

УДК 330.322.331.5

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

А.О. Мамич, студент факультету менеджменту, магістерської програми «Менеджмент організацій та адміністрування», Запорізький національний університет, м. Запоріжжя

Актуальність досліджуваної теми зумовлена загальною необхідністю розкриття сутності та підвищення рівня інвестицій в людський капітал з огляду на визначальну роль інтелектуальних здібностей в розвитку світової економіки. Предметом дослідження є теоретико-методологічні основи людського капіталу та прикладні аспекти формування і реалізації стратегій інвестування в нього.

Мета – дослідження впливу людського капіталу та його розвитку щодо ефективності функціонування підприємств та соціально-економічних показників країни. Базовими принципами дослідження виступають історичний, аналітичний та порівняльний методи, використані системний та структурно-функціональний підходи.

Наукова значущість роботи полягає в дослідженні результатів викликаних унаслідок інвестицій в людський капітал, що відіграють велику роль в розвитку економіці.

У висновку даються рекомендації з приводу створення політики в галузі розвитку людських ресурсів та потенціалу. На практиці це сприятиме зростанню економічних показників як власників підприємств, так і національного доходу в цілому.

Ключові слова: людський капітал, інвестування, освіта, робоча сила, ризики, розвиток країни.

Постановка проблеми. Оцінка якості робочої сили як характеристики рівня розвитку трудового потенціалу суспільства набувають все більшу актуальність. Науковці відзначають, що в постіндустріальному суспільстві, значимість фінансового капіталу витісняється значимістю людського капіталу, який передбачає володіння якісними характеристиками його носія [1]. Так з розвитком теорії людського капіталу все гостріше стає питання про джерела його формування.

Таким чином, вивчення теорії та практики особливостей інвестування в людський капітал є нагальною проблемою не тільки для теоретичних досліджень, але і для конкретних суб'єктів господарювання та держав взагалі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування теорії людського капіталу та ефективності інвестицій в людський капітал відноситься до 60-80-их рр. минулого

століття, та пов'язане з роботами Т. Шульца, Г. Беккера, Е. Денісона, Д. Мінцера та інших.

За дослідження поведінкових аспектів у максимізації вигоди на рівні особистого і сімейного життя людини, в тому числі від отримання освіти Г. Беккер отримав Нобелівську премію. Людський капітал став розглядатися як довготривалий економічний ресурс, прибутковість використання якого з плином часу (в міру накопичення знань, досвіду) зростає. Було розраховано, що вкладення в освіту забезпечують від 30% і більше приросту національного доходу. Такі розрахунки довели, що вкладення в освіту як на народно-господарському рівні, так і на рівні окремої людини значно більш прибуткові, ніж вкладення в основний капітал [2].

Існує доведена пряма залежність між людським капіталом і продуктивністю праці. Була виявлена закономірність: при зміні

рівня людського капіталу на 1% продуктивність праці зростає на 3,8% [3]. Відомий вчений, нобелівський лауреат Д. Хекман довів, що інтенсивне вкладення фінансових ресурсів в індивіда, а саме його освіти, починаючи в раннього дитинства дає найбільшу віддачу згодом [4].

Постановка завдання. Метою наукової статті є дослідження впливу людського капіталу відносно соціально-економічних показників країни та визначити напрями інвестування. Для досягнення поставленої мети постановлено такі основні завдання: узагальнити існуючі проблеми щодо інвестування в людський капітал, проаналізувати інвестиційну привабливість людського капіталу України на основі інтегрального індексу розвитку людського потенціалу.

Виклад основних результатів. Під інвестиціями в рамках даної роботи слід розуміти сукупність витрат, що реалізуються у формі цілеспрямованого вкладення капіталу на певний термін в різні галузі і сфери економіки, в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності для отримання прибутку (доходу) і досягнення як індивідуальних цілей інвесторів, так і позитивного соціального ефекту [5].

Людський капітал слід розуміти як сукупність творчих здібностей, знань, умінь і навичок, мотивацій і особистих якостей індивіда, які накопичуються за рахунок інвестицій і використовуються протягом певного періоду часу з метою отримання ним майбутнього доходу (в матеріальній та нематеріальній формах) і сприяють зростанню національного багатства. Людський капітал розглядається як виробничий і інвестиційний ресурс, відтворення якого, в першу чергу, залежить від того, наскільки задоволені його матеріальні, соціальні, духовні, інтелектуальні та інші потреби [6].

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій: віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя люди-

ни. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект [7].

