

ЗНАЧЕННЯ ІНВЕСТУВАННЯ В РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ЄСКОВ О. Л.

доктор економічних наук

САВЕЛЬЄВА В. С.

кандидат психологічних наук

Донецьк

Перетворення, що проводяться в Україні, спрямовані на формування і розвиток соціально орієнтованої ринкової економіки, центральне місце в якій відводиться людині, створенню умов і передумов для ефективного використання його потенціалу в процесі праці. Успіх ринкових перетворень багато в чому визначається роллю людини як головної продуктивної сили суспільства. Фундаментальною умовою зростання вітчизняної економіки є розвиток людського капіталу.

В даний час на зміну ресурсному підходу до управління персоналом приходять концепції управління людським капіталом компанії. У зв'язку з цим в сучасних умовах зростає попит на знання закономірностей його становлення, функціонування і розвитку. Економісти по-різному підходять до поняття «Людський капітал», але всі сходяться на думці, що саме цей актив організації є основним чинником виробництва.

У новій парадигмі управління головна увага приділяється людині як ключовому активу організації. Створення умов для реалізації його потенціалу і здібності до ефективної спільної роботи припускає вивчення і ефективне використання людського капіталу організації.

У теперішній час проблемі формування, розвитку і використання людського капіталу, приділяється значна увага. Такі українські учені, як О. А. Грішнова, А. М. Колений, В. Н. Петюх, В. М. Данюк, В. І. Куценко, Г. І. Евтушенко, Т. І. Шпарага, Я. М. Дуткевіч, В. П. Антонюк, І. Н. Лашенко, А. В. Кудлай і багато інших досліджують суть людського капіталу і специфіку його формування в Україні [3, 5].

Поняття «Людський капітал» входить в практичну лексику, багато хто оперує їм, не роблячи спроб виявити його суть і специфіку управління ним. Вивчення проблем підвищення ефективності використання продуктивної сили людини, що реалізовується в сучасній економіці через розвиток людського капіталу, носить не просто актуальний характер, але виділяється як одна з пріоритетних областей соціально-економічних досліджень.

Мета статті – подальший розвиток теоретико-методологічних засад в концепції людського капіталу і розробка прикладних основ розрахунку економічної ефективності професійного навчання персоналу підприємства за допомогою методу чистої дисконтованої вартості.

Концепція людського капіталу пропонує пояснення широкому спектру явищ на ринку праці, таких як, наприклад, різниця в зарплаті робочих різної кваліфікації, коливання рівня безробіття залежно від професії, ухвалення людиною рішення здобути освіту або пройти

навчання. Ця теорія також впливає на визначення політики надання бюджетних ресурсів на освіту, професійне навчання і медичну допомогу.

Людський капітал може приймати різні форми. В цілому, будь-які придбані навички, знання або навіть інформація, які допоможуть людині підвищити продуктивність і таким чином більше запрацювати, можуть розглядатися як одна з форм людського капіталу. Типовими формами інвестування в людський капітал є наступні види діяльності:

1. *Освіта.* Вона може полягати і в отриманні формального вищого освіти, і в подальшому продовженні його, і у відвідинах вечірніх курсів по підвищенню, наприклад, комп'ютерної писемності. Освіта в різних його видах є головною з напрямів діяльності по інвестуванню в людський капітал, оскільки вимагає значних витрат часу і засобів.

2. *Навчання.* Воно може бути професійним, тобто направленим на придбання знань і навичок в області професійної діяльності, або спеціальним, націленим на придбання особливих умінь. Воно може проводитися як в процесі роботи (учнівство), так і у відриві від неї – на спеціальних курсах. Навчання також може підрозділятися на загальне (підвищення рівня писемності) і спеціальне (навички для певного виду роботи або установи). Навчання також складає велику частину інвестицій в людський капітал.

3. *Міграція і пошук роботи.* Міграція робочої сили розглядається як інвестиція в людський капітал, оскільки переїзд з місця з низькими заробітками в той район, де вони високі, веде не тільки до підвищення заробітку, але і до кращого використання умінь людини. Пошук роботи вважається вкладенням капіталу, оскільки вимагає значних зусиль і певних витрат на збір інформації про ринок праці.

4. *Охорона здоров'я і живлення.* Різного роду послуги з охорони здоров'я і організації живлення також є капіталовкладенням, оскільки вони збільшують віддачу від праці, знижуючи захворюваність і смертність, і допомагають зберегти здоров'я і, відповідно, збільшити тривалість продуктивного періоду життя.

Для того, щоб повністю зрозуміти концепцію людського капіталу, має сенс визначити відмінності між фізичним і людським капіталами. Хоча вони в певному значенні схожі, особливо в тому, що стосується вкладання засобів сьогодні з метою отримання прибули надалі, людський капітал має унікальні риси. На відміну від фізичного капіталу, людський капітал не передається, він безпосередньо пов'язаний з людиною – його носієм. Власником людського капіталу у вільному суспільстві може бути тільки сама людина. Ця форма капіталу може також особливим чином знецінюватися, якщо, наприклад, його власник захворіє, і повністю пропаде при смерті власника. Це робить інвестування в людський капітал набагато ризикованішим, ніж інвестування у фізичний капітал.

