

УДК 331.522.4

В. О. Андрєєв*Дніпропетровська державна фінансова академія***ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

У статті розглянуті теоретичні аспекти інвестування у людський капітал, як головне багатство українського суспільства. Показані види, віддача й оцінка інвестицій в людський капітал. Розкриті особливості розподілу інвестицій. Вказано на необхідність регулювання процесів інвестування людського капіталу з сторони держави.

Ключові слова: накопичення людського капіталу, види та віддача інвестицій в людський капітал, показники ефективності інвестицій, період окупності.

Актуальність проблеми. В Україні великого значення починає зараз набувати нагромадження людського капіталу – найціннішого з усіх видів капіталу. Одним із способів нагромадження людського капіталу є інвестування в людину, в її здоров'я і освіту. Практика зарубіжних країн свідчить про те, що накопичення людського капіталу є однією з умов, що забезпечують досягнення стійких темпів економічного розвитку країни. Ефективність економіки визначається якістю людського капіталу. У сучасних умовах знання і кваліфікація відносять до числа важливих чинників економічного зростання і соціального прогресу суспільства.

Приплив інвестицій в людський капітал переслідує довготривалі стратегічні цілі створення в Україні соціально-орієнтованої економіки, що характеризується високим рівнем і якістю життя населення. Провідну роль в процесі формування загального людського капіталу повинна виконувати держава. Тому для забезпечення стійкого розвитку безумовного значення набуває послідовна державна політика стимулювання такого роду інвестицій.

Головне багатство українського суспільства – люди, тому дослідження проблем ефективного використання однієї з основних продуктивних сил, що реалізується у формі людського капіталу, є актуальною задачею.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові уявлення щодо людського капіталу у суспільстві закладено такими дослідниками, як: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Т. Шульц, Г. Беккер, С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі, К. Гріффіні, Дж. Мілль, Ф. Тейлор, Є. Мейо, Д. Мак-Грегор та ін.

Інвестування в людський капітал досліджували українські науковці: О. Будякова, Н. Дучинська, О. Грішнова, А. Бикова, О. Івашина, О. Чмельова, Ю. Благодир, С. Краснопорова, О. Коваль, І. Шевченко, О. Скларова, А. Горова, Т. Степура, А. Рофе, Б. Збишко, В. Ішин, В. Приймак та ін.

Серед останніх публікацій, присвячених проблемі інвестування в людський капітал, слід відзначити праці Т. Філатової, В. Лучанської, Н. Рудь, С. Биконі, А. Переверзевої, К. Островського, О. Хохлова, О. Юрманової, Г. Іваненко, В. Матвєєвої, Д. Маляра, Н. Майданченко, Т. Мухіної, Я. Столярчук, А. Грималюка.

Метою статті є розкриття теоретичних аспектів інвестування в людський капітал як головне багатство українського суспільства.

Основні результати дослідження. Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, зроблений для підвищення продуктивності праці.

Таким чином, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на отримання 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 заробіток.

Згідно з визначенням, даним С. Л. Брю і К. Л. Макконнеллом: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності і тим самим продуктивність праці робітників. Витрати, які сприяють підвищенню численності продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані в майбутньому» [1, с. 150].

Інвестування в людський капітал передбачає переслідування для інвестора якихось вигод як для себе безпосередньо, так і для третіх осіб.

Так, для працівника – це:

- підвищення рівня доходів;
- задоволення від роботи;
- поліпшення умов праці;
- зростання самоповаги;
- поліпшення якості життя.

Для працедавця – це:

- підвищення продуктивності праці;
- скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що, зрештою, сприяє підвищенню конкурентоспроможності.

Для держави – це:

- підвищення добробуту громадян;
- зростання валового доходу;
- підвищення економічної активності громадян.

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

Виділяють такі види інвестицій в людський капітал [2, с. 98]:

- 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 мігруючих робітників;
- мотивація;
- пошук інформації і міграція;
- фундаментальні наукові розробки;
- екологія і здоровий спосіб життя;
- культура і дозвілля.

Існує також розподіл інвестицій в людський капітал на речовинні і нематеріальні витрати. До перших відносять всі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини (витрати на народження і виховання дітей). До других – накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частину накопичених витрат на охорону здоров'я і переміщення робочої сили.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найважливішими є вкладення в здоров'я і освіту. Загальна і спеціальна освіта покращує якість, підвищує рівень і запас знань людини, тим самим збільшуючи обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції у вищу освіту сприяють формуванню фахівців високої кваліфікації, висококваліфікована праця яких робить найбільший вплив на темпи економічного зростання.

Сьогодні одним з найважливіших компонентів вкладень в людський капітал у всіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому освітньому проєкті до 80% знань припадає на самостійне навчання. Особливо це стосується професій фахівців – дослідників, вчителів, інженерів, експертів з комп'ютерів і т. д., які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду і оцінок (думок) інших людей [3, с. 176].