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Людський капітал як фактор виробництва близький до поняття «робоча сила», але ми далекі від того, щоб ототожнювати ці два поняття в силу того, що перший являє собою вищу ступінь розвитку робочої сили як здатності до праці, що включає крім простої і складної (тобто кваліфікованої) робочої сили творчу складову [8].

Існує різні підходи щодо класифікації інвестицій в людський капітал. Так, нобелівський лауреат Г. Беккер розділив інвестиції в людський капітал на «спеціальні» і «загальні» [2]. Загальні інвестиції здійснюються, як правило, самою людиною, тому що в ході загальної підготовки працівник здобуває знання і навички, які можна застосувати на багатьох підприємствах. В той час як спеціальні здійснюються самим підприємством, тобто проводиться спеціальна підготовка працівника: ці знання мають цінність, як правило, тільки для даного підприємства.

Вподобання першому типу можна пояснити небажанням роботодавця вкладати значні фінансові кошти в навчання співробітників, тому що невідомо чи окупляться ці вкладення в майбутньому, чи буде отримано очікуваний результат у вигляді збільшення продуктивності і якості роботи. Роботодавець в цьому випадку може віддати перевагу замість одного кваліфікованого працівника, якому треба гідно оплачувати його працю, кілька некваліфікованих, якщо це допускається особливостями організації. Тому сам працівник, бажаючи отримувати

в подальшому певні вигоди від своєї кваліфікації, змушений займатися самоосвітою і вкладати кошти в підвищення своєї кваліфікації.

При вкладенні свого капіталу інвестор, безпосередньо очікує отримати в найближчій перспективі прогнозований соціально-економічний ефект. У повному обсязі на такий ефект можна розраховувати лише в разі зведення до мінімуму найважливішої проблеми інвестування в людський капітал, а саме високого ступеня ризику.

На рентабельність даного інвестування впливає ймовірність виникнення певних складових ризику, які представлені в таблиці 1.

Таблиця 1
Характеристика ризиків інвестицій
в людський капітал

Складові ризиків	Зміст ризику
1. Втрата можливості отримання віддачі в майбутньому	Характерний тільки для певного випадку, коли неможливо через будь-які причини застосувати на практиці знання та навички, які повинні бути сформовані при професійному розвитку працівника
2. Втрата обсягу коштів	Може бути викликано, наприклад, звільненням працівника безпосередньо під час проходження ним процесу професійного розвитку або відразу після його закінчення
3. Необхідність повторного інвестування	Причинами, в першу чергу, можуть бути труднощі, які виникли в процесі закриття вакансій.

Наступною, не менш серйозною і важливою проблемою є складність у визначенні ефективності вкладень, так на сьогоднішній день існують різні підходи до оцінки ефективності вкладень в людський капітал.

Як відомо, інвестування в людський капітал може відбуватися не тільки з боку фірм і організацій, а й з боку держави [9]. Роль подібних інвестицій не повинна недооцінювати, оскільки саме вони забезпечують підтримку окремим, так званим вразливим соціальним групам, які не мають можливості подбати про себе (пенсіонерам, інвалідам, безробітним і іншим); саме держава допомагає регулювати на належному

рівні інвестиції в людський капітал всіх інших груп населення. Про це свідчить аналіз соціалізації економіки в розвинених країнах, таких як Німеччина, Японія. Основні соціальні індикатори регулює і встановлює держава, якою би розвинутою не була економіка. Адже саме тому, що держава соціально орієнтує економіку в цих країнах і спостерігається високий рівень її розвитку і забезпечується стабільність економічного зростання.

Про це свідчать розрахунок порівнянних індексних показників, що характеризують різні сторони економічного і соціального життя країн світу за роками, і визначення інтегрального «індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП)».

Індекс розвитку людського потенціалу – це сукупний показник рівня розвитку людини в тій чи іншій країні, тому іноді його використовують як синонім таких понять як «якість життя» або «рівень життя».

ІРЛП вимірює досягнення країни з точки зору стану здоров'я, отримання освіти і фактичного доходу її громадян, за трьома основними напрямками, для яких оцінюються свої індекси:

1. індекс очікуваної тривалості життя: здоров'я та довголіття, вимірювані показником середньої очікуваної тривалості життя при народженні;

2. індекс освіти: доступ до освіти, вимірюваний середньої очікуваної тривалістю навчання дітей шкільного віку та середньою тривалістю навчання дорослого населення;

3. індекс валового національного доходу: гідний рівень життя, вимірюваний величиною валового національного доходу (ВНД) на душу населення в доларах США за паритетом купівельної спроможності (ПКС).