Одним із проблемних залишається питання формування людського капіталу. Визначення якого є важливим аспектом в розгляді всієї системи відновлення людського капіталу. Формування людського капіталу потрібно досліджувати як процес пошуку, відновлення і удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими він виступає в суспільному виробництві. Чинники, від яких залежить формування людського капіталу можливо об'єднати в наступні групи: соціально-демографічна, інституційна, інтеграційна, соціально-ментальна, екологічна, економічна, виробнича, демографічна, соціально-економічна [1, с. 41].

З цього можна зробити висновок, що категорія людський капітал є складним структурно системним об'єктом соціально-економічного дослідження. О. А. Грішнова вважає, що людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених в результаті інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які знаходяться в їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника і національного доходу [3, с. 34].

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з погляду як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки приносять достатньо значний за об'ємом, тривалий за часом і інтегральний по характеру економічний і соціальний ефект [4, с. 48-56].

Інвестування є важливою передумовою формування людського капіталу, проте ще не є розвитком. Розвиток людського капіталу відбувається як в процесі первинних вкладень, так і подальшого інвестування, яке відбувається в процесі практичної діяльності людини. Тобто розвитком людського капіталу є процес створення виробничих здібностей людини за допомогою інвестицій в специфічні процеси його діяльності.

Особливо слід зазначити, що особиста мотивація є дуже важливою і необхідною умовою для того, щоб процес круговороту людського носив завершений характер. Завдяки цьому процесу відбувається якісне відновлення людського капіталу за допомогою появи нових потреб ринку виробництва товарів, які постійно ростуть і вимагають нових компетенцій і при якому підвищення рівня знань і практичних навиків людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи, і росте національний дохід країни.

Ми вважаємо, що найбільш доцільно використовувати оцінку економічної ефективності професійного навчання персоналу підприємства за допомогою методу чистої дисконтованої вартості.

Метод дисконтування застосовують для приведення прибутків і витрат до одного моменту праці. Розрахунок доходів від вкладень в людський капітал передбачає проведення їх прогресивного дисконтування, порівняння їх з поточними витратами.

Чиста дисконтована вартість вважається критерієм доцільності інвестиційного проекту в людський капітал і розраховується за формулою (1):

$$NPV = \sum_{i=0}^N \frac{B_i}{(1+i)^t} - \sum_{i=0}^N \frac{C_i}{(1+i)^t}, \quad (1)$$

де NPV – чиста дисконтована вартість людського капіталу, грн ; B_t – дохід від інвестицій в людський капітал в період t , тис. грн ; C_t – величина витрат в період t , тис. грн ; n – кількість періодів; i – індекс ставки відсотка, або ставка дисконтування [6, с. 98].

Інвестиція в людський капітал є вигідною, якщо чиста дисконтована вартість капіталу більше або дорівнює нулю [2, с. 168]. Якщо $NPV = 0$, інвестор тільки відшкодовує свої витрати. Чим вище чиста дисконтована вартість людського капіталу щодо нуля, тим більше ефективною є інвестиція.

Отже, розрахунок ефективності інвестування в розвиток людського капіталу дозволить визначити керівництву підприємства доцільність інвестиційного проекту і своєчасно відмовитися або погодитися з проектом.

Шляхом узагальнення вищесказаного можна зробити такі **висновки**:

1. Людський капітал – це з'єднання природних здібностей, придбаних знань, умінь, навиків в процесі виробничої діяльності, а також мобільності, мотивації і фізичного стану людини. Іншими словами, людським капіталом є такий набір компетенцій, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення і сприяє зростанню продуктивності праці і ефективності виробництва.

2. Розвиток людського капіталу відбувається протягом всієї суспільної діяльності людини шляхом постійного інвестування як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства і держави.

3. Інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними, в порівнянні з іншими форми капіталу, оскільки приносять достатньо значний за об'ємом і тривалий за часом економічний і соціальний ефект. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Антонюк В.** Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2. – С. 39.
2. **Балабанов И. Т.** Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта. – М. : Финансы и статистика, 1998. – 112 с.
3. **Грішнова О., Тартична Л.** Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. – №7. – 2003. – С. 33-37.
4. **Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренкова Е. Д.** Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб. : «Наука», 1999. – 246 с.
5. **Дуткевич Я. М.** Формування та використання людського капіталу (соціально-економічний аспект): Дис. канд. екон. наук. – К., 1997. – 47 с.
6. **Кудлай А. В.** Управління людським капіталом: Дис. канд. екон. наук. – Харків, 2004. – 228 с.
7. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26. 03. 2001 р. №127/151.