

О. М. Чечель,
к. е. н., кафедра економічної політики, докторант,
Національна академія державного управління при
Президентіві України

ІНВЕСТУВАННЯ У РОЗВИТОК ЛЮДИНИ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Проведено аналіз наукових підходів до можливостей та напрямів інвестування у розвиток людського капіталу. Доведено, що інвестиції в освіту, охорону здоров'я, підготовку на виробництві, мобільність, виховання дітей, а також пошук економічно важливої інформації формують і нагромаджують людський капітал. Високий рівень людського капіталу підвищує доходи індивідів чи прибутки фірм і позитивно впливає на економічний розвиток країни у цілому.

The analysis of the scientific going is conducted near possibilities and directions of investing in a human capital. It is well-proven that investments in education, health protection, preparation on a production, mobility, education of children, and also pilchard a search economic of important information and accumulating a human capital. The high level of human capital promotes the profits of individuals or incomes of firms and positively influences on the economy growing.

Ключові слова: людський капітал, розвиток людини, економічне зростання.

Key words: human capital, development of man, economy growing.

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ

Підвищення ролі людини в економічному розвитку країн, перебудова галузевої структури економік і посилення конкуренції стимулювали появу на початку 60-х років ХХ ст. у світовій економічній думці теорії людського капіталу. Прихильники даного напрямку неокласичної течії аналітичної економії під людським капіталом розуміли запас продуктивних здібностей індивіда, розвинутих у результаті інвестицій, які у майбутньому здатні приносити більший дохід своєму власникові. Водночас людський капітал розглядався як важливий фактор економічного зростання.

Для утвердження України як держави, в якій найвищою цінністю визнається людина, теоретичні пошуки розв'язання проблем формування людського капіталу через механізм інвестування у розвиток людини є досить актуальним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В економічній літературі пропонуються різні підходи до класифікації інвестицій у розвиток людини. Так, Г. Бекер поділяє інвестиції за критерієм використання трудових ресурсів, а саме — вкладення, здійснені в загальну і

спеціальну підготовку. Перша з них наділяє працівника знаннями і навичками, які можуть принести користь багатьом фірмам. Спеціальна підготовка "ніяк не відображається на тих виробничих характеристиках працівників, які могли б мати цінність (корисність) для інших фірм" [1, с. 65].

Дж. Кендрик класифікував інвестиції у людський капітал таким чином: — речові, втілені у людях (витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини);

— речові, не втілені в людях (витрати на загальну і спеціальну підготовку, охорону здоров'я і міграцію робочої сили);

— неречові, втілені у людях (витрати, пов'язані з примноженням знань і досвіду людей, які сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого у людях) [2, с. 63].

Інвестиції у людський капітал, на думку Г. Беккера, здійснюються у вигляді навчання в освітньому закладі й через "навчання справи" на робочому місці [3, с. 30—51].

Нам думку російської дослідниці Є. Сумарокової, існують відмінності між інвестиціями у людський капітал і вкладеннями у інші форми капіталу. По-перше, для формування і нагромадження людського капіталу необхідні витрати

часу самого індивіда, оскільки більшу частину знань людина отримує у результаті самоосвіти. По-друге, такий різновид інвестицій має високий ступінь ризику. Адже витрати на освіту, спеціальну підготовку, мобільність тощо не гарантують власнику людського капіталу отримання бажаного результату в майбутньому. По-третє, можливості індивіда інвестувати у власний капітал є обмеженими [4, с. 6].

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сьогоднішній день в Україні існує ряд проблем щодо формування і розвитку людського капіталу, які потребують нагального вирішення. Зокрема, потребує теоретичного осмислення зміст й сутність ефективності інвестицій у людський капітал, підвищення його якості та ефективності використання в умовах переходу до інноваційної моделі економічної політики України.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Інвестиціями у людський капітал є будь-які витрати, які орієнтовані на отримання прибутку (доходу) у майбутньому. Ефективність вкладень у людину визначається тим, наскільки вигоди перевищують витрати.

У процесі інвестування в людський капітал індивід виступає одночасно і суб'єктом, і об'єктом впливу. На особистісному рівні формування і вдосконалення людського капіталу відбувається завдяки витратам часу, коштів, зусиль, праці самого індивіда. Тому людина виступає суб'єктом інвестиційного процесу, оскільки її енергія та фінансові ресурси спрямовані на розвиток власних продуктивних якостей. Національний людський капітал нарощується здебільшого за рахунок державних інвестицій. Об'єктом впливу таких вкладень є нація як носій людського капіталу. Водночас приватні інвестиції окремих осіб долучаються до державних вкладень і формують сукупний людський капітал.

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.