Значення індекс розвитку людського потенціалу варіюється від 0 до 1 та відображає ступінь розвитку людського потенціалу і чим ближче воно до 1, тим вище розвиток.

Рейтинг країн за рівнем розвитку людського потенціалу змінюється з роками, од-

нак, високорозвинені країни закономірно перебувають в першій «двадцятці». Лідерство в цьому рейтингу посідала в 2015 році Норвегія (0,944). Україна займає 81 місце в списку з ІРЛП = 0,747 і знаходиться в середині списку високорозвинених, за оцінкою

«Програми Розвитку ООН» держав. Останньою в списку посіла країна Нігер з коефіцієнтом 0,348.

Співвідношення різних країн світу за рейтингом зображені на рис. 1.

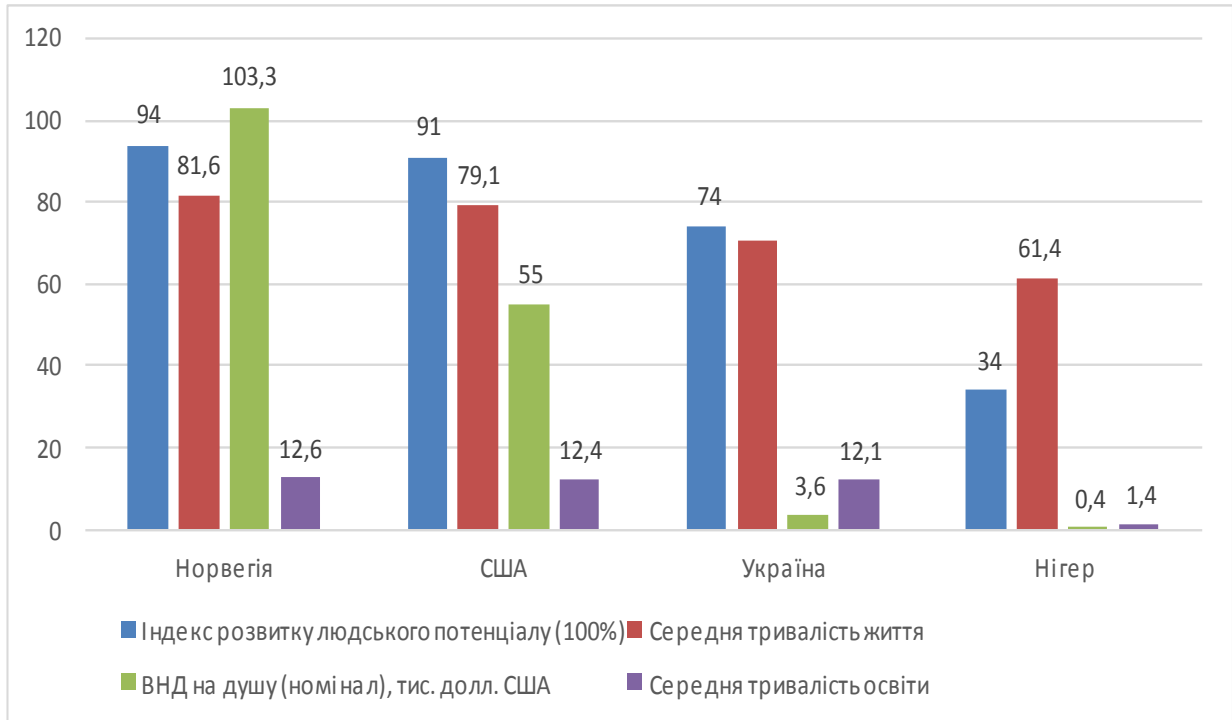


Рис.1 Рейтинг економічних та соціальних показників країн

Основні показники України такі: середня очікувана тривалість життя при народженні – 70,94 роки; середня тривалість отримання освіти – 12,1 років; валовий національний дохід на душу населення – \$ 3560 на рік (номінал) [10].

Слід зауважити, що Норвегія також займає перше місце в рейтингу тривалості отримання освіти. Такі високі рейтинги розвинутих країн обумовлені безперервною освітою, яка в останній час набирає більшу популярність. Безперервна освіта – це процес росту освітнього потенціалу людини протягом життя, організаційно забезпечений системою державних і громадських інститутів і відповідає потребам особистості і суспільства. Тобто в такому випадку загальні і професійні знання населення не втрачають своєї актуальності, знання завжди будуть відповідати сучасним вимогам. Це підвищить показник тривалості отримання освіти і, можливо, дозволить піднятися на-

шій країні в рейтингу за індексом людського розвитку.

