порядок і безпека.

При цьому пріоритетним компонентом економічного потенціалу суспільства О. Стефанишин вважає людський потенціал, розмір якого він визначає як граничну кількість і якість праці, якими володіє суспільство на певному етапі співробітництва, довіри, розвитку науки і технології, інформації, знань. Складовими людського потенціалу ринкового суспільства є людський потенціал аграрної економіки, людський потенціал індустріальної економіки, людський потенціал інформаційної економіки. Формами функціонування людського потенціалу є робоча сила, людський капітал економічного індивіда, людський інтелектуальний капітал. Враховуючи те, що в національній економіці України людський потенціал суспільства використовується недостатньо ефективно, вченим запропоновано умови, які можуть змінити ситуацію. До них належать: забезпечення необхідних рівнів і темпів накопичення технологічного капіталу та нематеріальних форм багатства, в тому числі інформаційних благ.

С. Злупкодо необхідних умов нарощування людського потенціалу відносить розвиток освіти, охорони здоров'я, підвищення рівня матеріального добробуту. В основі таких процесів, на думку автора, лежить економічне зростання, фактором якого, насамперед, є людська праця.

Л. Семів людським потенціалом вважає здібності людини, що не залежать від рівня їх використання в матеріальному або нематеріальному виробництві. На думку автора, людський потенціал не є людськими ресурсами, а тому він вважає помилковим отождолення людських ресурсів з людським потенціалом, оскільки людський потенціал – це можливості, надані людськими ресурсами, які можуть бути використані (або не використовуються) для досягнення певної мети.

Колектив авторів начолі з А. Генісаретським поняття «людський потенціал» розглядають через призму таких чотирьох складових, як: людські ресурси, людський капітал, життєвий потенціал і особистісний потенціал. Людський потенціал, на думку авторів, ґрунтується на двох інших базових поняттях – людські ресурси як втілення людського капіталу і рівень життя як відображення його якості.

Л. Козарезенко, вважає, що рівень розвитку економіки країни залежить від ефективної діяльності підприємств та організацій, успішність яких пов'язана з рівнем людського капіталу як основного ресурсу. У свою чергу, збереження та зростання людського капіталу країни вирішується шляхом створення сприятливих умов, у яких живе та розвивається населення [4, с. 55].

Всесвітньо відомий український економіст-новатор М. Туган-Барановський вважав, що лише людська праця може бути продуктивною, тому що містить у собі витрати на розвиток людської особистості. Разом із тим, на його думку, переважну продуктивність має розумова праця, для досягнення якої потрібен гармонійний та всебічний розвиток особистості. Його можливо забезпечити завдяки тривалому та витратному навчанню.

Інший видатний вчений, академік С. Струмлілн досліджував широке коло проблем, пов'язаних із відтворенням робочої сили на макроекономічному рівні, та вважав, що досягти стійкого економічного зростання країни можна лише шляхом накопичення людського потенціалу завдяки інвестуванню коштів безпосередньо в людину. На підставі комплексної статистичної

обробки значного за обсягом та часовою тривалістю емпіричного матеріалу він встановив наявність зворотної залежності між рівнем заробітної плати та розміром питомих витрат на оплату праці у собівартості продукції. Зменшення собівартості одиниці продукції та підвищення рівня продуктивності праці, а отже і рентабельності витрат на освіту, вважав С. Струмлілн, можна досягти, перш за все, шляхом здійснення постійних капіталовкладень підприємств у розвиток та освіту власного персоналу [3, с. 13].

Якщо узагальнити все сказане вище, можна стверджувати, що людський капітал – це накопичення людиною упродовж свого життя певних ресурсів (фізичного і морального здоров'я, рівня освіти, талантів, навичок, мотивацій), котрі в подальшому їх використанні покращать добробут.

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

Одним із ключових аспектів формування людського капіталу є положення про те, що вроджений людський капітал розвивається в результаті усвідомленого інвестування. До таких видів інвестицій відносять освіту, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я тощо.

Інвестиції в освіту підвищують рівень знань людини, сприяють формуванню, трансформації та розвитку знань, підвищенню ефективності функціонування соціально-економічних систем. Інформація, знання і навички – вирішальні чинники економічного розвитку, ефективного ринку праці та конкурентоспроможності [6, с. 18]. А інвестиції у вищу освіту сприяють формуванню у суспільстві прошарку висококваліфікованих фахівців, праця яких має найбільший вплив на темпи економічного зростання [10, с. 7].

