

## НАПРЯМИ І ДЖЕРЕЛА ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Розглянуто й узагальнено джерела інвестицій у людський капітал за різними рівнями (нано-, мікро-, мезо-, макро- і мегарівнями); подано характеристику напрямів інвестування за різними складовими людського капіталу.*

**Ключові слова:** *капітал, людський капітал, інвестиції, джерела інвестування.*

В інноваційній економіці виняткову роль відіграють творчі здібності людини, її інтелект, кмітливість, вміння знаходити нетрадиційні способи вирішення надзвичайно складних проблем. Водночас для розв'язання складних економічних, наукових, технічних і соціальних проблем потрібні глибокі знання, налагоджена система інформування, творча взаємодія багатьох винахідників і новаторів, тобто певна сукупність людських здібностей, вмінь, навичок, які розглядаються як людський капітал. Людський капітал як економічна категорія став одним із загальноекономічних понять, що дозволяють описати та пояснити кризь призму людських інтересів і дій багато економічних процесів. Розвиток інноваційної економіки, яка, в першу чергу, ґрунтується на знаннях, і забезпечення її конкурентоспроможності неможливий без відповідного інвестування в людський капітал як з боку окремої людини, так і з боку суспільства в цілому.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти проблем формування та використання людського капіталу досліджувались у працях вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема: О. Амоші, Д. Белла, Г. Беккера, Д. Богині, Є. Бойка, Н. Борецької, Н. Верхоглядової, С. Вовканича, В. Геєця, О. Грішньої, Б. Данилишина, Е. Денісона, М. Долішнього, О. Кузьміна, В. Куценко, Е. Лібанової, В. Мікловди, У. Садової, Л. Семів, Л. Шевчук, Т. Шульца та ін. Питанням інвестування в людський капітал та оцінці ефективності цих вкладень присвячені праці російських вчених: І. Норкіної та С. Бухонової, С. Дятлова та Т. Комісарової; а також вітчизняних, серед яких варто відзначити: Д. Богиню та М. Семикіну, які розглядають процеси вкладень у персонал як один з факторів підвищення конкурентоспроможності працівника; О. Захарову, яка розглядає структуру та джерела фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства. Проте незважаючи на досить велику кількість публікацій, пов'язаних із вирішенням проблем формування та розвитку людського капіталу, процеси якісних змін у людському капіталі внаслідок інвестування в нього багато в чому залишаються поза увагою дослідників.

Метою статті є дослідження структури інвестицій у людський капітал та обґрунтування на цій основі напрямів і джерел їх здійснення.

Формування різних складових людського капіталу (здоров'я, освітнього, культурного, інтелектуального і т. ін.) потребує певних витрат. Усі витрати, які

можуть бути оцінені у вартісній чи іншій формі та мають доцільний характер, а також сприяють отриманню в майбутньому більших заробітків (доходів) носія людського капіталу, повинні розглядатися як інвестиції в людський капітал.

К. Макконелл і С. Брю [1] під інвестиціями в людський капітал вважають будь-які дії, що підвищують кваліфікацію та навички і тим самим продуктивність праці робітників. Автори вважають, що такі витрати сторицею окупляться за рахунок зростання доходів у майбутньому і при цьому розрізняють три види інвестицій у персонал:

- витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну і неформальну підготовку, а також підготовку за місцем роботи;
- витрати на охорону здоров'я, які включають витрати на профілактику захворюваності, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращання житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують із місць з досить низькою продуктивністю в місця з досить високою продуктивністю [2].

Російські науковці Д. Ярова та М. Артамонова в складі інвестицій у людський капітал виокремлюють такі три види: інвестиції в освіту, тобто «можливості навчання та зростання співробітників», інвестиції в охорону здоров'я та забезпечення мотивації персоналу [3]. Схожу структуру інвестицій у людський капітал називає і Г. Пальчевич, проте третім елементом, на противагу попереднім дослідникам, він називає витрати на покращання житлових умов і середовища проживання [4]. І. Новак до складу інвестицій відносить витрати на підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін. [5].

Отже, інвестиціями в людський капітал є витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації працівника з метою підвищення ефективності його використання та зростання доходів (заробітків) у майбутньому.

Слід зазначити, що інвестиції в людський капітал завжди приносять своєму власнику дохід (прямий чи опосередкований), при цьому період інвестування є значно довшим, ніж за інших напрямків інвестування (наприклад, в основні фонди), проте віддача в декілька разів перевищує витрати.

У цілому варто відзначити, що інвестиції в людський капітал мають такі особливості:

- віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від тривалості його використання, тобто від кількості років працездатного періоду, що залишилися в людини. При цьому інвестиції на ранніх етапах життя людини дають вищу віддачу у далекому майбутньому і чим вони триваліші та якісніші, тим більш значний і тривалий ефект ці інвестиції принесуть;
- інвестиції в людський капітал приносять вищу віддачу, ніж вкладення в інші види капіталу як з погляду окремої людини, так і суспільства в цілому;
- інвестиції в людський капітал мають подвійний ефект, оскільки інвестування в здобуття освіти, належне отримання медичних послуг не тільки покращують якісні характеристики певного носія людського капіталу, а й одно-

часно збагачують професійний досвід, підвищують майстерність тієї людини, яка ці послуги надає;

– людський капітал піддається фізичному й моральному зношенню. Фізичний знос зумовлений природним старінням людини, а моральний – застаріванням знань або зміною цінності одержаної освіти;

– людський капітал здатний нагромаджуватися та примножуватися в процесі його використання. За рахунок здійснення трудової діяльності та систематичного підвищення професійного рівня шляхом навчання і перепідготовки відбувається нагромадження людського капіталу, а використання людського капіталу є запорукою його примноження;

– структура, джерела й характер вкладень у людину зумовлені історичними, культурними, національними умовами та традиціями, а також рівнем доходів (заробітків) окремих носіїв людського капіталу.

