

Економічні науки

УДК 331.101.262:330.322(045)

Гетьман Лариса Геннадіївна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Харківська державна академія культури*

Гетьман Лариса Геннадьевна

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и администрирования,
Харьковская государственная академия культуры*

Hetman Larisa

*PhD, Associate Professor,
Associate Professor of Department Management and Administration
Kharkiv State Academy of Culture*

**ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА
СУЧАСНОМУ ЕТАПІ
ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ
FEATURES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AT THE
MODERN STAGE**

***Анотація.** На основі аналізу та систематизації існуючих наукових поглядів розкрито сутність людського капіталу. Обґрунтовано значення людського капіталу в сучасному суспільно-відтворювальному процесі, що засвідчує важливість здійснення відповідних інвестицій.*

***Ключові слова:** людський капітал, якість, інвестиції, соціальні інновації, інноваційний соціальний розвиток.*

Аннотация. На основе анализа и систематизации существующих научных взглядов раскрыта сущность человеческого капитала. Обосновано значение человеческого капитала в современном общественно-воспроизводственном процессе, что свидетельствует о важности осуществления соответствующих инвестиций.

Ключевые слова: человеческий капитал, качество, инвестиции, социальные инновации, инновационный социальное развитие.

Summary. Based on the analysis of the systematization of existing scientific views, the essence of human capital is revealed. The importance of human capital in the social and reproduction process is substantiated, which indicates the importance of making appropriate investments.

Key words: human capital, quality, investments, social innovations, innovative social development.

Постановка проблеми. Суттєві зміни в суспільно-відтворювальному процесі знаходять свій особливий прояв у сфері відтворювання трудових ресурсів. Сучасний розвиток виробничих сил характеризується випереджувальними темпами зростання накопичення нематеріальних елементів багатства, збільшення питомої ваги сфери послуг в економіці, змінами вимог виробництва щодо рівня загальної та спеціальної підготовки робітників та ін. В цих умовах недооцінювання економічного і соціального значення інвестицій у людський капітал може призвести до неефективного використання існуючого ресурсного потенціалу, тому дослідження особливостей цього процесу є актуальною проблемою сьогодення.

Мета статті. Аналіз структури та особливостей сучасної динаміки інвестицій в розвиток людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень. Різні аспекти теорії людського капіталу розвинули у своїх працях такі зарубіжні дослідники, як Я. Мінцер, Е.

Денісон, Дж. Кендрик, Р. Лукас, П. Ромер, Капелюшніков Р. І., Корчагин Ю. А. та ін. Українські науковці також внесли свій вклад у розвинення даного поняття. Мова йде про наукові праці В. Антонюк, О. Амоші, Л. Гальків, В. Геєця, О. Грішнєвої, Т. Заяць, О. Захарової, А. Колота, О. Комеліної, В. Куценко, І. Лапшиної, Е. Лібанової, Л. Михайлової, О. Новікової, Л. Семів, Л. Шевчук та ін.

Викладення матеріалу. Теорія людського капіталу стала широко дискутуватися з 60-х років ХХ ст., коли стало зрозумілим, що впровадження в виробництво результатів науково-технічного прогресу та його подальший розвиток потребують нової якості робочої сили, тобто більш високого рівня освітнього та кваліфікаційного потенціалу. В 70-90-ті роки науково-технічна революція остаточно створила об'єктивні передумови для докорінних змін у трудових ресурсах, пов'язаних з використанням інтелектуального потенціалу.

Генезис наукових ідей та поглядів на виробничі можливості людини, характеризувався різноманіттям підходів.

В економічній літературі появу категорії «людський капітал» часто пов'язують з ім'ям Нобелєвських лауреатів, американських дослідників Т. Шульца і Г. Беккера, які розробили теорію «людського капіталу» у другій половині ХХ ст. Вони обґрунтували, що людський капітал є не тільки продуктивним фактором, а й основою індустриальної, постіндустріальної та інноваційно-інформаційної економік. Теодор Шульц визначав його як сукупність вроджених та придбаних здібностей та якостей, які можуть накопичуватися, відтворюватися, можуть бути посилені відповідними інвестиціями. Гари Беккер пояснював сутність людського капіталу як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються для отримання доходу.

