

УДК 331.103

Лисак В.Ю.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства
Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка***Семендяк В.М.***кандидат економічних наук,
асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка***РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: СУТЬ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ****HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT: HOWEVER, PROBLEMS AND PROSPECTS****АНОТАЦІЯ**

У статті розкрито методичні засади формування та розвитку якісних характеристик людського капіталу та впливу на цей процес інвестицій. З'ясовано, що людський капітал накопичується аналогічно до фізичного і фінансового шляхом вкладання засобів для одержання прибутку в майбутньому. Йдеться про інвестування в капітал (в освіту, інформаційний пошук, підготовку і перепідготовку на виробництві). Досліджено суть категорії «розвиток людського капіталу». Встановлено, що розвиток людського капіталу – це процес створення і розвитку продуктивних здібностей людини шляхом інвестування у конкретні процеси її життєдіяльності.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, інвестиції в людський капітал, розвиток людського капіталу, рівень розвитку людського капіталу, освіта, рівень знань.

АННОТАЦИЯ

В статье раскрыты методические основы формирования и развития качественных характеристик человеческого капитала и влияния на этот процесс инвестиций. Выяснено, что человеческий капитал накапливается аналогично физическому и финансовому путем вложения средств для получения прибыли в будущем. Речь идет об инвестировании в капитал (в образование, информационный поиск, подготовку и переподготовку на производстве). Исследована суть категории «развитие человеческого капитала». Установлено, что развитие человеческого капитала – это процесс создания и развития производительных способностей человека путем инвестирования в конкретные процессы ее жизнедеятельности.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, развитие человеческого капитала, уровень развития человеческого капитала, образование, уровень знаний.

ANNOTATION

In the article the methodical principles concerning the formation and development of qualitative characteristics of human capital and influence on this process of investments are disclosed. It has been found that human capital accumulates in the same way as physical and financial investment of funds for profit in the future. It is about investing in capital (in education, information search, training and retraining in production). The essence of the category of development of human capital is explored. Established that the development of human capital – is the process of creating and developing productive abilities of man by investing in specific processes of its life.

Keywords: investment, human capital, investment in human capital, development of human capital, level of development of human capital, education, level of knowledge.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації економіки та руху капіталу на початку XXI століття постає проблема ефек-

тивного формування та розвитку одного з найцінніших ресурсів планети – її людського капіталу, оскільки саме людина з її здібностями є рушійною силою розвитку економіки.

Саме від розвитку людського капіталу залежить економічний та інноваційний розвиток як регіону, так і держави загалом. Рівень розвитку людського капіталу визначається рівнем знань, кваліфікації, досвідом роботи, вмінням приймати рішення в складних нестандартних ситуаціях, креативністю, віковими особливостями носіїв людського капіталу, рівнем здоров'я, здатністю генерувати нові ідеї, які сприятимуть інноваційному розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методичні засади формування та розвитку якісних характеристик людського капіталу та впливу на цей процес інвестицій у людський капітал займалася низка зарубіжних та вітчизняних учених, таких як Е. Бем-Баверк, Дж. Кендрік, К. Маркс, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, Л. Туроу, Ю.Л. Фіш, І. Фішер, Т. Шульц, В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, С. Климко, А. Короковський, Л. Михайлова, В. Пригода. Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, які присвячені особливостям формування та розвитку якісних характеристик людського капіталу, приділяється недостатньо уваги саме освітньому складнику.

Серед науковців зустрічається чимало праць, присвячених значенню людського капіталу в умовах інноваційного розвитку суспільства, однак недостатньо вивченими є вплив інвестицій саме на розвиток людського капіталу та роль держави у цьому процесі. Наявність великої кількості невирішених проблем, дискусійність багатьох положень зумовлюють необхідність подальшого дослідження впливу розвитку людського капіталу на розвиток економіки України.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття особливостей людського капіталу, визначення ролі інвестицій в людський капітал, їх впливу на розвиток його якісних характеристик і ролі держави в цьому процесі.

