

УДК 330.322:331.101.262

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Шурпа С. Я.

В статті визначено особливості інвестування в людину; обґрунтовано необхідність вкладень для накопичення людського капіталу; подано аспекти специфічності формування людського капіталу залежно від різних нестандартних чинників пов'язаних з природними задатками, навичками, досвідом, формальною та неформальною підготовкою у процесі навчання.

Ключові слова: людський капітал, інвестування в людський капітал, ефективність інвестування, особливості інвестування в людський капітал.

Людський капітал дедалі більшою мірою стає передумовою сукупного виробництва, а отже, головним джерелом нагромадження багатства. Його можна визначити як накопичений людиною запас здібностей, знань, навиків, вмінь, які використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці і тим самим впливають на збільшення доходів цієї особи. Формування людського капіталу, як і формування фінансового капіталу, потребує додаткових інвестицій задля отримання додаткових прибутків у майбутньому. До найважливіших видів інвестицій у людський капітал належить освіта, медичне обслуговування й охорона здоров'я, підготовка і підвищення кваліфікації на виробництві (накопичення виробничого досвіду), пошук інформації про ціни та доходи, міграція, народження дітей і догляд за ними.

Виникнення та розвиток теорії людського капіталу пов'язані з іменами відомих американських вчених-економістів Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Туроу, Я. Мінсера та ін. Т. Шульц під цим поняттям розумів сукупність знань, здібностей і кваліфікації, що забезпечують провідну функцію засобів виробництва та предметів тривалого користування[10].

У їхніх працях йдеться про культурний та освітній рівень, кваліфікацію та здоров'я людей. У світовій практиці людський капітал розглядається як найцінніший виробничий ресурс, який на противагу швидко зношуваному основному капіталу, невинно оновлюється, еволюціонує, являючи собою могутній чинник економічного та соціального прогресу. Сучасні вчені В. Куценко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як «сукупність знань, здібностей і кваліфікацій, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати прибутку підприємств»[1].

Мета цієї роботи визначити специфічні особливості інвестування та нагромадження людського капіталу в сучасних умовах відповідно до світових тенденцій.

Інвестування — це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється у процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються у суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника[2].

Формування людського капіталу — це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності[2]. Інвестування в людський капітал має низку особливостей, які викликані сучасними тенденціями розвитку суспільства. Нові суспільні тенденції висувають, відповідно, нові вимоги щодо розвитку особистості, формування індивідуальності, рівня життя населення, створюють високий суспільний імідж освіченості. Для того щоб з'ясувати ці тенденції варто дослідити специфічні

особливості формування та нагромадження людського капіталу в сучасних умовах.

Інвестиції в людський капітал є важливою передумовою його цілеспрямованого формування. Набуття людського капіталу — це не лише вкладання коштів, а й активна діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. Чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікацією, знаннями, досвідом, тим більші можливості людини до продуктивної високоякісної праці.

Слід зазначити, що людський капітал є активним капіталом, тоді як фізичний капітал пасивний, оскільки він підпорядковується людині й діє відповідно до її волі. Інвестиції в людський капітал - це джерело економічного зростання, важливіше, ніж капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва та землю. Якщо українське суспільство не зуміє усвідомлено та цілеспрямовано інвестувати у розвиток людини, воно, безперечно, буде відставати в економічному розвитку від інших. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільше вигідними як із погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства, тому що дають досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Інвестування в людський капітал можна здійснюватися на таких рівнях: особистісному – для формування людського капіталу окремих осіб; мікрорівні – для формування людського капіталу підприємств; метарівні – для формування людського капіталу галузей; мезорівні – для формування людського капіталу регіонів; макрорівні – для формування сукупного людського капіталу країни.

Деякі вчені розглядають інвестування в людський капітал і на мегарівні для реалізації ідей людського розвитку в усьому світі. Незалежно від джерел інвестування (державна, підприємство, сім'я чи людина особисто) нарощення і використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація, є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер.

Людський капітал є нестандартним, найчастіше унікальним, він оцінюється його користувачем більш високо, ніж іншими суб'єктами. Максимальна кількість ресурсу досягається лише в певного користувача (підприємства, особи). Інвестиції в людський капітал мають особливості, які відрізняють його від інвестицій у фізичний капітал. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому [3]. Є особливості також у фізичному та моральному зношування людського капіталу. Воно визначається по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а, по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарювання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що в процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (при правильному його використанні) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я, тощо, то його якісні і кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть покращуватись протягом майже всього життя людини [2].