Г. Беккер та його послідовники розглядали інвестиції в освіту як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення.

Водночас, не зменшуючи цінність наукових досліджень Т. Шульца та Г. Беккера, зауважимо, що уявлення про «людський капітал» та його роль в економіці з'явилися значно раніше.

Взагалі, на початку сформувалися підходи до визначення виробничих можливостей людини по аналогії з іншими формами капіталу. Потім затвердилися ідеї про необхідність витрат для формування людського капіталу і поступово в економічну науку прийшло сприйняття подібних вкладень як інвестиційних витрат, які повинні забезпечувати віддачу, що порівняна з доходом від інвестицій у речовий капітал.

Визнання виробничих здібностей людини як особливої форми капіталу прийшло в економічну науку в ХІХ ст., хоча спроби провести аналогію між виробничими якостями людини та капіталом фізичним можна зустріти в працях представників класичної школи політичної економії. Так, наприклад Ж.-Б.Сей, послідовник та популяризатор ідей А. Сміта во Франції підкреслював, що здібності людини до праці «можна розглядати як капітал, який утворився щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання» [7, с. 59] і саме освіта наука сприяє зростанню продуктивності праці.

За своїми загальнотеоретичними установками теорія людського капіталу належить до неокласичного напрямку. Ця концепція розширила сферу макроекономічного аналізу зайнятості, економічного зростання, пов'язуючи збільшення продуктивності з розвитком професійного потенціалу робітника.

Вітчизняна економічна наука трактує людський капітал як «сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій,

який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [6, с. 280]. А В.М. Геєць та Федулова Л.І. бачуть людський капітал складовою частиною інтелектуального капіталу країни, головне призначення якого – створення інновацій [1, с.192].

Якщо в визначенні людського капіталу відобразити не тільки його внутрішню структуру, а і особливості використання та функціонування, то можна сказати, що це сформований і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, кваліфікації, здібностей, мотивацій, які цілеспрямовано використовуються у будь-якій сфері суспільного виробництва, сприяють зростанню продуктивності праці, та призводять тим самим до збільшення заробітків даного індивіда, забезпечуючи приріст доходів суспільства в цілому.

Концепція людського капіталу ґрунтується на його аналітичній єдності з функціонуючим в економіці речовим (фізичним) капіталом. Це обумовлено розширенням трактування самої категорії «капітал», який визначається як дещо, що має властивість протягом певного періоду генерувати потік доходів. Все, чим володіє людина (знання, мотивації, здоров'я та ін.) може бути визнане капіталом тому, що по-перше, це виступає джерелом підвищення продуктивності та заробітків, по-друге, здатне накопичуватися и по-третє, формування та накопичення цього потребує постійних інвестицій. В найбільш узагальненому розумінні інвестицією в людський капітал є будь-яка дія, спрямована на підвищення виробництва праці. Це можуть бути витрати на отримання загальної та спеціальної освіти, підтримання здоров'я (медичне обслуговування) та покращення фізичної форми; витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою в організації та підвищенням кваліфікації,

міграцією (особливо в зв'язку з економічними причинами), народженням та вихованням дітей, пошуком інформації про ціни та доходи.

Крім того, так само як і фізичній, людський капітал схильний до фізичного та морального зносу. Але тут є суттєві відмінності. Протягом перших двох десятирічь використання (здійснення трудової діяльності) людського капіталу його цінність та об'єм не зменшуються, а навпаки збільшуються. Тобто темпи амортизації значно нижчі за темпи зносу капіталу матеріального.

Також до особливостей, що відрізняють людський капітал слід віднести наступне:

- невід'ємність капіталу від особи свого носія;
- неможливість виступати об'єктом купівлі-продажу або залогу;
- менша ліквідність порівняно з іншими формами капіталу;
- пролонгований інвестиційний період;
- неоднорідність, що обумовлена відмінностями у фізичному, інтелектуальному, освітньому рівні його носіїв;
- неможливість страхування ризиків вкладень на ін.