У сучасних умовах успішний розвиток виробництва значною мірою залежить від конкурентоспроможності персоналу, яка, у свою чергу, досягається постійним підвищенням кваліфікації, удосконаленням систем мотивації, професійною орієнтацією персоналу [8, с. 65]. Але оскільки людські ресурси є специфічним об'єктом управління, то і посідають в ньому особливе місце поряд з управлінням іншими видами ресурсів – фінансовими та матеріально-технічними.

Пріоритетним напрямом покращення якості людського капіталу традиційно є підвищення рівня освіти та професійної підготовки працівників. Ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від інвестицій, а решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців. Про важливість професійної підготовки кадрів на виробництві можна зробити висновки з таких цифр: у країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5 років, у Японії – від 1 до 1,5 року, у РФ – 7,8 року, в Україні підвищення кваліфікації проводиться лише кожні 12 років [1, с. 177; 7, с. 12].

З метою забезпечення підприємств висококваліфікованими кадрами, на нашу думку, необхідно:

- 1) удосконалити систему навчання персоналу, щоб зменшити розрив між набутими знаннями і вимогами до профпідготовки та наявною кваліфікацією;
- 2) створити систему первинного навчання та перепідготовки відповідно до завдань підприємства;

3) поглибити навчання персоналу за пріоритетними напрямами розвитку підприємства.

Залежно від масштабності інвестиції в людський капітал можна виділити кілька рівнів: макрорівень, мезорівень (розвиток людського капіталу регіонів, областей, районів, галузей економіки), мікрорівень (підприємство та домогосподарство) і особистий рівень (окремий індивід). При цьому всі рівні тісно взаємопов'язані та взаємозалежні між собою, оскільки сукупність інвестицій в людський капітал нижчого рівня сприяє формуванню вищого рівня людського капіталу. У свою чергу, ступінь розвитку людського капіталу на вищих рівнях обумовлює можливості його вдосконалення на нижчих рівнях. Головна складність оцінки ефективності інвестування в людський капітал полягає в тому, що велика частина вкладень в його розвиток має нематеріальний характер, реальну вартість яких оцінити дуже складно.

За даними Всесвітнього банку та Програми розвитку ООН, сьогодні на планеті фізичний капітал або накопичені матеріальні блага складають лише 16% від загального надбання, природні багатства – 20%, а людський капітал або накопичені інвестиції в людину – 64%. У багатьох розвинених країнах частка останніх сягає 80%. Так, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять 19%, а людський капітал – 76%; в країнах Західної Європи – 23,2 і 74%, відповідно. Потужність інтелектуального потенціалу України оцінюється приблизно в 137-138 млрд. дол. США, а за відносною кількістю осіб з вищою освітою наша країна входить до першої десятки розвинутих країн світу [7, с. 14; 9, с. 47].

Досліджуючи людський капітал, І.В. Іллінський виділяє три його основні складові: капітал освіти, капітал здоров'я та капітал культури:

$$ЛК = Кз + Кк + Ко, \quad (1)$$

де ЛК – людський капітал;

Кз – капітал здоров'я;

Кк – капітал культури;

Ко – капітал освіти [11, с. 66].

Капітал здоров'я можна розглядати як інвестиції в людину, здійснювані з метою формування та вдосконалення її фізичного стану та працездатності. Інвестиції в здоров'я та його охорона сприяють зменшенню захворювань і смертності, продовжують термін працездатності людини, а отже, і час функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини – це її природний капітал, частина якого є спадковою. Інша частина є придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. Упродовж життя людини відбувається зношення людського капіталу, однак інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити цей процес. Не всякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладенням у людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні та економічно необхідні, оскільки здоров'я людей є національним надбанням.

Підприємство може підтримати та зміцнити здоров'я своїх працівників, або ж навпаки – погіршити його стан. Низькі витрати на охорону праці можуть призвести до високого рівня виробничого травматизму. Недостатність або взагалі відсутність фінансування профілактичних заходів, діагностики та реабілітації; відсутність оздоровчих і фізкультурних центрів, санаторіїв є негативними чинниками, котрі не дозволяють розвиватися надалі вже сформованому капіталу здоров'я.