Інвестиційний період фізичного капіталу (в середньому 1,5 – 2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12 – 20 років [2]. Специфічними, нестандартними можуть бути: природні задатки, навички, досвід, формальна і неформальна підготовка у процесі навчання тощо. Можна виокремити різні аспекти специфічності людського капіталу:

- специфічність, пов'язана із певними неповторними природними задатками, що не відтворюються масово. У людському суспільстві завжди користуються повагою обдаровані вчені, професійні спортсмени, талановиті актори та музиканти;
- специфічність, пов'язана з освітою, виробничим досвідом, унікальним характером отриманих навичок, активним використанням закордонного досвіду;

- специфічність, зумовлена монополністю цього працівника на місцевому ринку праці, що має велике значення у випадку віддаленості населеного пункту від основних об'єктів соціальної інфраструктури;
- специфічність, обумовлена особливою компетенцією людини, коли її ім'я стає брендом. Це може бути хороший спеціаліст з іноземної мови, який надає певного престижу навчальному закладу з погляду оточуючих. В іншому випадку людина може працювати в організації, яка сама є брендом. Де не окремий спеціаліст, а ціла команда кваліфікованих працівників працюють над створенням конкретного іміджу. Наприклад актор, працюючи в славнозвісному театрі, не завжди володіє професійними якостями відповідно до рівня театру, іноді він просто представляє його вже сформоване хороше ім'я та корпоративну культуру.

Особливістю сформованого під час навчання людського капіталу є наявність комбінацій різних якостей. Це, наприклад, професійна інтуїція, особлива компетенція, яка допоможе реагувати на різні обставини протягом робочого дня чи тижня, креативність, толерантність, комунікабельність. Специфічним людським капіталом може володіти не тільки індивід. Такий капітал може з'являтися як наслідок особливої унікальної спільності фахівців, які збираються на постійній чи тимчасовій основі у трудових колективах. Таке поєднання фахівців іноді не можливо замінити. Разом вони здатні створити більше, ніж будь-яка інша комбінація фахівців [4]. Формування специфічного людського капіталу тісно пов'язане зі спеціальними навчаннями на робочому місці, що підвищує продуктивність працівника лише там, де відбувається навчання. Унікальність технологій чи специфічність виробничих процесів є причиною специфічності певних навичок працівників. Особлива компетенція є одним з важливих елементів, які беруться до уваги на ринку праці всередині сучасних організацій.

Інвестиції в людський капітал сприяють не тільки збільшенню доходів індивіда, а й обумовлюють підвищення продуктивності праці. Наприклад, освіта, крім формування професійних знань і навиків, розвиває також підприємницькі таланти, зменшує опір нововведенням, спрощує сприйняття змін; підготовка та підвищення кваліфікації на виробництві сприяє швидкому та безболісному переходу на нові технології. Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення. А за розрахунками Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу вп'ятеро – вшестеро більшу, ніж вклади в матеріальне виробництво [9]. На сьогодні, велику роль у формуванні людського капіталу відіграють вкладення підприємств у свій персонал.

Основні напрямки інвестування в людський капітал на рівні підприємства постійно розширюються, завдяки підвищенню уваги до проблем відтворення та розвитку людського капіталу, який є основним фактором економічного зростання. Інвестувати в людський капітал на підприємстві можна за кількома напрямками. Це мотивація персоналу, забезпечення здоров'я, підвищення рівня освіти та організована мобільність. Необхідність навчання та постійної перепідготовки працівників не підлягає сумніву. Часто перепідготовка працівника виявляється набагато вигіднішою, ніж його заміна. Вірність цілям та місії підприємства, готовність підпорядкувати їм свої власні цілі, відданість інтересам та цінностям фірми, готовність залишитися працівником підприємства навіть тоді, коли це не вигідно – все це складові прихильності (відданості) персоналу до підприємства. Прихильність до організації визначається як власна особливість кожної людини. Але організація повинна розвивати і підсилювати цю прихильність за допомогою ряду прийомів, найбільш раціональними з яких є встановлення заробітної плати працівникам у відповідності до результатів діяльності підприємства; введення гнучкої системи додаткового стимулювання працівників і соціальних доплат, які враховують їх індивідуальні потреби (довгострокові кредити; можливість підвищення рівня освіти у вузах як в середині країни, так і за її межами; пільговий режим роботи). Працівники по бажанню можуть вибрати види додаткового стимулювання і у відповідності зі своїми запитами поновлювати їх [6]. На нашу думку, цей напрямок інвестування є комплексним, оскільки включає в себе деякі складові вже зазначених напрямків інвестування в персонал підприємства. Таким чином, підприємствам належить велика роль у формуванні і ефективному використанні людського капіталу за для успішного розвитку підприємств і економіки країни в цілому.