Висновки. Потенціальний розвиток будь-якої країни залежить від людського капіталу, тому необхідна продумана і послідовна політика в галузі розвитку людських ресурсів і збалансованих інвестицій в людський капітал, як на рівні окремої фірми, так і в цілому на рівні держави.

Розробка основних напрямків інноваційного розвитку повинна тісно дотримуватися інтересів людини. Ці інтереси повинні знаходити відображення як в оплаті, так і в стимулюванні та мотивації праці. Рівень якості людського капіталу на даному етапі визначає динамізм розвитку економічного та соціального життя сучасного суспільства.

В цілому, можна зробити висновок, що найважливішими чинниками, що забезпечують сталий розвиток людського капіталу,

а також ефективне його використання вступають, перш за все:

- визнання провідної ролі людського капіталу в соціально-економічному розвитку суспільства;
- створення умов рівного доступу всіх і кожного до знань, освіти, а також культури, медицини, спорту, національних і світових духовних цінностей [11];
- узгодження державної політики розвитку людського капіталу з іншими напрямками державного регулювання економічного і соціального розвитку;
- вдосконалення інституційного середовища, що сприяє системному розвитку людини, формування інноваційних властивостей людського капіталу.

Очевидним висновком є необхідність перегляду державних заходів України щодо збільшення інвестиційної складової людського капіталу, перш за все через модернізацію змісту освіти, впровадження нових підходів і моделей навчання, що в кінцевому результаті дозволить збільшити цілий ряд показників національної економіки.

Список використаних джерел

1. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, О. А. Керб. – Київ: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Gary Becker. – New York: Columbia University Press, 2009. – 412 с.
3. Гвоздева Е. С. Человеческий капитал как фактор развития страны / Е. С. Гвоздева, Т. А. Штерцер. // Всероссийский экономический журнал «ЭКО». – 2007. – №7. – С. 134–138.
4. Heckman J. J. Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children / James Heckman. // Science. – 2006. – №312. – С. 1900–1902.
5. Подшиваленко Г. П. Инвестиции: Учеб. пособие / Г. П. Подшиваленко. – Москва: КНОРУС, 2004. – 350 с.

6. Людський капітал [Електронний ресурс] // Економічний словник «ИНФОРМ-БЮРО» – Режим доступу до ресурсу: <http://abc.informbureau.com>.

7. Муравьева К. Н. Инвестиции в человеческий капитал [Електронний ресурс] / Ксения Николаевна Муравьева // Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-2>.

8. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – Москва: Республика, 1992. – 399 с. – (11). – (1).

9. Акімочкіна Т.А. Людський капітал організації / Т.А. Акімочкіна – Барнаул, 2014. – 127 с.

10. Индекс развития человеческого потенциала [Електронний ресурс] // Информационно-аналитический портал «Гуманитарные технологии» – Режим доступу до ресурсу: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index>.

11. Human potential for innovative economy. Koll. monografiya / Pod. red. S.A. Ivanova. – IPRE RAN. – SPb.: GUAP, 2011

REFERENCES:

1. Vasilchenko, V. S., Grinenko, A. M., Grishnova, O. A. and Kerb, O. A. (2005), *Upravlinnya trudovim potentsialom* [Managing labor potential] Kiev, Kiev National Economic University, Ukraine.
2. Becker G. S. (2009), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press, USA.
3. Gvozdeva, E. S. and Shtercer, E. S. (2007), “Human capital as a factor in the development of the country” *Vserossijskij jekonomicheskij zhurnal «EKO»* vol.7 pp. 134-138.
4. Heckman J.J. (2006) “Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children.” vol. 312, pp. 1900–1902. doi:10.1126/science.1128898

5. Podshivalenko G. P. (2004), *Investicii: Uchebnoe posobie* [Investment Tutorial], Moscow, Knorus, Russia.

6. Economic Dictionary «INFORMBURO». "Human Capital", available at: <http://abc.informbureau.com>. (Accessed 27 April 2017), (In Ukrainian).

7. Murav'eva, K. N. (2013), "Investments in human capital", *Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet jekonomiki i finansov*, [Online], available at <http://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-2>, (Accessed 27 April 2017), (In Ukrainian).

8. McConnell, C.R. and Brue, S. (1992), *Ekonomiks: principy, problemy i politika* [Economics: Principles, problems, and policies fourteenth edition], Republic, Moscow, Russia.

9. Akimochkina, T.A. (2014), *Chelovecheskij kapital organizacii* [Human Capital Organization], Barnaul, Russia.

10. Information and Analytical Portal «Humanitarian Technologies». "Human Development Index" available at: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index>. (Accessed 27 April 2017), (In Ukrainian).