Фінансування освіти та охорони здоров'я є прямими інвестиціями в людський капітал, від якості якого залежить економічне зростання. Підвищення якості людського капіталу

робить можливим перерозподіл відповідальності всередині фірм і корпорацій. Проблема ринкової економіки полягає в тому, що вона створює стимули для розвитку лише невеликому відсотку приватних власників на засоби виробництва, а інші лише продають на ринку свою здатність до праці. Створюється класична схема концентрації надприбутків, що призводить до посилення майнової та соціальної диференціації та, як наслідок, – до загального зниження людського розвитку і капіталу, що може призвести до посилення соціальної напруги. У деяких успішних корпораціях давно зрозуміли цю ситуацію і побудували мотивацію персоналу на його участі в прибутках капіталу через опціонні програми, які наділяють працівників акціями підприємства, і робітники нарівні з керуючими можуть впливати на прийняття рішень. Крім того, важливе значення має піклування підприємців про пенсійне забезпечення працівників, зокрема, шляхом участі бізнесу в діяльності недержавних пенсійних фондів [14, с. 8].

Мета створення подібних моделей ґрунтується на ідеї: якщо приватний власник володіє мотиваційним потенціалом, то для розвитку і зростання необхідно, щоб до мотивації були залучені всі учасники економічного процесу, які таким чином могли б розкрити свій потенціал і реалізувати себе, у т.ч. і в економічній діяльності [2, с. 14].

Суб'єктами формування людського капіталу, перш за все, є сім'я, держава та підприємство, які вступають у соціально-економічні відносини між собою з приводу цілеспрямованого впливу на носія вродженої здатності. При цьому слід зазначити, що між всіма суб'єктами формування людського капіталу існує тісний взаємозв'язок і взаємозалежність. Держава не може самостійно встановлювати зв'язки між виробництвом і освітою. У свою чергу, бізнес не може, навіть при його глибокій зацікавленості у висококваліфікованій робочій силі, робляти чіткі стратегічні напрями розвитку освіти, хоча може суттєво впливати на вдосконалення ресурсної бази навчальних закладів, модернізацію програм і технологій навчання.

Тому ефективність функціонування всієї системи освіти залежить від напрямів державної та регіональної політики в галузі освіти, зайнятості та узгодженості діяльності навчальних закладів з підприємствами. У світлі сказаного особливо актуальним стає узгодження цільових програм і заходів державної політики на ринку праці та політики в галузі освіти, тобто прагнення до відповідності професійної підготовки висококваліфікованих фахівців і підвищення рівня їх кваліфікації з урахуванням вимог ринку праці.

На жаль, сьогодні існують певні суперечності між соціальною та професійною орієнтацією молодих фахівців і реальними потребами підприємств і організацій у робочій силі; між існуючою системою підготовки фахівців у вищих навчальних закладах і реальним змістом майбутньої професійної діяльності та очікуваннями роботодавців; між теоретичною підготовкою молодих фахівців і слабкими практичними навичками та вміннями використовувати набуті знання.

Для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, молоді фахівці повинні відповідати новим вимогам і враховувати сучасні тенденції на ринку праці [8, с. 68; 15, с. 186]. Кар'єрного успіху може досягти лише той, хто відкритий до змін, комунікабельний, розвинув у собі здатність до постійного навчання та підвищення кваліфікації.

Таким чином, підвищення ефективності використання людського капіталу є одним з вирішальних чинників зростання ефективності підприємницької діяльності та підвищення рівня

конкурентоспроможності національної економіки. Важливим напрямом вирішення цих завдань є реформування системи оплати праці з метою посилення мотивації персоналу до підвищення продуктивності праці та професійної компетентності, стимулювання прагнення до постійного накопичення знань, підвищення рівня професіоналізму, до навчання упродовж усього життя [8, с. 67].