Вклад основного матеріалу дослідження. В Україні значення людського капіталу почали усвідомлювати в кінці ХХ століття. Саме в цей час з'явилася низка публікацій щодо ролі інвестицій в людину. Сьогодні загальноновизнаним є факт, що капітальні вкладення в людину такі ж прибуткові, як і інвестиції у будь-який інший фактор. Людський капітал накопичується аналогічно до фізичного і фінансового шляхом вкладання засобів для одержання прибутку в майбутньому. Йдеться про інвестування в капітал (в освіту, інформаційний пошук, підготовку і перепідготовку на виробництві).

Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [1, с. 101].

Розвиток людського капіталу – це процес створення і розвитку продуктивних здібностей людини шляхом інвестування у конкретні процеси її життєдіяльності [2, с. 102]. Г. Беккер визначає специфіку людського капіталу необхідністю здійснення інвестицій, зазначаючи, що цей процес передбачає не лише вкладання коштів, а й активну діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. При цьому людина є одночасно об'єктом, суб'єктом і результатом цього процесу.

Аналіз зарубіжного досвіду державного впливу на людський капітал показує, що розвиток людського капіталу залежить від активізації таких напрямів державної політики, як поліпшення систем освіти й охорони здоров'я; підтримка аграрно-промислового комплексу; підвищення доходів населення; поліпшення платоспроможного попиту в країні; ліквідація бідності; вирішення демографічних проблем; оптимізація міграційної політики; вдосконалення соціальної та економічної інфраструктури; розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив; підтримка розвитку громадянського суспільства [3].

Згідно з визначенням, даним С.Л. Брю і К.Л. Макконнеллом, «інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, а тим самим – продуктивність праці робітників. Витрати, які сприяють підвищенню чиєї-небудь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані в майбутньому» [4, с. 150].

Очевидно, що формування та забезпечення зростання людського капіталу потребує додаткових інвестицій для отримання додаткових прибутків у далекій перспективі. Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання, не менш

важливе, ніж традиційні капіталовкладення. Інвестиції в людину Т. Шульц [25] і Г. Беккер [11] розглядали як витрати не лише на загальну та професійну освіту, перепідготовку, але й на охорону здоров'я, виховання дітей та інші фактори, покликані сприяти зростанню продуктивної сили особи. За розрахунками Е. Денісона [13], інвестиції в людський капітал дають віддачу у 5–6 разів більшу, ніж вклади в матеріальне виробництво.

Віддача від вкладень у людський капітал зменшується з ростом обсягу інвестицій, тоді як із ростом інших активів (нерухомість, цінні папери, банківські депозити тощо) зменшується мало або взагалі не міняється. Тому стратегія раціональних родин буде така: спочатку інвестувати в людський капітал дітей, оскільки віддача від нього порівняно вища, а потім, коли в міру зменшення вона зрівняється з нормою прибутковості інших активів, перемикається на інвестування в них, щоб згодом передати їх дітям у дарунок або в спадщину. Виходячи із цього, Г. Беккер встановив важливу закономірність: родини, що залишають спадщину, здійснюють оптимальний розмір інвестицій у людський капітал дітей, тоді як родини, що не залишають спадщини, недоінвестують в їхню освіту [5].

Однією з перших, хто здійснив оцінку ефективності інвестування в освіту, була О.А. Грішнова. У своїй монографії «Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки» дослідник пропонує розгляд інвестицій в освіту методом чистої приведеної вартості. Net present value NPV вважається найточнішим критерієм доцільності будь-якого інвестиційного проекту: цінності потоку майбутніх доходів [6, с. 44–45]:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (1)$$

де: NPV – чиста приведена вартість;
 B_t – дохід від інвестицій у людський капітал у часі t ;

C_t – величина витрат за період часу t ;

n – кількість періодів часу;

r – норма відсотку або ставка дисконтування.