Інвестиції в освіту за змістовною ознакою поділяють на формальні і неформальні. Формальні інвестиції – це отримання середньої, спеціальної і вищої освіти, а також отримання іншої освіти, професійна підготовка на виробництві, різні курси, навчання в магістраті, аспірантурі, докторантурі та ін.

Неформальні – це самоосвіта індивіда, до цього виду належить читання розвиваючої літератури, вдосконалення в різних видах мистецтва, професійне заняття спортом і ін.

Разом з освітою найважливішими є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу [4, с. 325]. Стан здоров'я людини – це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша – набутою в результаті витрат самої людини і суспільства. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити цей процес [5, с. 18].

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій [6, с. 84]:

1. Віддача від інвестицій в людський капітал безпосередньо залежить від терміну життя його носія (від тривалості працездатного періоду).

2. Чим раніше робляться вкладення в людину, тим швидше вони починають давати віддачу.

3. Людський капітал не тільки схильний до фізичного і морального зносу, але і здатний накопичуватися і примножуватися.

4. У міру накопичення людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі, обмеженої верхньою межею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім різко знижується.

5. Не всякі інвестиції в людину можуть бути вкладеннями в людський капітал, оскільки суспільно недоцільні і шкідливі для суспільства.

6. Характер і види інвестицій в людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями.

7. Порівняно з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства.

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні громадські фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи.

На сьогодні роль держави в цій галузі достатньо велика. Держава застосовує як примусові, так і спонукальні заходи в цій галузі. До примусових належить обов'язкова для всіх формальна освіта в обсязі середньої школи, обов'язкові медичні профілактичні заходи (щеплення) та ін. Проте головними заходами є спонукальні. Уряд має в своєму розпорядженні два дійових способи, які використовуються з метою зміни розмірів приватних інвестицій в людину, робляться автоматично через ринок. Вони можуть вплинути на доходи тих, хто працює (через систему податків і субсидій), а також в змозі регулювати ціну придбання людського капіталу (регулюючи ціни використовуваних ресурсів). Особливо велика роль держави в найважливіших сферах формування людського капіталу – у сфері освіти і охорони здоров'я. Інвестиції, на виробництво людського капіталу є виключно важливими для сім'ї і для всього суспільства.

До очікуваної віддачі від інвестицій в людський капітал відносять вищий рівень заробітку, більше задоволення від обраної роботи протягом життя, а також вищу оцінку неринкових видів діяльності.

До витрат на виробництво людського капіталу (до інвестицій в людський капітал) належать [7, с. 205]:

- 1) прямі витрати, зокрема плата за навчання та інші витрати на освіту, зміну місця проживання і роботи;
- 2) упушений заробіток, що є елементом альтернативних витрат, оскільки отримання освіти, зміна місця проживання і роботи, пов'язані з втратою доходів;
- 3) моральний збиток, оскільки отримання освіти є важким і часто неприємним заняттям, пошук роботи стомлює і виснажує нервову систему, а міграція призводить до втрати старих друзів і знайомих.

Для оцінки ефективності інвестиційних вкладень в людський капітал використовують цілий ряд критеріїв і показників. В економічній літературі використовуються такі критерії, або показники, ефективності інвестицій в людський капітал [8, с. 6]: максимізація різниці між прибутком і витратами; період окупності (віддача) інвестицій; чиста поточна (приведена) вартість; співвідношення витрат і прибутку; відношення різниці граничних доходів до різниці граничних витрат; щорічний чистий доход; внутрішня норма віддачі.

Період окупності – це відношення загальних витрат до постійного граничного доходу, обчислюється за заданий проміжок часу, місяць або рік. За певних умов величина, зворотна періоду окупності, дорівнює очікуваному внутрішньому коефіцієнту віддачі. Щоб це сталося, необхідно, щоб всі витрати припадали на початковий період часу, а доходи були постійні. Цей показник зв'язує витрати і доходи, і з його допомогою різні програми інвестування можуть бути приблизно оцінені з погляду їх відносної ефективності. Критерієм слугує вибір інвестиційного проекту з

найкоротшим періодом окупності. Проте критерій окупності має ряд недоліків [9, с. 85]:

1. Він не враховує той факт, що витрати і доходи конкурентних альтернативних інвестиційних проектів розділені в часі і мають різні тимчасові характеристики. Щоб зробити різні показники тимчасових витрат і прибутку порівнянними, необхідно провести дисконтування.

2. Абсолютний обсяг чистих доходів в альтернативних проектах може бути різним. Період окупності цього не враховує.

3. Цим критерієм взагалі не можна скористатися, коли альтернативні інвестиційні проекти взаємно виключають один одного.

