

УДК 336.6

ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК БАЗИС ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ

INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A BASIS OF FINANCIAL SOUNDNESS

Анатолій Миколайович ХАРЧЕНКО

викладач кафедри фінансів

Черкаського інституту банківської справи

Університету банківської справи НБУ (м. Київ)

E-mail: tossing0507@rambler.ru

Anatoliy M. KHARCHENKO

Lecturer of Finance Department, Cherkasy Institute of Banking of
the University of Banking of the National Bank of Ukraine (Kyiv)

Юлія Володимирівна КИСІЛЬ

студентка Черкаського інституту банківської справи

Університету банківської справи НБУ (м. Київ)

Yulia V. KYSIL

Student of Finance and Credit Department, Specialization

"Banking Technologies and Processes", Cherkasy Institute of Banking of
the University of Banking of the National Bank of Ukraine (Kyiv)

Анотація. У статті розглядаються особливості інвестування в людський капітал та зазначаються причини, що перешкоджають активізації цим процесам.

Summary. In this research the investing features into human capital are examined and reasons preventing the activation of these processes are stated.

Ключові слова: інвестування, людський капітал.

Keywords: investing, human capital.

Постановка проблеми. Якщо донедавна місцю та значенню людини в економіці підприємства відводилась другорядна роль, то з початком трансформації вітчизняної економіки усвідомлюється важливість інтелектуальних здібностей, креативності, освіченості особистості, що, накопичуючись, утворюють людський капітал, який є стратегічним ресурсом економічного зростання за умови постійного поліпшення фінансової стійкості.

Проблемою є те, що в Україні поки що не існує ані ефективної методики вимірювання люд-

ського капіталу в цілому, у тому числі й на підприємствах, ані комплексу заходів щодо його розвитку, збереження й ефективного використання задля економічного зростання підприємств і держави у цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці інвестування в розвиток людини присвячені дослідження таких науковців як Д. Грек, О. Кошулько, С. Сардак, Н. Сидорко, Т. Філіпова, І. Чекан, О. Чечель.

Мета статті. Дослідження особливостей інвестування в людський капітал, визначення про-

блем та перспектив розвитку людського капіталу України в сучасних умовах.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Розвиток і накопичення людського капіталу можливі за умови постійного та достатнього обсягу інвестування у нього. Більшість прихильників теорії людського капіталу основними інвестиціями у нього вважають вкладення в освіту, охорону здоров'я, підготовку і підвищення кваліфікації на виробництві, мобільність і мотивацію працівників, пошук інформації про ціни та доходи, виховання дітей тощо.

Слід відзначити, що на рівень розвитку людського капіталу значний вплив має зацікавленість держави у його збільшенні шляхом фінансування з Державного бюджету освіти, охорони здоров'я і духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток. Це обумовлено надзвичайно важливим стратегічним значенням таких інвестицій і тим, що вони мають значний позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку [2, с. 9].

Держава здійснює інвестування у людський капітал через щорічні відрахування з державного бюджету на освіту, науку, охорону здоров'я, соціальний захист, культуру тощо. Завдяки якіснішому людському капіталу індивід у процесі своєї діяльності приносить суспільству чималі економічні вигоди. Найвигіднішим є те, що вони зумовлюють підвищення продуктивності праці власників людського капіталу, а відтак - збільшення ВВП. Розглядаючи структуру розподілу обсягів інвестицій за рахунок держбюджету, слід відзначити, що основні кошти спрямовано у промисловість – 26,9-38,2%. Витрати на розвиток людського капіталу є незначними: освіта – 2,2-3,6%; охорона здоров'я – 3,8-5,6%; діяльність у сфері культури і спорту – 2,1-7,2% [7].

Проте інвестиції в людський капітал окуповуються значно швидше, ніж в основний капітал. Це довгочасні затрати на розвиток освіти (шкільної, вищої та середньої спеціальної), охорони, здоров'я, науки та соціальної сфери, і особливо це стосується регіонів, які належать до депресивних. Недостатній розмір затрат в цю сферу приводить до негативних наслідків, які в кінцевому рахунку стають причиною погіршення соціально-економічного стану регіонів України. В умовах, коли наука перетворилася на безпосередню продуктивну силу суспільства, інвестиції в людський капітал – це, насамперед, вкладання

в підвищення міжнародної конкурентоспроможності країни та прискорення зростання її економіки.

Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

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.

Індикативна дія інвестицій у людський капітал проявляється у зменшенні кримінальної злочинності, досягненні більшого порозуміння у суспільстві, поширенні інновацій, підвищенні продуктивності менш освіченого населення, збалансованості харчування і покращенні здоров'я, зростанні загального добробуту, культури, інтелекту індивідів та ін. [3, с. 239].

