

*О. І. Сахненко,
старший викладач кафедри економічних дисциплін,
Національна академія Національної гвардії України, м. Харків*

ОСНОВНІ ВИДИ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*О. І. Sakhnenko,
Senior teacher of the department of economic subjects,
Academy of Internal Troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kharkiv*

THE MAIN TYPES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

У статті автором розглянуто фактори формування якісного людського капіталу. Визначено роль інвестицій у формуванні людського капіталу. Виділено основні елементи людського капіталу. Надано характеристики основним видам інвестицій у людський капітал. Проаналізовано вигоди від інвестування в людський капітал для працівника, працедавця та держави. Названі специфічні особливості інвестицій в людський капітал, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

In the article the author deals with factors of forming the quality of human capital. The role of investment in formation of human capital is determined. The main elements of human capital are stated. The characteristics of the main types of investment in human capital are presented. The benefits of investing in human capital for the employee, employer and the state are analyzed. The specific features of investment in human capital that distinguish them from other types of investments are provided.

Ключові слова: *людський капітал, якість, інвестиції, витрати, ефективність.*

Keywords: *human capital, quality, investment, costs, effectiveness.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В наукових економічних колах широко обговорюються питання, пов'язані зі створенням умов стійкого економічного розвитку й пріоритету людського капіталу в економіці знань. Актуальність цих питань обумовлена підвищенням інтересом до творчих здатностей людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності, що відповідає загальній закономірності розвитку сучасної науки. Тому гостро постає питання ефективного інвестування в людський розвиток, формування якісного національного людського капіталу і необхідності розробки спеціальних управлінських інструментів і методів з метою формування дієвих організаційно-економічних механізмів нагромадження й збільшення національного людського капіталу України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми конкурентних переваг економіки, можливості її модернізації завдяки накопиченим в країні і задіяним людським капіталом досліджувалися відомими вченими України і всього світу. Серед західних фахівців даній тематиці присвятили свої роботи Г. Беккер, Ф. Махлуп, У. Петті, А. Сміт, Р. Солоу, Е. Тоффлер, Т. Шульц та інші. Серед вітчизняних науковців найбільший внесок в дослідження різних аспектів економіки знань внесли: Антонюк Л. Л., Березіна О. Ю., Геєць В. М., Грішнова О. А., Лібанова Є. М., Мочерна О. С., Насипайко Д. С., Сазонець І. Л., Сазонець О. М., Стрижак О. О., Хамініч С. Ю., Ястремська О. М. та інші. Проте, не дивлячись на зростаючу увагу як науковців, так і практиків усього світу до людського капіталу, дослідження в цьому руслі не можна на сьогодні вважати виснаженими. Існує ще безліч питань, які потребують ґрунтовних наукових розробок та досліджень.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення ролі інвестицій у формуванні людського капіталу, з'ясування основних особливостей інвестування у людський капітал, надання характеристики основним видам інвестицій у людський капітал.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В сучасних умовах розвиток економіки безпосередньо залежить від накопичення і впровадження

людського капіталу. Саме люди з їх освітою, соціокультурним і духовним рівнем розвитку, кваліфікацією, професійним досвідом визначають можливості та межі необхідних змін [1, с. 127]. Головним змістом людського капіталу є обґрунтування і визнання людини як об'єкта капітальних вкладень, як об'єкта економічної діяльності, оскільки капітальні вкладення в людину настільки ж прибуткові, як і інвестиції в будь-який інший фактор виробництва.

Н. Р. Макконел, С. Л. Брю, відзначивши провідну і визначальну роль інвестицій в людський капітал в підручнику «Економікс», зазначили: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію робітників» [2]. Нами розвивається визначення, дане С. А. Дятловим, що людський капітал – це запас і потік знань, здібностей, накопиченого досвіду, культури, мотивацій, використовуваних продуктивно, приносять дохід людині, підприємству, суспільству в цілому [3].

Формування людського капіталу – це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двоюко: як вкладення коштів та ресурсів, і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності [4]. Отже, на нашу думку, можна виділити двоїтий характер витрат: конкретні витрати на формування людського капіталу (матеріальні та нематеріальні) та абстрактні витрати (сил, енергії, мозку, нервів, часу).

Інвестиції в людський капітал прийнято класифікувати [5, с. 311]: по-перше, на речові (усі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини) і неречові (нагромаджені витрати на освіту і професійну підготовку, частина витрат на охорону здоров'я і мобільність робочої сили); по-друге, на втілені і не втілені у людях.