На думку Г. Прошак, вкладення у людський капітал необхідно класифікувати за терміном їх дії. До довгострокових інвестицій належать видатки на освіту, охорону здоров'я, народження і виховання дітей. Витрати на мобільність, мотивацію праці, пошук інформації про ціни на людський капітал можна віднести до короткострокових інвестицій. Дана класифікація необхідна для визначення ефективності інвестицій у людський капітал на макrorівні та прогнозування стану людського капіталу суспільства [5, с. 51—52].

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. Найвигоднішим є те, що вони зумовлюють підвищення продуктивності праці власників людського капіталу, а відтак — збільшення ВВП.

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.

Інвестування у людський капітал — вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації) з метою досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства та ін.). Такий процес на мікро- і макrorівні має різні джерела забезпечення. Зокрема, на мікрорівні джерелами інвестицій виступають:

- 1) власні фінансові ресурси (прибуток фірми, амортизаційні відрахування, заощадження трудового колективу, продаж частини активів тощо);
- 2) залучені фінансові ресурси (кошти від продажу цінних паперів, пайових та інших внесків фізичних та юридичних осіб, венчурний капітал, фонди громадських організацій);
- 3) позичкові фінансові кошти (кредити банків і бюджетних організацій, випуск боргових цінних паперів) [6, с. 106—113].

Джерелом інвестицій на макrorівні є:

- 1) відрахування з держбюджету на освітні та медичні програми;
- 2) видатки держави на систему страхування з безробіття і захист довкілля, утримання служб міграції;
- 3) податкові пільги і субсидії тощо [7, с. 83—87].

Прийняття раціональних інвестиційних рішень базується на оцінці витрат і вигід, які отримує окрема людина чи суспільство загалом від таких вкладень. Потенційні інвестори (індивід, сім'я, фірма) вкладатимуть кошти у людський капітал тоді, коли є впевнені, що ризик від проекту буде мінімальним і у майбутньому вони отримають вищі доходи чи прибутки від капіталовкладень. Економічно виправданими будуть ті інвестиції, які мають високий рівень окупності.

Інвестування у людський капітал на макrorівні повинне передбачати компроміс між вигодами одного індивіда і витратами іншого. Застосування аналізу "витрати-вигоди" для підготовки і обґрунтування будь-яких інвестиційних проектів державного сектора на всіх рівнях управління є більш складним процесом. Адже потрібно визначити цінність у грошах результатів певного інвестиційного проекту стосовно усіх членів суспільства. З цієї метою він містить низку стандартних етапів:

1. Визначення набору альтернативних проектів.
2. Прийняття рішення про те, чиї вигоди і витрати слід врахувати.
3. Складання переліку впливів і вибір одиниць виміру.
4. Кількісне прогнозування впливів протягом життя проекту.
5. Вираження в грошовому еквіваленті усіх впливів.
6. Дисконтування витрат і вигід з одержанням значень дисконтованої вартості.

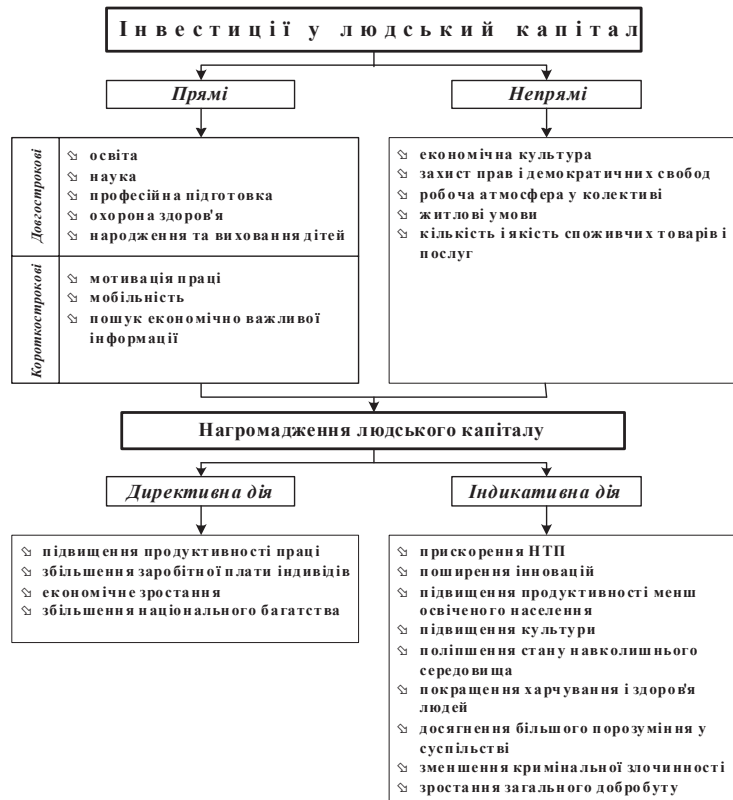


Рис. 1. Напрямки інвестування у людський капітал

7. Обчислення чистої дисконтованої вартості кожного альтернативного проекту.