Основними особливостями інвестицій у людський капітал є:

- суспільна вигода від інвестицій у людський капітал перевищує суму тих вигод, які отримує кожен індивід окремо. Індивідуальна вигода визначається розміром доходу, а суспільна – розміром ВВП;
- залежність характеру, масштабів і видів інвестицій у людину від історичних, національних, культурних особливостей і традицій народу та його менталітету;
- фізичне і моральне зношення людського капіталу, що пояснюється і природним старінням (фізичне зношення), і економічним старінням (моральне зношення). Але людський капітал, на відміну від фізичного, в процесі використання, не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій;
- людський капітал має значно триваліший інвестиційний період (наприклад, тривалість навчання може сягати 12 – 20 років), порівняно з фізичним (1,5 – 2 роки);
- капіталовкладення в людський капітал мають вищий ступінь ризику й невизначеності, ніж у фізичний. У силу вступають особливості людського фактору, а саме індивідуальні інтереси та переваги людини, її зацікавленість, відповідальність, світогляд, загальний рівень культури;

- вкладення в людський капітал дають тривалий за часом, значний за обсягом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект;

- незалежно від джерела інвестування, дохід від інвестицій має тристоронній ефект: для держави у вигляді ВВП, для підприємства у вигляді основних техніко-економічних показників, для окремої людини у вигляді доходу;

- інвестиції у людський капітал не можуть мати тимчасовий або одноразовий характер, оскільки це зменшує їх загальну ефективність. На відміну від фізичного капіталу, інвестування у людський капітал відбувається протягом всього періоду існування його носія, інакше ефективність від таких капіталовкладень знижується або взагалі відсутня;

- інвестиції в людський капітал повертаються в декілька разів вищою віддачею, ніж вклади у матеріальне виробництво [5, с. 152].

Безперечно, 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, більше задоволення від роботи, підвищення соціального статусу, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності праці.

Підвищення рівня освіти забезпечує підвищення ефективності праці працівника або завдяки зростанню продуктивності праці, або через отримання знань, які роблять його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої представляють велику цінність. Для держави – підвищення рівня добробуту громадян, зростання валового національного продукту, зростання рівня економічного розвитку, підвищення громадської активності.

Обсяг нагромадженого в Україні людського капіталу на сучасному етапі становить близько 2000 млрд. грн., що майже на 60% перевищує вартість основних фондів; щорічні інвестиції в людський розвиток і формування людського капіталу складають 13-14% ВВП, що значно нижче рівня розвинутих країн; освітній потенціал населення і зайнятих більш ніж на 50% забезпечує економічне зростання, однак недостатньо використовується для інноваційного розвитку. В Україні сьогодні спостерігається незбалансованість розвитку людського капіталу. Люди, які мають високий рівень кваліфікації, нездатні знайти необхідну роботу, тому

готові працевлаштовуватись на низькооплачувані роботи, що негативно впливає на її подальшу кваліфікацію [4, с. 34].

Існують різні форми вкладень у людський капітал, але основною і найбільш досліджуваною формою інвестицій є освіта. За підрахунками міжнародної організації ЮНЕСКО з питань освіти, науки і культури, різниця у доходах людей, яка припадає на освіту, становить 60%, а 40% забезпечуються іншими факторами (природними здібностями, здоров'ям, соціальним походженням, поведінкою і т.д.). Такий відчутний вплив освіти на диференціацію заробітків людей викликав посилену увагу науковців до вивчення проблем окупності капіталовкладень в освіту. Економічний ефект від інвестицій в освіту (наприклад, вищу) можна розглядати як додатковий дохід упродовж життя, який отримує людина з вищою освітою у порівнянні із тим, хто закінчив середню школу. Нестача коштів для розвитку освіти з держбюджету на сучасному етапі компенсується за рахунок приватних інвестицій як самих студентів, так і їхніх батьків, оскільки на сьогодні освіта вийшла зі сфери традиційного розподілу ресурсів і перетворилась на великий бізнес [6, с. 86].

Другим значущим вкладенням у людину вважають інвестиції в охорону здоров'я, які здатні позитивно вплинути на стан здоров'я індивіда. Здоров'я має споживчу вартість і не має вартості мінової, оскільки не може бути предметом купівлі-продажу. Але його стан можна значно покращити, вкладаючи кошти в охорону здоров'я. Іншими словами, інвестиції у розвиток охорони здоров'я здатні принести інвестору вигоду у вигляді самого здоров'я. Отже, можна стверджувати, що основний споживчий попит – це здоров'я, а попит на охорону здоров'я є похідним.

Теорія людського капіталу розглядає також інвестиції у мобільність. Коли поточна вартість майбутніх вигід, пов'язаних з мобільністю, перевищує або рівна грошовим і моральним витратам, тоді рішення про зміну місця праці або професії є раціональним. У протилежному випадку – люди будуть утримуватися від таких вкладень. Мобільність допомагає ефективно використовувати нагромаджений людський капітал. Між тим, необхідна певна інформація щодо найкращого використання людського капіталу на ринку праці. Тому вкладення у пошук економічно значимої інформації про ціни та доходи є важливими короткостроковими інвестиціями у людський капітал.