Інвестиції в людський капітал наділені рядом специфічних властивостей, а саме: тривалий період інвестування; високий ступінь ризику; висока віддача за трьома напрямками: для держави – у вигляді ВВП, для підприємства – у вигляді основних техніко-економічних показників, для людини – у вигляді заробітної плати; залежність від історичних, національних, культурних особливостей. Варто зауважити, що віддача від інвестицій в людський капітал супроводжуються трьома групами ефектів: прямі матеріальні зиски, непрямі матеріальні зиски і моральні зиски.

Виділимо основні елементи людського капіталу:

а) знання, що представляють собою доцільну форму інформації, використовувану в економічній діяльності, що дозволяє підвищити її ефективність;

б) здібності – вміння успішно виконувати будь-яку діяльність. Розрізняють такі рівні розвитку здібностей: відсутність здатності (нульовий рівень), часткові здібності, середні здібності, талант, геній;

в) навички дії, майстерність виконання конкретних трудових операцій тривалий час;

г) культура – принципи і стереотипи поведінки в рамках існуючих в суспільстві знань, правил, традицій, моралі;

д) мотивація – спрямованість діяльності, її інтенсивність, задоволеність процесом і результатами.

Саме дані якості особистості виступають основою для базової класифікації видів людського капіталу, а, відповідно, й інвестицій в людський капітал, включаючи вітальний капітал, капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, соціальна мобільність, інформаційний культура.

Таким чином, виділимо наступні основні види інвестицій в людський капітал:

1. **Інвестиції у вітальний капітал** – оскільки вітальний капітал – це вроджена складова людини, з'являється таке багатство з народження та передається із покоління в покоління, то інвестиції у такий капітал здійснюються ще задовго до народження дитини (інвестиції в батьків, дідів та прадідів). Отже, інвестиції у вітальний капітал – це сукупність витрат, понесених батьками щодо власного здоров'я (фізичного та психологічного), які були спадково отримані та набуті в результаті витрат самої людини і суспільства, властивості й тип характеру й закладені в людині таланти, та передані дитині в майбутньому при народженні.

2. **Інвестиції у здоров'я** – це інвестиції, які виражаються в збереженні працездатності людини за рахунок зменшення захворюваності і збільшення продуктивного періоду життя. Рівень здоров'я багато в чому залежить від якості послуг охорони здоров'я, яке супроводжує людину з самого народження до його пенсійного віку. Так гарне здоров'я – це запорука більшої тривалості життя, більш високої продуктивності праці, отже, витрати на охорону здоров'я – це вигідні інвестиції з довгостроковою і постійно зростаючою віддачею.

3. **Інвестиції у культурно-моральний розвиток.** Культурно-моральний капітал є також досить важливим для людини і суспільства. Культура – це складне і багатогранне поняття, яке в широкому сенсі можна визначити як матеріальний, створений людиною світ, що оточує його, що знаходиться в безпосередній взаємодії з ним, фізичні та духовні носії якого передаються з покоління в покоління. У сучасному суспільстві культура тісно і нерозривно пов'язана з моральністю. Стосовно до людини культуру можна визначити як сукупність принципів, стереотипів поведінки в рамках закону і моралі, правил, методів і способів досягнення поставлених цілей, рівня освіти. Можна виділити культуру поведінки, культуру праці, ділову культуру, культуру бізнесу і т.д.

Отже, інвестиції в культурно-моральний розвиток – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо), призначених для духовного та морального збагачення людини (наприклад, походи до місць відпочинку, туризм, придбання необхідної літератури з етики поведінки, відвідування школи з етикету тощо).

4. **Інвестиції у трудовий капітал.** Найважливішим видом людського капіталу є трудовий капітал. Формується він все життя по мірі накопичення досвіду, трудових навичок, умінь і, найголовніше, освіти.

Отже, інвестиції у трудовий капітал – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо) на формування інтелектуальної складової людського капіталу, поліпшуючи якість, підвищуючи рівень і запас знань, досвіду людини, а також витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці, тобто зростання значення внутрішніх стимулів до праці (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо).

5. Інвестиції в інтелектуальний капітал. Інтелектуальний капітал як вид людського капіталу отримав свою актуальність порівняно недавно. У сучасному світі саме люди, які володіють великим обсягом знань, інформації, займають більш вигідні місця в житті. Талановиті висококваліфіковані науковці, вчені отримують високі доходи від інтелектуальної власності. Ця сфера в даний час розвивається швидкими темпами і є досить перспективною і високо прибутковою галуззю економічної діяльності.