Якщо інвестиційні витрати мають одномоментний характер, тобто відбуваються одноразово, то наведена формула дещо спроститься. Чиста приведена вартість, тобто чистий дохід від інвестицій буде становити (за збереження ставки відсотку):

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - C. \quad (2)$$

Як бачимо, чим менша r , тим більша цінність більших вигод. Наприклад, якщо $r = 0,02$, тоді вигода, отримана через 30 років, становитиме 55% від вигоди, отриманої негайно (за $r = 0,06$ – лише 17%). Отже, інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигод (грошових та моральних) більша або хоча б дорівнює витратам. Це співвідношення є фор-

малізованою моделлю економічної доцільності капіталовкладень в освіту:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} \geq C_t. \quad (3)$$

Метод внутрішньої норми віддачі, що показує ставку відсотка, яка забезпечує поточну цінність майбутніх доходів і дорівнює інвестиціям в освіту [46, с. 45]:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (4)$$

Якщо майбутня віддача від конкретного рішення про інвестування в людський капітал настільки велика, що внутрішня норма віддачі перевищує норму віддачі від альтернативних інвестицій, то таке рішення може вважатися вигідним.

Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, здійснений для підвищення продуктивності праці. Таким чином, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на здобуття загальної і спеціальної освіти; витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни і заробітки.

Економісти виокремлюють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць із низькою продуктивністю.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [7, с. 37–38].

Здійснення інвестицій – дуже важливий процес у відтворенні людського капіталу, в якому він виступає або об'єктом, або суб'єктом, або результатом впливу. Таким чином, інвестиції лише створюють основу для виробництва людського капіталу в системі освіти, охорони здоров'я, підвищення кваліфікації, економічної мотивації, географічної мобільності тощо. Їх зміст – не просто вкладення коштів, а ще й реальна, усвідомлена і цілеспрямована діяльність інвестора. При цьому важливу роль у створенні людського капіталу відіграють витрати праці і зусиль із саморозвитку та самовдосконалення. Зроблені витрати неминуче включаються у суспільні витрати у всьому відтворювальному процесі.

Структура вкладень у людський капітал включає в себе такі види інвестицій, як:

- 1) освіта, підготовка на виробництві;
- 2) охорона здоров'я;
- 3) мотивація;
- 4) пошук інформації та міграція;
- 5) фундаментальні наукові розробки;
- 6) екологія та здоровий спосіб життя;
- 7) культура та дозвілля.

Накопичений людський капітал є вагомим фактором інноваційної діяльності, хоча варто зауважити, що здатність до інновацій у всіх людей різна. За опублікованими даними, лише 1% людей обдаровані «винятковою творчою потенцією», яка пов'язується з видатними досягненнями в галузі науки, техніки, мистецтва, підприємницької діяльності; 10% – володіють «високою творчою потенцією»; 60% – «помірною» і «деякою» творчою потенцією; близько 30% слабо виявляють творчу активність або ж не виявляють її взагалі [8, с. 145].

В економіці знань інвестиції в навчання необхідні не тільки в масштабі суспільства, готуючи робочу силу, а й на рівні підприємства: потрібні інвестиції в підвищення кваліфікації, тренінги, крім того, необхідний значний запас для формування професійних управлінських компетенцій [9, с. 67].

Розвиток людського капіталу залежить від низки факторів, на які безпосередній вплив мають як носій людського капіталу, тобто людина, так і держава через розвиток програми соціально-економічного розвитку.

Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum) оприлюднено рейтинг країн світу за оцінкою розвитку людського капіталу, в якому відзначається покращення ситуації в Україні порівняно з даними 2015 року.

У рейтинговій оцінці застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), під час визначення якого враховуються складники, які характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя тощо.

У 2016 році за Індексом людського капіталу Україна посіла 26 місце серед 130 країн світу, покращивши за рік позицію на 5 пунктів.

Світовим лідером за рівнем розвитку людського капіталу, як і торік, стала Фінляндія. Перша десятка лідерів також не змінилася – Норвегія, Швейцарія, Японія, Нова Зеландія, Данія, Нідерланди, Канада та Бельгія.

Останніми у рейтинговій оцінці є Малі, Нігерія, Чад, Ємен і Мавританія.