Базуючись на наукових доробках різних авторів і досліджуючи структуру індивідуального людського капіталу, ми дійшли висновку, що його головними складовими є: капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий, інтелектуальний, інтелектуально-інноваційний, рекреаційний та репродуктивний капітал.

Напрями інвестування за вказаними складовими людського капіталу, на нашу думку, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Напрями інвестування з метою відтворення та накопичення людського капіталу

Складові індивідуального людського капіталу	Напрями інвестування
Капітал здоров'я	Витрати на профілактику захворювань, охорону праці і техніку безпеки, здоровий відпочинок і лікувальні послуги
Трудовий капітал	Витрати на підтримку професіоналізму та кваліфікації, переймання передового досвіду, побудову трудової кар'єри
Інтелектуальний капітал	Витрати на зайняття творчою діяльністю, створення та закріплення інтелектуальної власності
Інтелектуально-інноваційний капітал	Витрати на здійснення інноваційної діяльності, пошук раціоналізаторських пропозицій
Культурно-моральний капітал	Витрати на регулювання суспільних відносин за нормами моралі, профілактику та боротьбу з порушенням норм соціальної поведінки і законів суспільства
Рекреаційний капітал	Витрати на різні форми відпочинку з метою відновлення затрачених зусиль, запобігання трудового вигорання
Репродуктивний капітал	Вкладання коштів у відновлення здоров'я, підтримку відповідного рівня життя, можливість самовідтворення

Оскільки людський капітал формується на різних рівнях – від нано- до мегарівня, то напрями інвестування в розрізі різних рівнів (особистісного, рів-

ня підприємства, регіонального, національного, міждержавного), згідно з рисунком 1, є такими.



Рисунок 1 – Напрями інвестування у формування людського капіталу на різних рівнях

Так, на нанорівні інвестиціями в людський капітал є:

- витрати на здобуття освіти, починаючи з дошкільної, потім середньої, середньої спеціальної, вищої, закінчуючи здобуттям наукового ступеня;
- витрати на дотримання здорового способу життя, підтримку чи покращання стану власного здоров'я;
- витрати на підвищення інтелектуального та культурного рівня;
- вкладення у підростаюче покоління (дітей, внуків), у його всебічний розвиток, здоров'я та освіту.

Звичайно, що основним джерелом вказаних інвестицій є заробітна плата (доходи) окремих людей як носіїв людського капіталу.

На мікрорівні до найважливіших інвестицій у людський капітал належать:

- інвестування в здобуття освіти працівниками підприємства;

- інвестиції в охорону здоров'я – вкладення в збереження (підтримка наявного шляхом проходження медоглядів, візитів до лікаря з метою запобігання різноманітним розладам здоров'я), зміцнення здоров'я (поїздки до санаторіїв, відвідування курортів, спортивних залів, фітнес-клубів, басейну) та медичне страхування працівників за рахунок коштів підприємств;

- інвестиції в підготовку на виробництві (on the job training);

інвестиції в забезпечення мобільності (пошук і запрошення фахівців на роботу, які є носіями якісного людського капіталу, необхідного підприємству – «хед-хантерство» (the hunter heads), лізинг персоналу, страхування по безробіттю, матеріальна допомога за умови звільнення працівників).

Джерелами інвестування людського капіталу на мікрорівні можуть бути:

- прибуток, що дає змогу розвивати людський капітал і збільшувати його величину на підприємстві;

- власні фінансові джерела підприємств;

- державні та соціальні програми підприємств;

- придбання цінних паперів підприємств, внески інвесторів.

Щодо стосується мезорівня, то інвестиції, в першу чергу, слід спрямовувати на розробку та впровадження регіональних програм з розвитку та збереження людського капіталу, а основним джерелом їх здійснення мають стати кошти місцевих бюджетів, регіональних добродійних організацій, меценатів.

На макрорівні за рахунок коштів державного бюджету мають розроблятися та реалізовуватися загальнодержавні програми розвитку людського капіталу, його збереження і запобігання втратам. Крім того, мають здійснюватися певні соціальні заходи захисту населення та соціальні трансферти; пільгове оподаткування; підтримка стабільного та функціонального фізичного і духовного стану людини. Джерелами цих напрямів інвестування можуть бути не лише кошти держбюджету, але і іноземні інвестиції.

На мегарівні витрати повинні спрямовуватися на створення міжнародних програм та їх реалізацію, обмін досвідом у формуванні та розвитку людського капіталу, а також ефективному його використанню.

**Висновки.** Таким чином, інвестування в людський капітал повинне здійснюватися на всіх зазначених рівнях, лише за умови правильного розподілу коштів за всіма напрямками та складовими елементами людського капіталу досягатиметься синергетичний ефект, відбуватиметься його збалансований розвиток і запобігання втратам людського капіталу в майбутньому. Вважаємо, що серед основних джерел інвестування людського капіталу мають бути кошти добродійних організацій та меценатів і для цього на державному рівні слід створити відповідні умови.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розробка дієвого механізму інвестування в людський капітал на різних рівнях.

### Література

1. Макконелл К. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2 / К. Макконелл, С. Брю. – М.: Республика, 1992. – С. 171.
2. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 1978. – С. 19
3. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: спец. вип. – Т. 2, ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 914-923
4. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційний економіці / Г.Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф., 4-5 листоп. 2008 р., м. Донецьк. В 2 т., т. 2 / За ред. О.І. Амоші. – Донецьк, 2008. – С. 279-282.
5. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Управління розвитком. – 2006. – № 4. – С. 83-86.