Якщо узагальнити, то для отримання доходу від інвестицій в людський капітал людина повинна мати освіту, здоров'я та мобільність. Відповідно до цього можна виділити три види інвестицій: витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, а також формальну та неформальну підготовку до певного міста роботи; витрати на охорону здоров'я, а саме на профілактику захворювань, медичне обслуговування, здорове харчування, сприятливі житлові умови; витрати на мобільність, що передбачає можливість міграції з кон'юнктурно негативних місць.

Хоча даними напрямками не вичерпується інвестування у людський капітал, найбільш важливими вважаються інвестиції в здоров'я та освіту.

Капіталовкладення в здоров'я призводять до подовження працездатності людини, а значить і до функціонування людського капіталу.

Здорова людина має можливості розкрити свої здібності і таланти в будь-якій сфері. Здоров'я людини - справа індивідуальна і є наслідком впливу двох компонент: спадкові можливості організму та придбань протягом життя в результаті здійснення інвестицій як індивіда, так і суспільства. Інвестиції, що пов'язані з охороною здоров'я можуть підвищити працездатність людини та уповільнити процес зносу людського капіталу.

Функціональне завдання інвестицій в охорону здоров'я буде відрізнятися від інвестицій в освіту, які теж є важливим компонентом формування людського капіталу. Так, якщо інвестиції в освіту створюють новий якісний рівень, то інвестиції в охорону здоров'я сприяють відновленню та розвитку фізичних та психологічних можливостей людини, а також впливають на формування людського капіталу майбутнього покоління робочої сили.

В сучасних умовах цей процес повинний реалізовуватись на різних рівнях (державному, рівні організації, індивідуальному) тому, що це вигідно не тільки власнику людського капіталу, но і суспільству в цілому.

Рівень здоров'я людини залежить від якості послуг системи охорони здоров'я. На державному рівні для підвищення ефективності інвестування в систему охорони здоров'я необхідно [2, с.157]:

- 1) систематизувати законодавство у сфері охорони здоров'я — створити Кодекс законів про охорону здоров'я;
- 2) перейти до багатоканального фінансування системи охорони здоров'я — впровадити обов'язкове медичне страхування, поширити практику корпоративного та приватного страхування здоров'я та життя працівників;
- 3) проводити системну пропаганду здорового способу життя на державному рівні.
- 4) сприяти впровадженню інноваційних технологій в медицині та ін.

В сучасних умовах певну роль в підтриманні здоров'я людини відіграють господарчі суб'єкти. Відомо, що ефективність бізнес-процесів в організації значною мірою визначається станом здоров'я співробітників компанії, від якого залежать мотивація праці, лояльність співробітників та їх продуктивність.

Система health management, яка широко використовується у країнах Європи та Америки, включає комплекс превентивних заходів, застосування яких позначаються на стані здоров'я співробітників і як слід, підвищенні їх працездатності. Це і регулярні медогляди та вакцинації, і корпоративний фітнес, і програми, що стимулюють відмову від куріння, здорове харчування, а також ергономіка та екологія офісу. Однак, визначаючи перелік оздоровчих послуг організація повинна оцінити свої власні можливості і силу мотивуючого впливу тих благ, що формують список. Також ці блага повинні бути персоніфіковані, щоб мотивувати тих, хто може бути заінтересований і покаже потрібний результат.

В умовах зростаючої динаміки виробництва та інтенсифікації праці робітники швидко виснажуються і фізично, і емоційно, тому вони потребують відновлення. Якщо це не відбувається, то зростає вірогідність зниження мотивації щодо досягнення професійних цілей, зменшення працездатності. Тому організація має прямий інтерес в збереженні і навіть в збільшенні здоров'я співробітників як в елементі людського капіталу.

Не треба забувати і про добровільне медичне страхування, яке дозволить «розділити» фінансові витрати між суб'єктом та страховою компанією. Зрозуміло, що страховик також буде заінтересований у якісному медичному обслуговуванні, бо для нього виникнення страхового випадку буде означати витрати грошей. Таким чином, поліпшення здоров'я співробітників, тобто медична ефективність добровільного медичного страхування, вигідна і роботодавцю, і страховій компанії. Перший отримує

підвищення (або не зниження) продуктивності праці. Другий знижує свої витрати на оплату лікування.