Серед основних причин, що перешкоджають розвитку людського капіталу та його якісному нагромадженню, варто відзначити такі:

- низький рівень фінансування галузі освіти з бюджету;
- низький рівень вітчизняних та іноземних інвестицій у систему освіти та неефективне використання коштів;
- низький рівень якості освіти, що потребує інновацій та нововведень;
- низький рівень здоров'я дітей – майбутніх носіїв людського капіталу [5, с. 152].

Аналізуючи причини несприятливих умов щодо інвестування в освіту в Україні, справедливо звернути увагу і на ту обставину, що у нас не узгоджується розвиток освітніх послуг з реальним попитом на ринку праці, не розв'язані проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів, що призводить до того, що десятки тисяч молодих українських фахівців з вищою освітою кожен рік від'їжджають на заробітки за межі держави. Водночас, навчальні заклади продовжують планувати прийом, відштовхуючись від досягнутого обсягу підготовки, а не від врахування потреб ринку праці, що призводить до підготовки фахівців за окремими категоріями, які приречені на безробіття або перекваліфікацію. Подоланню цього недоліку протидіє відсутність прогнозів зайнятості в регіонах, недосконалість планування робочих місць та професійного розвитку персоналу на підприємствах.

Незважаючи на постійне зменшення чисельності спеціалістів у науково-технічній сфері, насиченість нашої держави науковими кадрами, порівняно з розвиненими країнами світу, залишається досить високою. Основна суперечність у сфері інноваційного розвитку полягає в тому, що, з одного боку, ми маємо досить високий інноваційний потенціал, а з іншого, – таку структуру економіки і механізми господарювання, які цей потенціал просто не сприймають. Інноваційна проблема – це не лише проблема грошей та інституцій, але й проблема людського капіталу. За інноваціями стоять люди. На сьогодні адекватного механізму використання людського капіталу в процесі інноваційного розвитку практично немає. Якщо оглянути статистику, то побачимо, що за останні три-п'ять років частка працівників з вищою освітою в економіці України щорічно збільшувалася на 1%, і зросла з 18%

до 20%. Кількість осіб, що навчалися у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації, за 10 років, у розрахунку на 10 тис. зайнятого населення в цій сфері, зросла вдвічі. Отже, населення інвестує в освіту величезні кошти. Але ці кошти часто виявляються неефективними [1, с. 7].

Таким чином, інвестування у нагромадження, відтворення та розвиток людського капіталу є одночасно причиною та наслідком забезпечення сталого зростання матеріального та культурного рівня життя громадян.

Висновки. Отже, забезпечення вітчизняної економіки достатньою кількістю кваліфікованих трудових ресурсів забезпечується інвестиціями у людський капітал. На сучасному етапі держава є основним інвестором у людський розвиток. Тому необхідно створити умови для збільшення інвестицій домогосподарствами та підприємствами. Це можливо здійснити на основі суттєвого зростання доходів населення, підвищення рівня ефективності підприємств та впровадження на них сучасного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток персоналу. Разом з тим інвестиції держави у людський розвиток та формування людського капіталу також мають бути збільшені.

Для поліпшення якості та збільшення кількості людського капіталу необхідно:

- 1) спрямовувати інвестиційні ресурси на перенавчання існуючого трудового потенціалу більш конкурентоспроможним професіям;
- 2) перепрофілювання, підвищення кваліфікації, оскільки вкладання коштів у перепідготовку адаптованих до умов конкретного виробництва працівників забезпечить швидку віддачу;
- 3) потрібно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я.

Для підвищення ефективності функціонування людського капіталу держава має сприяти ліквідації заборгованості та підвищенню заробітної плати як основного джерела відтворення та нагромадження людського капіталу в усіх сферах докладання праці, оскільки низька заробітна плата та недотримання термінів її виплати суперечить якісному відтворенню як робочої сили, що нині функціонує на ринку праці, так і тієї, що приїде їй на зміну в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Кошулько О. П. Удосконалення системи управління людським капіталом на підприємствах засобами впровадження сучасних організаційно-економічних механізмів // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – №3. – С. 7 – 11.
2. Сардак С. Е. Перспективні форми інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – №22. – С. 9 – 11.
3. Сидорко Н. Л. Аналіз ефективності інвестування коштів у розвиток персоналу банку // Вісник Університету банківської справи НБУ. – 2010. – №1. – С. 239 – 243.
4. Філіпова Т. О. Сучасний стан інвестування в персонал підприємствами України // Фінансовий ринок України. – 2010. – №2. – С. 34–35.
5. Чекан І. А. Інвестиції в людський капітал та їх ефективність // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №9. – С. 152 – 154.
6. Чечель О. М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу // Економіка та держава. – 2010. – №3. – С.86 – 88.
7. Необхідність інвестування в людський капітал. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.economy-confer.com.ua/full_article/621/.