Як показують дослідження, державі для покращення показника розвитку людського капіталу слід вжити низки заходів щодо:

- сприяння покращенню демографічної ситуації та поліпшенню демографічної структури населення країни;
- зменшення міграційних втрат населення продуктивного віку, в тому числі населення високого професійно-кваліфікаційного рівня;

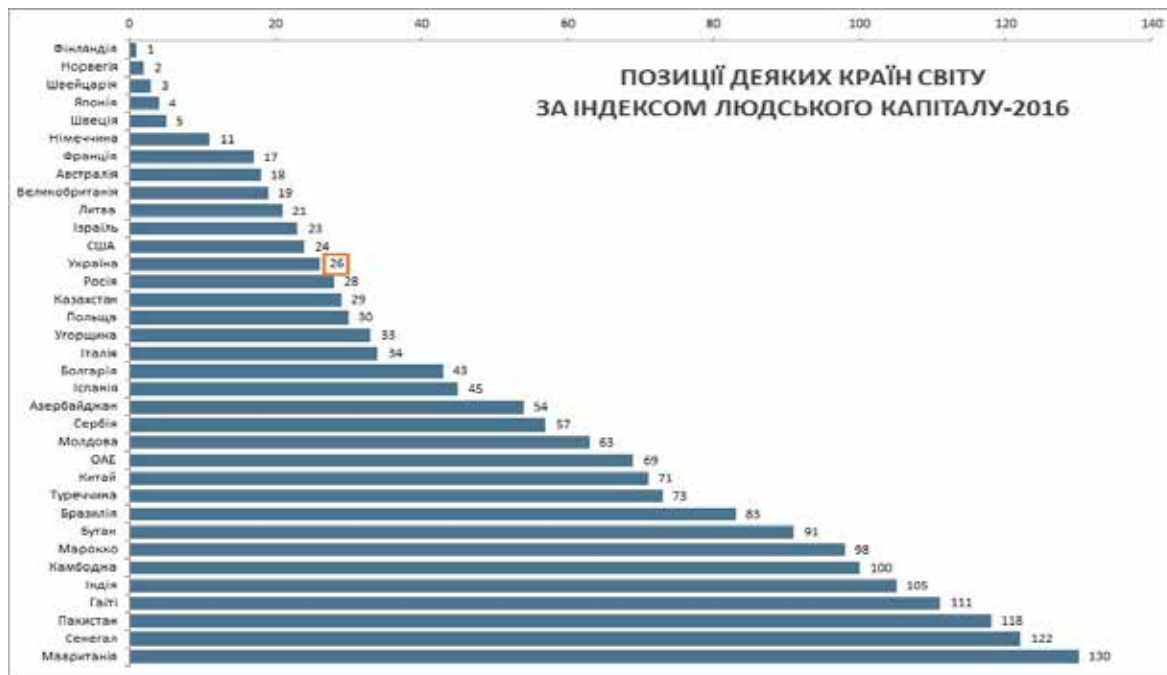


Рис. 1. Індекс людського капіталу

– економічної нестабільності (більшість населення країни не впевнена в завтрашньому дні, що негативно впливає на інвестування в людський капітал);

– низької якості життя (у зв'язку із загостренням економічної ситуації велика кількість населення втрачає засоби для існування);

– низької заробітної плати, падіння національної валюти та росту цін, що змушує населення в пошуках кращих заробітків покидати регіон, оскільки не вистачає засобів для існування та утримання родин;

– високого рівня безробіття населення. Особливо гостро ця проблема відчувається в сільській місцевості, де більшість працездатного населення просто не може знайти роботу та змушена виживати шляхом самозайнятості в особистих підсобних господарствах;

– обтяжливої системи оподаткування. Більшість підприємців змушені або працювати в тіні, або взагалі закривати підприємства. З підвищенням розміру мінімальної заробітної плати велика кількість підприємців або взагалі звільняє працівників, або переводить їх на неповну зайнятість, оскільки зростає податкове навантаження на підприємця за кожного найманого працівника, а з боку держави відсутня підтримка розвитку малого та середнього бізнесу;

– одним із соціальних факторів є низький рівень освіти. Населення регіону не може отримати необхідні знання та вміння, які зможе використати у процесі виробництва; більшість обладнання професійно-технічних навчальних закладів застаріле, що не сприяє отриманню знань та навичок, необхідних в умовах інноваційного розвитку економіки. Навчальні плани вищих навчальних закладів відірвані від реаль-