Таким чином, інвестиції в інтелектуальний капітал – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо) щодо пошуку та отримання необхідної інформації, її аналізу, систематизації, перетворення її у знання, витрати, пов'язані з навчанням, отриманням виробничого досвіду.

6. Інвестиції до організаційно-підприємницького капіталу – один з найбільш перспективних і важливих видів людського капіталу. Інвестиції в його розвиток є все більш продуктивними. Підприємливістю володіють не всі люди. Уміння керувати, організовувати, створювати і вести успішний бізнес – складна здатність, вивченням якої займаються психологи, соціологи, економісти.

Отже, інвестиції до організаційно-підприємницького капіталу – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо), пов'язаних з відвідуванням тренінгів, семінарів, курсів ораторського мистецтва, участь у відповідних проектах щодо формування та розвитку економічного мислення, підприємницьких здібностей та навичок.

7. Інвестиції у соціальну мобільність – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо) на міграцію і пошук економічно значимої інформації, що сприяє переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги вища [4].

8. Інвестиції в інформаційну культуру. Основою інформаційної культури є знання про інформаційне середовище, закони його функціонування, уміння орієнтуватися в інформаційних потоках. Інформаційна культура вносить якісно нові риси до складу життя людини, призводить до змін багатьох соціально-економічних, політичних і духовних уявлень. На даний час інформаційна культура є ще показником не загальної, а, радше, професійної культури, але у майбутньому повинна стати важливим чинником розвитку кожного індивіда.

Отже, інвестиції в інформаційну культуру – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо), пов'язаних з пошуком необхідної інформації (наприклад, економічно значущої інформації про ціни і заробіток), аналізом, систематизацією, причому інформаційну культуру складає інформація із різних сфер людської діяльності.

9. Інвестиції у фундаментальні наукові розробки. До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. Наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу [4].

Отже, інвестиції у фундаментальні наукові розробки – це сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо), пов'язаних з проведенням фундаментальних наукових досліджень з найважливіших проблем науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства й держави; розвитком найважливіших для держави напрямів досліджень, у тому числі в інтересах національної безпеки та оборони; оновленням матеріально-технічної та технологічної бази наукових установ тощо.

Деякі автори [6, с. 98] окремо виділяють серед видів інвестицій в людський капітал витрати на екологію та здоровий спосіб життя, а також культуру і дозвілля. Ми поділяємо цю точку зору, оскільки ці активи мають прямий вплив на формування чи відтворення людського капіталу, залежать від людини (наприклад, дозвілля, здоровий спосіб життя) чи не залежать від людини (наприклад, екологія, яка склалася у місці народження чи проживання людини). Хоча потрібно зазначити, що стан навколишнього середовища напряму залежить від людини, від раціональної чи нераціональної її діяльності. Але вважаємо за доцільне віднести ці види інвестицій до витрат у культурно-моральний розвиток.

В ринкових умовах складною є проблема прийняття рішення про інвестування. Інвестори будуть вкладати кошти тільки у випадку впевненості мінімального ризику від проекту і достатньо високого рівня окупності. Величини доходів та інвестицій в різні категорії персоналу повинна прогнозуватися з врахуванням компенсації найбільш ймовірного ризику. Співставлення величин терміну окупності і рівня рентабельності інвестицій в різні категорії персоналу дозволяє точніше визначати об'єкти пріоритетного інвестування [7].

Для визначення ефективності інвестицій у людський капітал економісти звертаються до техніки аналізу «витрати-вигоди». Суть його полягає у тому, що оцінка ефективності витрачених ресурсів на рівні суспільства чи індивіда передбачає порівняння витрат і вигід. Вигоди для індивіда – це приріст доходів у майбутньому, а для суспільства – економічне зростання і підвищення добробуту населення [8].

Інвестування в людський капітал передбачає переслідування для інвестора вигод для себе безпосередньо, та для третіх осіб. Так, для працівників – це: підвищення рівня доходів; задоволення від роботи; поліпшення умов праці; зростання самоповаги; поліпшення якості життя.

Для працедавця – це: підвищення продуктивності праці; скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що зрештою, сприяє підвищенню конкурентоспроможності.

Для держави – це: підвищення добробуту громадян; зростання валового доходу; підвищення економічної активності громадян [9, с. 343].