Нагромадження населенням знань, навичок і досвіду потребує величезних витрат (матеріальних та трудових) і від держави, і від підприємств та від громадян як у сфері освіти, так і поза нею. Ці витрати можна врахувати лише частково, але й такі розрахунки (здійснені в розвинутих країнах) показують, що вартісна оцінка нагромадженого людського капіталу перевищує розміри матеріального нагромадження. Більше того, темпи нематеріального нагромадження перевищують темпи матеріального нагромадження та визначають темпи економічного розвитку країни.

Специфіка людського капіталу та інвестицій у нього виявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (витрат часу і сили) його майбутнього власника. У зв'язку з цим приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави чи підприємства, тобто є абсолютно безплатною для споживача, однак потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання, витрати на навчальні посібники та багато іншого). Тому необхідною умовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників [2]. У зв'язку з цим особливої ваги набуває необхідність створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації. Особливо це важливо для України на сучасному перехідному етапі, бо на всіх рівнях управління в нашому суспільстві усе ще не відбулася переорієнтація від матеріально-речових до людського чинника економічного зростання. Одним із перспективних напрямків виконання цього завдання є поширення в суспільстві ідей теорії людського капіталу.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу одержується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому [2].

Виникнення поняття «людський капітал» та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Трактують витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого періоду часу. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу.

Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу можна отримати інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а і підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Людський капітал, як і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину (в людей) і, крім інвестиційних витрат, потребує доброї волі і чималих зусиль самого «об'єкту інвестування». Серед багатьох видів таких інвестицій можна зазначити: навчання, підготовку на виробництві, зміцнення здоров'я та медичне обслуговування, міграцію та пошуки інформації тощо. У кінцевому підсумку накопичуються економічні здібності людей, що дають змогу отримувати більші доходи. Обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам. Людський капітал у вигляді знань, навичок і здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися. Економічна мотивація вкладень у людський та речовий капітали принципово однакова. Тобто прийняття рішення щодо інвестування у будь-який з видів капіталу та їх наслідки аналізуються однаково.

ВИСНОВКИ

Звичайно, між речовим та людським капіталом є значні відмінності. Для формування здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: для розвитку людського капіталу є абсолютно необхідною безпосередня, конкретна жива праця майбутнього власника цих здібностей, тому що процеси їх виробництва фізично та технічно неможливі без прямої участі самої людини. Тобто нарощення людського капіталу пов'язане із зменшенням одного з найважливіших людських благ - вільного часу.

Особливістю є те, що нагромадження людського капіталу відбувається ієрархічно. Людина стаючи повнолітньою не може, в той же час, стати провідним спеціалістом в певній галузі. А от який шлях до досягнення конкретного результату доведеться подолати, це вже залежатиме від неповторних природних задатків кожного зокрема.

Часто терміни нагромадження людського капіталу обумовлюється наполегливістю та соціальною активністю. Якщо спеціаліст, маючи відповідну освіту, здобути в одному з кращих навчальних закладів, успішно рухається сходами кар'єрного росту в організації, маючи можливість та бажання використовувати закордонний досвід, він обов'язково здобуде конкурентні переваги на ринку праці.

Якщо індивіду вдається підтвердити свій статус, свою кваліфікацію дієвими способами, або йому притаманна якась особлива компетенція, яка приносить успіх і йому, і підприємству, то це може сприяти тому, що він стане «обличчям фірми». Важливий саме такий напрямок і наявність специфічного людського капіталу, тому що сформований бренд спортивної команди ніколи не стане елементом іміджу для поганого спортсмена.

Специфікою є те, що людський капітал відмінний від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані.

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. Саме прогресивний розвиток людського капіталу може дати Україні шанс приєднатися до розвинених держав світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – №10. – С. 136–145.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
3. Дятлов С. Я. Теория человеческого капитала: учеб. пособие / С. Я. Дятлов. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1999. – 148 с.
4. Мортіков В. Специфічність людського активу в економіці праці / В. Мортіков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 3–5.
5. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – №7. – С. 48–53.
6. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А. В. Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования. – 2006. – Вып. 7. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbm07/08.shtml>.
7. Давыдова О. А. Инвестиции в человеческий капитал: динамика, оценка, эффективность : автореф. дис. ... канд. экон. наук / О. А. Давыдова. – СПб., 1998. – 18 с.
8. Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
9. Denison E. F. The source of economic growth in the United States and the alternatives before Us / E. F. Denison. – N.Y., 1962. – 186 p.
10. Shults T. Investment in Human Capital / T. Shults. – N.Y.; L, 1971. – 116 p.