них потреб, які існують на ринку праці; заклади випускають фахівців, які мають диплом та не мають необхідних знань та змушені навчатися виконувати необхідну роботу вже після працевлаштування;

– підвищення доходності та престижності висококваліфікованої праці у всіх видах економічної діяльності;

– розширення участі держави і бізнесу у підготовці фахівців потрібного профілю шляхом підтримки напрямів навчання для задоволення майбутніх потреб ринку праці;

– недоступної або малодоступної системи охорони здоров'я, хоча в країні можновладцями створюється ілюзія безкоштовної медицини, однак на практиці вона просто відсутня, більшість медичних закладів не фінансуються на достатньому рівні, якість послуг, які вони надають, на досить низькому рівні, що не сприяє формуванню та розвитку якісних характеристик людського капіталу. Досить часто лікарі навіть не можуть встановити діагноз, а не те щоб вилікувати пацієнта;

– поганих умов праці. Більшість підприємств взагалі не турбуються про умови та безпеку праці на своєму виробництві; на підприємствах відсутня така посада, як інженер із техніки безпеки, не створені умови для комфортного відпочинку працівників, відсутній соціальний захист працівників;

– відсутності можливостей для професійного росту та реалізації креативного потенціалу. У сучасному світі це особливо важливо для молодих людей, які прагнуть реалізувати свій потенціал;

– політичної нестабільності, частой зміни влади. Невпевненість у завтрашньому дні не

сприяє ні притоку інвестицій ззовні, ні розвитку підприємництва всередині регіону;

- відсутності демократичних перетворень;
- корумпованості владних структур та відсутності важелів впливу на це ганебне явище;
- несприятливої екологічної ситуації, яка спричиняє розвиток хронічних захворювань не тільки в населення старшого віку, але і в дітей.

Висновки. Людський капітал став сьогодні важливим фактором розвитку суспільства. У розвинутих країнах давно дійшли висновку, що саме економіка знань є рушійною силою розвитку суспільства. У цих умовах необхідні комплексні дії з боку державних органів влади, які, спираючись на наявний людський капітал, забезпечили б умови для сталого економічного розвитку в країні та для побудови нової, соціально орієнтованої, інноваційної економічної моделі в Україні, яка би була спрямована на формування та розвиток якісно нового інформаційного та інтелектуального суспільства в межах європейських та загальносвітових традицій і норм, з урахуванням позитивного світового досвіду людського розвитку. Таким чином, розвиток людського капіталу залежить від низки чинників як на мікро- так і макрорівні. Без дієвого механізму збереження та розвитку накопиченого людського капіталу з боку держави неможливі позитивні зрушення. Недофінансування освіти та закладів охорони здоров'я останнім часом не сприяє розвитку людського капіталу. В умовах сьогодення інвестиції в людський капітал принесуть більший дохід у майбутньому, ніж інвестиції в інші активи. Саме людський капітал у ринкових умовах є основним чинником зростання економіки України, радикальних структурних зрушень та ста-

лого високого рівня конкурентоспроможності, оскільки він формується завдяки інвестиціям і накопичується людиною для зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
2. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; [пер. с англ.: Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. М.: Вершина, 2006. 320 с.
3. Kastrulyyna, Yu.M. (2012), "Razvytye chelovecheskoho kapytala kak stratehicheskaia tsel' formirovaniya ynnovatsyonnoj ekonomyky", Nauchnyj zhurnal NYU YTMО, [Online], vol. 2, available at: <http://etsonomitss.open-mechanitss.tsom/iears/2012/issues/2/>, (Accessed 29 April 2014).
4. Савченко М.О. Теоретический базис категории «человеческий капитал». Самара: Экономическое образование, 2005. 240 с.
5. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала. URL: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd28.php>.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. К: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
7. Борисов Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России / Борисов Г.В. // Вестник С.-Петербур. ун-та. СПб., 1998. Сер. 5, экономика. С. 32–43.
8. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна. К.: Дорадо, 2010. 320 с.
9. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2 ч. / Київський національний ун-т будівництва і архітектури / В.М. Лич (наук.ред.). К. : КНУБА, 2009. Ч. I. 224 с.