

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І МЕТОДИ ОЦІНКИ ЇХ ЕФЕКТИВНОСТІ

©Ракова Л.Н., Карпенко К., 2011

Інвестиції в персонал для більшості українських підприємств нині набуває особливого значення. Це пов'язано з тим, що робота в умовах ринку пред'являє високі вимоги до рівня кваліфікації персоналу, їх знань і навичок, тоді як вони мають властивість без своєчасного оновлення швидко втрачати свою дієвість в умовах сучасної економіки, що змінюється. Компанії усвідомлюють, що навчання і розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації, будь-якого бізнесу.

Інвестування в розвиток персоналу приносить підприємству більший прибуток, ніж інвестування у вдосконалення виробничих потужностей, тобто людський ресурс можна визначити як ключовий чинник ефективного використання усіх інших ресурсів, наявних у розпорядженні підприємства.

Інвестиції в людський капітал - цілеспрямоване вкладення засобів в галузі і сфери, які забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, в першу чергу його робочої сили (рівня освіти, розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного і психічного здоров'я, системи мотивації, ціннісних установок і т. д.) [1].

Основною проблемою, з якою доводиться стикатися сучасним підприємствам, - це оцінка ефективності вкладень в людський капітал. Складнощі, що виникають при цьому, до певної міри пояснюються тим, що інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій [2]. А саме:

1. Віддача від інвестицій в людський капітал безпосередньо залежить від терміну життя його носія (від тривалості працездатного періоду). Чим раніше здійснюються вкладення в людину, тим швидше вони починають давати віддачу. Але треба мати на увазі, що якісні і тривалі інвестиції приносять більш високий і більш довготривалий ефект.

2. Людський капітал не лише схильний до фізичного і морального зносу, але і здатний накопичуватися і примножуватися. Знос людського капіталу визначається, по-перше, мірою природного зносу (старіння) людського організму і властивих йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою морального (економічного) зносу внаслідок застарівання знань або зміни цінності отриманої ним освіти.

3. У міру накопичення людського капіталу його доходність підвищується до певної межі, яка обмежена верхньою межею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім різко знижується.

4. При формуванні людського капіталу має місце "загальний примножуваний ефект". Його суть полягає в тому, що в процесі навчання покращуються і зростають характеристики і здібності не лише у людини, яка вчиться, але і у того, хто вчить, що згодом призводить до росту доходів як першого, так і другого.

5. Не усі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні і економічно необхідні. Наприклад, витрати, пов'язані з кримінальною діяльністю, не є інвестиціями в людський капітал, оскільки суспільно недоцільні, а також шкідливі для суспільства.

6. Характер і види вкладень в людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями. Так, рівень освіти і вибір професії дітьми, багато в чому залежать від сімейних традицій і рівня освіти їх батьків.

7. В 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 усього суспільства [2, 3].

Структура вкладень в людський капітал включає наступні види інвестицій :

1. Освіта, підготовка на виробництві.
2. Охорона здоров'я.
3. Мотивація.
4. Пошук інформації і міграція.
5. Фундаментальні наукові розробки.
6. Екологія і здоровий спосіб життя.
7. Культура і дозвілля [2, 4].

З урахуванням сучасного рівня розвитку економіки існують різні методи оцінки ефективності вкладень в людський капітал. Для приведення вигод і витрат до одного моменту праці застосовують метод дисконтування. Згідно концепції людського капіталу різниця між дисконтованими величинами витрат і вигод - "чиста приведена вартість" - можна розглядати в якості критерію доцільності інвестиційного проекту в людський капітал.

Застосування на практиці цього методу ускладнюється тією обставиною, що важко вирішити, який рівень відсотка має бути вибраний в якості коефіцієнта дисконтування. Інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигод (грошових і моральних) більше або хоч би дорівнює витратам.

Одним з показників економічної ефективності людського капіталу є рівень інтелектуальності виробництва (чи кваліфікаційної місткості виробництва). Він обчислюється як відношення фонду освіти (інтелектуального капіталу) до валового національного продукту і показує, скільки грошових одиниць, закумуляованих в освітньому фонді, доводиться на кожну одиницю продукції.

Отже, можна зробити висновок, що виходячи з того, що стійкий розвиток і благополуччя нації залежить від рівня розвитку людського капіталу, у будь-якій державі, на будь-якому підприємстві потрібна послідовна і продумана політика у сфері розвитку людського капіталу і збалансованих інвестицій в людські ресурси.

1. *Економічний словник [Електронний ресурс]. - М., 2001. - Режим доступу до словника: http://franchise-kooperation.com/html/eiaanoeeoee_a_xaeiaaxaneee_eaie.php.* 2. Тугускіна Г. *Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал [Електронний ресурс].: Доступ до статті: <http://hr-portal.ru/article/otsenka-effektivnosti-investitsii-v-chelovecheskii-kapital>* 3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Циренова Е.Д. *Человеческий капитал в транзитной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 423 с.* 4. Сулейманова Л.Ш. *Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ТИСБИ. 2005. N 1.*