11. Ivanova, S.A. (2011) "Human potential for innovative economy". *Koll. Monografiya*, IPRE RAN, St. Petersburg, Russia.

А.А. Мамыч, студент V курса факультета менеджмента, магистр кафедры предпринимательства, менеджмента организаций и логистики, Запорожский национальный университет, г. Запорожье

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Актуальность исследуемой темы обусловлена общей необходимостью раскрытия сущности и увеличение уровня инвестиций в человеческий капитал учитывая определяющую роль интеллектуальных способностей в развитии мировой экономики. Предметом исследования являются теоретико-методологические основы человеческого капитала и прикладные аспекты

формирования и реализации стратегий инвестирования в него.

Цель – исследование влияния человеческого капитала и его развития на эффективность функционирования предприятий и социально-экономических показателей страны. Базовыми принципами исследования выступают исторический, аналитический и сравнительный методы, использованные системный и структурно-функциональный подходы.

Научная значимость работы заключается в исследовании результатов, вызванных вследствие инвестиций в человеческий капитал, которые играют большую роль в развитии экономики. В заключении даются рекомендации по поводу создания политики в области развития человеческих ресурсов и потенциала.

На практике это будет способствовать росту экономических показателей как владельцев предприятий, так и национального дохода в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование, образование, рабочая сила, риски, развитие страны.

A. MAMYCH, master of the Department of Entrepreneurship, Management of Organizations and Logistics, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

FEATURES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

The relevance of the research is determined by a total necessity disclosure of the nature and level of investment in human capital in view of the crucial role of intellectual abilities in the global economy. The subject of the study is theoretical and methodological foundations of human capital and applied aspects of formation and strategies invested.

Problem setting. Theoretical and practical analysis of the significance for enterprises and states in general of human capital and its investment is crucial for further scientific study of the issue, and so for the practical implementation of the theoretical achievements of the

study to provide the growth of economic indicators of all stakeholders.

Purpose: study on the importance of human capital and its development on the efficiency of enterprises and increase national income.

The general paper objective is to demonstrate the importance of human capital in the development of enterprises and the country.

The specific paper objectives are:

- to demonstrate the importance of investment in human capital and create a scientific basis for further study of the issues of development of the human capital;
- to show the interdependence of human capital and economic indicators and provide recommendations on their improvement in Ukraine

Design/methodology/approach: historical, analytical and comparative methods used by the system and structural and functional approaches.

Findings: recommendations are made on the establishment of a policy for the development of human resources and capacity.

Analysis of recent studies and publications dedicated to the issue, as evidenced by the vastness of the literature on the subject: author's books and articles in economics, the works of political thinkers, dissertations and original publications on economics.

The leading economists have been interested in the issue of human capital since the last century. T. Schulz, H. Becker, E. Denison, D. Mintser and others studied various aspects of the relevance of human capital, which influences the effectiveness in their works.

However, the most of scientists focused on the analysis and the determination of the qualifying features of work force. At the same time, the issues of education and learning have not been investigated. Accordingly, the subject requires more research, considering its urgent importance.

Research limitations/implications: The paper studies the results caused by investments in human capital, which play a large role in the development of the economy.

Investments in human capital have features that distinguish them from other types of investments. The nature, extent and types of investment in people are determined by historical, national, cultural characteristics and traditions of society, the mentality of the people. For example, education and career choices of children largely depend on family traditions, occupation and education level of their parents.

When investor allocates his capital, he expects to receive the projected socio-economic benefit in the nearest future. The full effect can be expected only if the problems of investing in human capital, such as a high degree of risk are minimized. Another equally serious and important problem is the difficulty in determining the effectiveness of investments: there are different approaches to evaluating the effectiveness of investments in human capital. As you know, the investment in human capital can be performed by not only companies and organizations, but also by the state and its effectiveness is determined by Human Development Index. Ukraine ranks 81 in the list but it can enhance rank through continuous education.

Originality/value: Such knowledge will help to the growth of economic indicators of both owners of enterprises and national income in general.

Potential development of any country depends on human capital. Since the considered and consistent policy on human resource development and balanced investment in human capital at the level of individual firms, and in general at the national level are required.

Moreover, if Ukraine wants to enter the path of high economic growth, it needs to review state measures to increase the investment factor of human capital, which will increase not only productivity, but also a number of indicators of the national economy, which will contribute to its growth.

Keywords: human capital, investment, education, labor, risks, development of the country.