Інвестиції у здоров'я на індивідуальному рівні також дуже важливі, тому що все починається з моменту навіть не тільки народження дитини, а й з прийняття рішення її мати. З одного боку діти це радість і джерело задоволення для батьків, а з іншого – їх виховання потребує значних витрат, як явних, так і неявних (наприклад, батьківського часу). Накопичення фізіологічних та інтелектуальних якостей в родині стануть в подальшому фундаментом розвитку та вдосконалення людського капіталу індивіда.

У межах індивідуальних дій, що направлені на формування капіталу здоров'я можна виділити наступне:

- формування та ведення кожним здорового способу життя, основними елементами якого є система постійної посиленої фізичної активності;
- фізіологічно обґрунтоване харчування;
- використання системи загартування організму;
- знання та використання методів психологічного розвантаження;
- відмова від негативних звичок та зловживань, пошук приводів для радості.

На жаль, здебільшого для українців тенденція активного підтримання індивідуального здоров'я виражена доволі слабо і відповідальність за це перекладається на систему медицини. Цю тенденцію треба змінювати і навчати людей самостійно створювати «здоровий простір» на індивідуальному рівні.

Важливою складовою інвестицій у людський капітал є вкладення в освіту тому, що вона є основною середою формування людського капіталу, саме в ній людина отримує основні, базові знання, які визначають його подальше життя. Також, отримуючи нові знання, людина, окрім придбання спеціальних умінь, покращує свої інтелектуальні здібності, пам'ять, вдосконалює свої персональні якості (працездатність, дисциплінованість,

пунктуальність та ін.). Тому, слід зазначити, що освіта формує не тільки основну складову людського капіталу – знання, але і інші його характеристики (інтелектуальну, духовну, культурну).

Витрати на професійну підготовку та інтелектуальний розвиток можуть мати різні прояви, тобто бути загальними та спеціальними, формальними та неформальними. Якість накопиченого освітнього потенціалу є, з одного боку, основною умовою зростання доходів індивіда, а з іншого – сприяє зростанню продуктивності праці. Також освіта розвиває в людині підприємницькі якості, робить її більш вдалим організатором.

Освітні люди більш швидко реагують на зміни в науково-технічній сфері, вони перші впроваджують нововведення в виробничу діяльність та в споживчі переваги. В масштабах суспільства це скорочує час між науковим відкриттям (теоретичним рівнем розвитку технології) та його загальним застосуванням в виробництві та споживанні (практичним рівнем).

Висновки. Сучасні зміни вимог до трудових ресурсів є певним проміжним підсумком багатовікової еволюції праці. Але вони не завершують її, а переводять фактор праці у інший, більш зрілий стан: у постіндустріальному суспільстві виробничі сили реалізуються у формі людського капіталу, який є головним багатством будь-якого суспільства, кінцевим критерієм економічного і соціального прогресу.

Формування людського капіталу це безперервний багатофакторний процес, який лежить в основі збільшення потенціалу людських ресурсів. В сучасних умовах недооцінка важливості інвестування в людський капітал є ознакою відсталості національної економіки і водночас суттєвою перешкодою до її подолання.

Література

1. Україна у вимірі знань / За ред. В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.
2. Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці [Електронний ресурс] : монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К. : КНЕУ, 2015. — 222, [2] с. ISBN 978–966–926–032–1
3. Грішнова О. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження / О.Грішнова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 5 (170). – 2015. – С. 11-17.
4. Ковальчук В. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України / Віктор Ковальчук, Альона Шахно // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2016. — Вип. 2 (15). — С. 33-40.
5. Левчук О.В. Інвестиції в людський капітал як визначальний фактор розвитку сучасної економіки [Електронний ресурс] / О.В. Левчук // Ефективна економіка. – 2013. – №1. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1712>
6. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сей Ж.-Б. Экономические софизмы. Экономические гармонии. – М. : Дело, 2000. – 232 с.