Найпоширенішими інвестиційними критеріями є чиста приведена вартість, співвідношення витрат і прибутки, а також внутрішній коефіцієнт віддачі [10, с. 47]. Вони можуть дати одні і ті ж результати, але за певних умов:

- ринки капіталу є ринками досконалої конкуренції;
- всі наявні проекти абсолютно обумовлені один від одного;
- між ними не існує взаємної залежності.

З урахуванням допущень і даної процентної ставки відсотка, за якою робиться дисконтування, можна схвалити будь-який інвестиційний проект. Якщо існує декілька фондів для інвестицій, то приймається проект з наступним за величиною значенням поточної вартості і т. д., поки фонди не вичерпаються або не залишаться проектів з позитивною або нульовою чистою поточною вартістю. Щоб визначити ефективність проекту, пов'язаного з інвестиціями в освіту, необхідно порівняти витрати на освіту з вигодами від отримання інвестицій. Якщо вигоди перевищують витрати, то індивіду вигідно продовжити навчання. Також для оцінки ефективності інвестицій в людський капітал (освіта) можна використовувати показник внутрішньої норми віддачі освіти, при якій поточна вартість майбутніх доходів дорівнює поточній вартості здійснюваних витрат. Вона являє собою ту норму доходу, на яку можна очікувати при реалізації такого інвестиційного проекту.

У кожному конкретному випадку необхідно вивчити конкретні умови, визначити якнайкращий інвестиційний критерій, який може бути успішно застосований тільки в системі взаємозв'язаних критеріїв.

У зв'язку з обмеженістю бюджетних джерел на перший план виходять непрямі, спонукальні способи збільшення розмірів приватних інвестицій в людину, що залучаються за допомогою ринкових механізмів.

Перш за все, держава може вплинути на доходи тих, хто робить такі інвестиції (фірм і домогосподарств) за допомогою інструментів фіскальної і кредитно-грошової політики. Держава також в змозі регулювати ціни придбання людського капіталу, впливаючи на ціни використовуваних для цього ресурсів [11, с. 90]. До таких заходів відносять:

- пільгове оподаткування наукомісткого, інноваційного виробництва, що збільшує попит на якісний людський капітал;
- дотації, пільгові кредити, субсидійовані процентні ставки, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу – студентам, колишнім військовослужбовцям, підприємцям-початківцям;
- підтримка проектів приватно-державного партнерства, зокрема залучення фірм у сферу освіти з метою формування затребуваного на ринку праці спеціального людського капіталу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Під інвестиціями в людський капітал ми розуміємо всі витрати. Головним доказом на користь таких капіталовкладень є те, що витрачені кошти можуть окупитися за рахунок підвищення продуктивності праці і таким чином бути виправданими. Інвестиції в людський капітал приводять до зростання прибутку за рахунок зростання якості людського капіталу. Існує велика кількість підходів до оцінки людського капіталу. Незважаючи на це, сьогодні немає загальноприйнятого методу економічної оцінки людського капіталу.

У збалансованій економіці повинні оптимально поєднуватися державні і приватні інвестиції. І контролювати пошук такого оптимуму повинна держава, не допускаючи провалів ринку. Інструментом досягнення такого оптимуму може стати безперервне зіставлення ефективності інвестицій в різні активи людського та інших форм капіталу.

Людський капітал став не тільки головним чинником стійкого економічного розвитку суспільства. Інвестуючи в людський капітал, держава вирішує проблеми також соціальної стабільності. Залучення інвестицій в людський капітал, ефективне їх використання здатне дати могутній поштовх економічному розвитку національної економіки України і виходу її в розряд провідних держав світу.

Бібліографічні посилання і примітки

1. Савченко М. О. Теоретический базис категории «человеческий капитал». – Самара: Экономическое образование, 2005. – 240 с.
2. Крисанова Т. Н. Загальна модель аналізу вигід і витрат при інвестиціях в людський капітал. – Харків: Фенікс, 2001. – 298 с.
3. Каз М. С. Динамика экономического знания и мотивация труда: учебное пособие. – Томский государственный университет, 2003. – 352 с.
4. Пушкарев О. В. Капитал здоровья как ориентир для антропосоциального управления // Материалы международной научно-практической конференции «Медицина и образование в XXI веке». – Новосибирск, 2005. – С. 324–326.
5. Бабенко А. И. Человеческий капитал как показатель общественного здоровья и критерий оценки эффективности системы здравоохранения. – Сибирский консилиум. – 2007. – № 8. – С. 17–21.
6. Добрынин А. И. Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 312 с.
7. Корнейчук Б. В. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Гардарики, 2007. – 366 с.
8. Лысков А. В. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 3–11.
9. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
10. Кошулько О. П. Інновації в управлінні людським й інтелектуальним капіталами // Проблеми науки. – 2007. – № 5. – С. 45–48.
11. Глазкова А. А. О понятиях «накопление» и «инвестиции» // Классическое образование. – 2006. – № 12. – С. 89–93.

Надійшла до редколегії 30.06.2009.