За умови комплексного, обґрунтованого, одночасного та своєчасного здійснення різних видів інвестицій у людський капітал можна досягнути найбільшого синергетичного ефекту.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Виходячи з вищенаведеного, людський капітал має певний ряд особливостей, які потрібно враховувати при використанні даного виду капіталу та формуванні стратегічних перспектив його розвитку, а саме:

- людський капітал є основною цінністю суспільства, а також визначальним фактором економічного розвитку;

- формування людського капіталу потребує значних витрат усіх видів ресурсів, як матеріальних, так і не матеріальних;

- людський капітал має накопичувальний характер;

- як і будь-який інший вид капіталу, людський капітал може змінювати свої економічні та фізичні властивості;

- людський капітал є невід’ємним від його носія, який також повністю контролює його використання [10].

На думку автора, серед особливостей людського капіталу значне місце слід віднести ризикованому характеру даного капіталу у порівнянні з іншими видами капіталу (наприклад, фізичним), оскільки невідомо, чи зможе людина окупити витрати, наприклад, на отримання додаткової освіти, чи зможе вона використати ці знання.

Відповідно до даних особливостей, стає зрозумілим, що для подальшого існування та функціонування, людський капітал потребує залучення інвестицій. Саме інвестування дає можливість постійного розвитку, модернізації, відповідно до рівня сучасного стану розвитку суспільства, а також формування перспективних напрямів подальшого існування.

Література.

1. Квитка А. Особенности воспроизводства человеческого капитала в трансформационной экономике / А. Квитка // Бизнесинформ. – № 11. – 2009. – С. 127–129.

2. Макконелл К. Р., Брю Л. С. Экономикс. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ007.htm>

3. Добрынин А. Н., Дятлов Н. Е. Человеческий капитал. – М. : Издательство «Экзамен», 2002.

4. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/31309/>

5. Марцінковська О. Людський капітал та шляхи його відтворення / О. Марцінковська, О. Легкий // Економічний аналіз. – 2010. – Випуск 7. – С. 310–312.

6. Крисанова Т. Н. Загальна модель аналізу вигід і витрат при інвестиціях в людський капітал / Т. Н. Крисанова // Харків: Фенікс, 2001. – 298 с.

7. Кобилянко Т. В., Кошулаб Н. В. Інвестиції в людський капітал: основні особливості, проблеми та перспективи розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>

8. Бриндзя І. М., Река Г. В., Семеряк Ю. А. Людський капітал – основна складова інтелектуального капіталу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=25660>

9. Танасійчук Ю. В. Теоретичні аспекти інвестування в людський капітал / Ю. В. Танасійчук // *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. – 2012. – Вип. 81(2). – С. 342–348.

10. Змієнко М. О. Інвестування людського капіталу: сутність, значення та види. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/20101008/8_zmienko.htm

References.

1. Kvitka A. (2009) “Features of reproduction of the human capital in the transformational economy”, *Biznesinform*, vol. 11, pp. 127–129.

2. McConnell K.R., Brue L.S. “Economics”, [Online], available at: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ007.htm>

3. Dobrunin A.N., Djatlov N.E. (2002) “Human capital”, *Izdatel'stvo “Jekzamen”*.

4. Vasilchenko, V.S., Grinenko, A.M., Grishnova, O.A. and Kerb, L.P. “Management of work potential”, [Online], available at: <http://buklib.net/books/31309/>

5. Marcinkovska, O. and Legkiy, O. (2010) “Human capital and ways to reproduction”, *Ekonomichnyj analiz*, vol. 7, pp. 310–312.

6. Krisanova T.N. (2001) “The general model analysis of benefits and costs of investing in human capital”, *Kharkiv: Feniks*, p. 298.

7. Kobuljanko, T.V. and Koshylab, N.V. "Investing in human capital: the main characteristics, problems and development prospects", [Online], available at: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>
8. Brundzya, I.M., Reka, G.V. and Semerjak Yu.A. "Human capital - the main component of intellectual capital", [Online], available at: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=25660>
9. Tanasiuchyuk Yu.V. "Theoretical aspects of investing in human capital", *Zbirnyk naukovykh prats' Umans'koho natsional'noho universytetu sadivnytstva* [Proceedings of Uman National University of Horticulture], National University of Horticulture, Uman, *Ukraine*, vol. 81(2), pp. 342–348.
10. Zmienko M.O. "Human capital investment: the nature, significance and types", [Online], available at: http://www.confcontact.com/20101008/8_zmienko.htm

Стаття надійшла до редакції 20.10.2015 р.