Система безперервної освіти впродовж усього життя людини набула широкого поширення у всіх розвинутих країнах світу і сьогодні розглядається як механізм, що забезпечує накопичення людського капіталу та підвищення віддачі від нього [5, с. 9; 7, с. 10; 15, с. 187]. В Україні також необхідно розробити та впровадити цілісну систему безперервної освіти дорослих впродовж всього життя. З боку роботодавців необхідне формування попиту на кваліфіковані кадри та активна співпраця з навчальними закладами у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Висновки. Проведене дослідження дає змогу зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку світової економіки людський капітал стає ключовим фактором виробництва. Тому з метою забезпечення в майбутньому процвітання нашого суспільства, необхідно цілеспрямовано направляти інвестиції в людський капітал. Практичну реалізацію питань інвестування в людський капітал необхідно здійснити шляхом розроблення та реалізації відповідної державної програми, яка повинна включати низку заходів, зокрема, передбачати підвищення рівня зайнятості населення, зниження майнової диференціації шляхом реформування системи оплати праці, інвестування в розвиток освіти та охорони здоров'я.

Література:

- Гемма М.Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України / М.Д. Гемма // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 176-180.
- Гізело О. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку / О. Гізело // Ринок праці та зайнятість. – 2015. – № 3. – С. 14.
- Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка / О.В. Захарова. – Донецьк: ДонНТУ, 2010. – 377 с.
- Козарезенко Л.В. Державне регулювання розвитку людського потенціалу в контексті політики підвищення якості життя населення / Л.В. Козарезенко // Економіка розвитку. – 2014. – № 2. – С. 55.
- Міщенко В.І. Актуальності економічної освіти дорослих / В.І. Міщенко. – К.: ЦНД НБУ, 2010. – 64 с.
- Міщенко В.І. Вдосконалення бюджетного процесу в органах місцевого самоврядування / В.І. Міщенко, С.В. Кучма // Вісник Української академії банківської справи. – 2001. – № 1(10). – С. 16-19.
- Міщенко В.І. Зарубіжний досвід та вітчизняні актуальності організації неперервної освіти / В.І. Міщенко // Рідна школа. – 2010. – № 11. – С. 9-16.
- Міщенко В.І. Проблеми підвищення конкурентоспроможності на ринку праці / В.І. Міщенко // Вища школа. – 2010. – № 7/8. – С. 64-74.
- Міщенко В.І. Розвиток економічної освіти дорослих в Україні / В.І. Міщенко. – К.: ЦНД НБУ, 2011. – 124 с.
- Міщенко В.І. Особливості функціонування вищої школи України в ринкових умовах: вища школа України між минулим і майбутнім / В.І. Міщенко, С. Науменкова // Вища школа. – 2001. – № 1. – С. 6-17.
- Науменкова С.В. Проблеми подолання негативного впливу глобальних диспропорцій та формування нового геофінансового механізму / С.В. Науменкова, С.В. Міщенко // Фінанси України. – 2009. – № 3. – С. 23-36.
- Науменкова С.В. Реалізація потенціалу національного розвитку в умовах формування нової фінансової архітектури / С.В. Науменкова // Соціальна економіка. – 2010. – № 2. – С. 139-143.
- Науменкова С. Особливості формування сучасної моделі фінансової системи / С. Науменкова, С. Міщенко // Вісник НБУ. – 2006. – № 11. – С. 26-31.
- Науменкова С.В. Недержавне пенсійне забезпечення / С.В. Науменкова. – К.: Знання, 2010. – 66 с.
- Науменкова С.В. Развитие непрерывного экономического образования в Украине // С.В. Науменкова, В.И. Мищенко // Адаптивные функции непрерывного образования в процессе глобализации. – Курск: МЭБИК, 2011. – С. 185-191.
- Ротань Н.В. Роль людського капіталу у розвитку економіки / Н.В. Ротань // Інформаційні технології в освіті та науці. – 2013. – № 4(5) – С. 66.

Чередник В.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического развития

Аннотация. В статье рассмотрены различные трактовки сущности понятия «человеческий капитал». Освещены значение инвестирования в человеческий капитал и его значимость как основного ресурса экономики знаний и фактора экономического развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, экономический рост, инвестиции, человеческие ресурсы, социальное развитие.

Cherednyk V.A. Investment in human capital as a factor of economic development

Summary. Different interpretations of the essence of concept of «human capital» are analyzed. The role of investment in human capital and its importance as a basic resource of the knowledge economy and a factor for economic development is considered in the article.

Keywords: human capital, human potential, economic growth, investments, human resources, social development.