8. Виконання аналізу чутливості.

9. Підготовка пропозицій, виходячи з чистої дисконтованої вартості й аналізу чутливості [8, с. 7].

Для оцінки ефективності від інвестицій у людський капітал можна використовувати: індекс прибутковості; метод приведення до поточної вартості; метод внутрішньої норми віддачі. Якщо індекс прибутковості більший або дорівнює одиниці, тоді вкладення буде виправданим [5, с. 53].

Метод приведення до поточної вартості передбачає визначення ставки дисконтування і зіставлення поточної вартості очікуваних у майбутньому вигід із поточною вартістю інвестиційних витрат. Якщо поточна вартість вигід перевищує такі витрати, тоді інвестиції можна вважати рентабельними.

Метод внутрішньої норми віддачі здійснюється за допомогою оцінювання майбутньої вигоди та інвестиційних витрат. Пізніше вираховується ставка дисконтування, що зрівноважує поточну вартість вигід з інвестиційними витратами [9, с. 44—45].

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

Прихильники теорії людського капіталу стверджують, що освіта й здоров'я — дві найважливіші інвестиції у людський капітал. Економіка охорони здоров'я і економіка освіти розглядаються як дві відокремлені галузі прикладної мікроекономіки, оскільки існують істотні розбіжності в оцінці вигід і витрат від вкладень у них. Легко вимі-

ряти прибутковість освіти через отримані випускниками заробітки, тоді як дотепер не створено методики грошового вимірювання прибутковості здоров'я.

Попри це інвестиції в освіту і охорону здоров'я мають спільні ознаки. Зокрема, Т. Шульц у праці "Інвестування у людський капітал" [10] обґрунтував, що витрати на освіту і охорону здоров'я розглядаються одночасно як споживання й інвестиція, їх прибутковість неможливо визначити достеменно, вагомому ролі у їх забезпеченні відіграє державний сектор.

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.) [11, с. 112]. 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. В розвинутих країнах існує надійна і повна інформаційна база, необхідна для обчислення рентабельності освіти. За підрахунками західних економістів, коефіцієнт окупності приватних капіталовкладень становить: для середньої освіти близько 14%, університетської — 12% [12, с. 284]. Для країн, що розвиваються, визначити ефективність приватних інвестицій в освіту складно, оскільки не зав-

жди існує офіційна статистика щодо заробітків індивідів упродовж життя.

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.

Наступними важливими інвестиціями у людський капітал, які мають довготерміновий характер, можна назвати витрати на виховання дітей. Оцінюючи витрати і вигоди батьків, можна констатувати, що не завжди здійснені інвестиції приносять їм належну віддачу. У більшості випадків батьки поводяться альтруїстично по відношенню до своїх дітей, жертвуючи заради них споживанням і комфортом. Віддача від інвестицій у людський капітал дітей для батьків визначається також рівнем культури і ментальністю народу. Якщо взяти для прикладу Японію чи Україну, то тут спостерігаються тісні родинні зв'язки і підвищений батьківський альтруїзм до дітей або пізніше, як правило, дитячий альтруїзм по відношенню до батьків. Що ж до розвинутих країн, таких як США, то тут відзначається більш "раціональна" поведінка батьків, а згодом і дітей.

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.

Сучасний етап розвитку ринку праці та сфери зайнятості характеризується стрімким проникненням у його структуру функціонування інформаційно-комунікаційних технологій. Завдяки їм розвиваються нові форми взаємодії на ринку праці, з'являються інноваційні форми зайнятості, якісно оновлюються різновиди праці та способи їх використання. У той же час поява нових професій, пов'язаних з впровадженням в економіку новітніх технологій, вимагає від людини нових інформаційних здібностей.

Інформаційні технології відкрили широкі можливості для пошуку і пропозиції праці на будь-якому рівні. Наслідком цього стала поява електронного ринку праці, на якому відбувається представлення інформації щодо попиту і пропозиції на робочу силу і ціни на неї. Такі ринки надають можливість ефективно використовувати наявний людський капітал, не звертаючи увагу

на географічні та вікові обмеження.

Для ефективного функціонування електронного ринку праці важливим є поширення глобальної мережі Інтернет. Однак, на думку соціологів, поширення Інтернету і незнання англійської мови поглиблює розшарування людей у суспільстві. Всесвітня інформаційна павутина об'єднує тих людей, які мають до неї доступ, тобто заможних і освічених, даючи їм можливість отримувати великий обсяг інформації. Водночас друга група людей, яка не має вільного доступу до Інтернету, може користуватися тільки традиційними інформаційними методами і отримувати при цьому менш цінну інформацію. Як наслідок — величезна кількість людей дедалі більше маргіалізується й позбавляється можливості долучитися до світового економічного прогресу [13, с. 83]. Незважаючи на такі суперечності, глобалізована мережа Інтернет впливає на поширення економічних і соціальних інновацій. Один з його проявів — це нововведення на ринку праці.

