

АЛЕКСЄЄНКОВ Ю. І., .ст.гр. МО-08А

Наук.керів.: Мудра О.В.

АДИ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

м. Горлівка

СУЧАСНІ НАПРЯМКИ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Розглянута необхідність проведення інвестиційних вкладень в людський капітал і його вплив на ефективність діяльність підприємства.

Актуальність. Актуальність теоретичних досліджень інвестування в людський капітал як фактору розвитку й росту економіки особливо очевидна, якщо врахувати, що економічний розвиток іде по шляху до економіки знань, до того ж вони є новітнім напрямком й в українській науці як у теоретичному, так й у конкретно кількісному вимірі.

Питанням інвестицій у людський капітал присвячені роботи як вітчизняних, так і закордонних вчених: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Міль, а також Грішнова О.А., Дрозач М.І., Вакульчик О.М., Левченко О.М., Ступнікер Г.Л., Щетінін В.[1—4]

Мета дослідження: вивчення сучасних напрямків інвестування в людські ресурси та виявлення позитивних тенденцій.

Основна частина. Інвестиціями в людський капітал називається будь-яка дія, почата для підвищення продуктивності праці, або цілеспрямоване вкладення коштів у галузі й сфери, що забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, у першу чергу його працездатності.

Робоча сила відповідно до теорії людського капіталу розглядається як засіб виробництва, що вимагає капіталовкладень із метою підвищення продуктивності. Зокрема, процес інвестування в людський капітал можна підрозділити на наступні етапи: етап 0 – витрати на профорієнтацію, етап I – витрати на пошук і найм персоналу, етап II – витрати на персонал у період адаптації, етап III – витрати на персонал у період нагромадження потенціалу росту, етап IV – витрати на персонал у період досягнення професіоналізму, етап V – витрати на персонал у період навчання, підвищення кваліфікації, етап VI – витрати на персонал у період капіталізації знань внаслідок підвищення кваліфікації, етап VII – витрати на персонал у період зниження й "морального старіння" професіоналізму.

Економісти виділяють три види інвестицій у людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну й спеціальну, формальну й 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 із місць із відносно низькою продуктивністю.

Існує також розподіл інвестицій у людський капітал на матеріальні й нематеріальні. До першого відносяться всі витрати, необхідні для фізичного формування й розвитку людини (витрати народження й виховання дітей); до других - накопичені витрати на загальну освіту й спеціальну підготовку,

частину накопичених витрат на охорону здоров'я й переміщення робочої чинності.

Із всіх видів інвестицій у людський капітал найбільш важливими є вкладення у здоров'я й в освіту.

Сьогодні одним з найважливіших компонентів інвестицій у людський капітал у всіх країнах є витрати на навчання на виробництві. Значну частку будь-якого навчального проекту становить процес самостійного навчання. Особливо це стосується професій фахівців - дослідників, учителів, інженерів, експертів з комп'ютерів і т.і., які покликані безупинно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду й оцінок інших людей.

Інвестиції в здоров'я призводять до скорочення захворювань і смертності, подовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини - це його природний капітал, частина якого є спадкоємною, а інша - придбаною в результаті витрат самої людини й суспільства. Протягом життя людини відбувається зношування людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні сповільнити даний процес [2].

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей: віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від строку життя його носія; людський капітал здатний накопичуватися й множитися; прибутковість людського капіталу підвищується до певного рівня, обмеженого верхньою межею активної трудової діяльності, а потім різко знижується; не всі інвестиції в людину можуть бути визначені як вкладення в людський капітал; характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями й традиціями; у порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства.

Джерелом вкладень у людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди й організації, а також освітні установи [3].

Фірми найчастіше виступають як самий ефективний виробник людського капіталу, оскільки володіють умовами, при яких може бути дана відповідним поточним потребам підготовка персоналу, а також мають інформацію про найбільш перспективні напрямки вкладення коштів у навчання й підготовку. Однак фірми роблять інвестиції доти, поки ці інвестиції приносять чистий дохід.

Інвестуючи у своїх співробітників, фірми прагнуть активізувати їхню трудову віддачу, підвищити продуктивність праці, скоротити втрати робочого часу й тим самим зміцнити свою конкурентоспроможність.

Інвестиції в людський капітал на рівні родини також дуже важливі, оскільки всі складові людського капіталу здобуваються й збільшуються за

допомогою інвестицій, які родина вкладає у свою дитину навіть не з його народження, а з ухвалення рішення мати дітей.

Висновки. Таким чином, людський капітал - це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначуваних інтелектуальним і творчим потенціалом. Основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал. Питання інвестицій в людський капітал стають все більш актуальними як чинник ефективної діяльності підприємства. Основними напрямками інвестицій в людський капітал є підвищення рівня освіти, покращення стану здоров'я та забезпечення мобільності персоналу фірми.

Людський капітал - найцінніший ресурс сучасного суспільства, більш важливий, ніж природні ресурси або накопичене багатство.

Бібліографічний список

1. **Грішнова О.А.** Освіта і професійна підготовка як елементи економічного зростання / О. А. Грішнова // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. — 2001. — № 3. — С. 20-27.
2. **Вакульчик О.М.** Структура інтелектуального капіталу підприємства в умовах розвитку постіндустріальної економіки / О.М. Вакульчик, Г.Л. Ступнікер // Вісник Харків. соц.-економ. ін.-ту. — 2008. — № 5. — С. 2–7.
3. **Сумарокова Е.В.** Инвестиции в человеческий капитал / Е.В. Сумарокова // Высшее образование сегодня. - 2004.-№ 3.- С.32-33
4. **Щетинин В.** Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения.-М.: ИМЭМО РАН, 2001.- № 12.-С. 42-49.