

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

©Радько М.І., 2011

У сучасних умовах господарювання вирішальна роль у розвитку економіки країни належить людині як носію багатства, що зумовлює максимальне і всебічне використання людських ресурсів. Тому проблема використання людського капіталу стає все більш актуальною.

Одне з важливих положень теорії людського капіталу полягає в тому, що його збільшення знаходиться серед головних причин економічного розвитку, так як, людський капітал становить більшу частину добробуту суспільства і є найціннішим виробничим ресурсом, який постійно оновлюється, вдосконалюється, еволюціонує, виступає могутнім фактором економічного та соціального прогресу. Дослідники вказують, що великі соціальні та економічні досягнення є результатом вкладень капіталу в освіту, навчання, охорону здоров'я і харчування, а також інші види діяльності, які забезпечують створення людського капіталу. Тому інвестування в людський капітал є абсолютно необхідним для будь-якої національної економіки.

Для розвитку людського капіталу необхідні значні витрати і різні види ресурсів як з боку індивіда, так і з боку суспільства (державних установ, приватних фірм, сім'ї і т.д.). Навички та здібності, куплені індивідом, накопичуються у вигляді запасу. Людський капітал, як і будь-який фізичний капітал, може фізично зношуватися, втрачати свою вартість економічно і амортизуватися.

Економісти виділяють три види інвестицій в людський капітал: [1]

- 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, завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю.

Оригінальний підхід до вивчення цієї проблеми розробив Дж. Кендрік. Усі види інвестицій він класифікував так: [2]

- речові, втілені в людях;
- речові, не втілені в людях;
- нематеріальні, втілені в людях;
- нематеріальні, не втілені в людях;

Речовий капітал втілений в людях, є одним з головних ознак розширювальної концепції Дж. Кендріка. До цього капіталу він відносить витрати на формування людського капіталу, тобто витрати виховання дітей до 14 років, без урахування витрат на їх освіту. До нематеріального людського капіталу Дж. Кендрік відносить накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частину накопичених витрат на охорону здоров'я і витрати на переміщення робочої сили, а до нематеріального капіталу не втіленому в людях - витрати, необхідні для накопичення використовуваних у виробництві знань і практичного досвіду, включаючи знання, втілені в нових або поліпшених споживчих товарах, засобах виробництва, продуктивних процесах і системах. Ці витрати відносяться до інвестицій, оскільки одні сприяють зниженню витрат виробництва і збільшують продуктивність праці, інші створюють нові або поліпшені споживчі товари, що служать задоволенню потреб.

Речовий капітал, не втілений у людях, охоплює фактори виробництва, які включаються в поняття "багатство": будівлі, споруди, земля та інші природні ресурси, машини, обладнання тривалого користування, товарно-матеріальні запаси.

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів

інвестицій. До таких особливостей відносять:

1. Віддача від інвестицій в людський капітал безпосередньо залежить від терміну життя його носія. Чим раніше робляться вкладення в людини, тим швидше вони починають давати віддачу.
2. Людський капітал не тільки схильний до фізичного і морального старіння, але і здатний накопичуватися і примножуватись.
3. У міру нагромадження людського капіталу його прибутковість підвищується до певного рівня, обмеженого верхньою межею активної трудової діяльності, а потім різко знижується.
4. Не всі інвестиції в людину можуть бути названі вкладеннями в людський капітал.
5. Характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями.
6. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і з точки зору всього суспільства.

Інвестування в людський капітал припускає 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, поліпшення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця - підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню конкурентоспроможності фірми. Для держави - підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення громадянської активності [3].

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та світоглядом, її зацікавленістю, відповідальністю, і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

Таким чином, перехід до суспільства знань вимагає зміни економічної політики, головним напрямком якої стає розвиток людського капіталу. В умовах глобалізації, економіка знань стає найбільш перспективною моделлю соціального та господарського розвитку, що в своїй основі має зростання ролі науки та освіти для суспільного прогресу. Саме тому, головним стратегічним пріоритетом держави стає розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій в освіту, науку, професійну підготовку, охорону здоров'я, що забезпечує у майбутньому стабільний макроекономічний ефект та здатність швидко реагувати на глобальні виклики.

Отже, інвестування у нагромадження, відтворення та **розвиток людського капіталу** є одночасно причиною та наслідком забезпечення сталого зростання матеріального та культурного рівня життя громадян та розвитку країни.

1. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с. 2. Кендрік Дж. Совокупный капитал США и его формирование/ Дж.Кендрік . — М., 1978. 3. Уменко Н.В. Методологічні особливості моделей інвестування в розвиток людського капіталу / Уменко Н.В.// Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. - №4. — С.65-70.