Взаємовідносини на ринку праці між працедавцями, працівниками та посередниками у межах певного кіберпростору з приводу пропозиції та пошуку праці називають електронним рекрутингом (E-Recruiting). У ньому широко використовуються спеціалізовані Інтернет-сайти, корпоративні сайти компаній та сайти мережевих кадрових агенцій. Для прикладу, у США електронний рекрутинг використовують 92% компаній, в Європі — 73%, в Азії — 68% [14, с. 32]. Щодо України, то тільки в останні роки він почав розвиватися і частка його ще незначна.

ВИСНОВКИ

Інвестиції в освіту, охорону здоров'я, підготовку на виробництві, мобільність, виховання дітей, а також пошук економічно важливої інформації формують і нагромаджують людський капітал. Високий рівень людського капіталу підвищує доходи індивідів чи прибутки фірм і позитивно впливає на економічне зростання.

Варто зазначити, що у сучасних економічних джерелах існують численні напруження як західних, так і вітчизняних вчених щодо проблем формування, нагромадження і ефективного використання людського капіталу. Проте на сьогоднішній день не існує загальноприйнятої методики оцінки величини людського капіталу на мікро- і макrorівнях. Причина цього криється, по-перше, у тому, що людський капітал — це запас природних здібностей, знань, навичок тощо. Але їх неможливо виміряти кількісно. Тому в більшості випадків обчислюють не величину людського капіталу, а вигоди від інвестицій, тобто різницю доходів освіченого і неосвіченого працівника. Однак, на нашу думку, це є досить суб'єктивна оцінка людського капіталу.

По-друге, запропоновані моделі добре спрацьовують, як правило, у розвинутих країнах, оскільки там існує офіційна статистика стану і динаміки людського капіталу. В країнах, що розвиваються, застосувати їх практично неможливо через відсутність або ненадійність інформації. Тому дані методики і моделі можна використовувати як елементи теоретичного дослідження впливу людського капіталу на мате-

ріальні і нематеріальні вигоди індивіда, а також на економічне зростання.

По-третє, формування і нагромадження людського капіталу залежить від темпу поширення в країні науково-технічного прогресу, невід'ємною частиною якого виступають інновації. Інноваційний розвиток економіки передбачає зростання обсягу знань, а відтак — нагромадження людського капіталу.

Таким чином, формування економічної політики України має спрямовуватися на підвищення уваги до формування людського потенціалу держави, що, крім іншого, має враховуватися при формуванні бюджету.

Література:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход / Г.С. Беккер; пер. с англ., сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников. — М: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
2. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. — М.: Прогресс, 1978. — 276 с.
3. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Becker G.S. — [Third Edition] — Chicago and London, 1993. — 390 p.
4. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения / Сумарокова Е.В. — М.: Советский спорт, 2001. — 144 с.
5. Прошак Г.В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України: дис. ... канд. економічних наук: 08.00.01 / Г.В. Прошак. — Львів, 2008. — 2008.
6. Боголіб Т.М. Удосконалення фінансового забезпечення розвитку вищої освіти / Т.М. Боголіб // Фінанси України. — 2005. — № 2. — С. 106—113.
7. Осецький В.Л. Інвестиції та інновації: проблеми теорії і практики: монографія / Осецький В.Л. — К.: ІАЕ УААН, 2003. — 412 с.
8. Аналіз вигід і витрат. Концепції і практика / Ентоні Е. Боармен, Девід Х. Грінберг, Ейдан Р. Вайнінг, Девід Л. Веймер; пер. з англ. О. Мороз, Т. Мороз. — [2-е вид.] — К.: АртЕк, 2003. — 568 с.
9. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: [монографія] / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2001. — 254 с.
10. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. — N.Y.; L., 1971. — 272 p.
11. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
12. Майер Джеральд М. Основные проблемы экономики развития / Майер Джеральд М., Раух Джемс Е., Філіпенко А. — К: Либідь, 2003. — 688 с.
13. Рудницька Т. Інтернетизація як початковий етап входження України у світову спільноту, що глобалізується: позитиви й ризики / Рудницька Т. // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2004. — № 1. — С. 73—88.
14. Баласинович Б. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці і зайнятість населення / Б. Баласинович // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 1. — С. 30—34.

Стаття надійшла до редакції 04.02.2010 р.