

ВІТЕР Т.О., ст. гр. ЕПР-09
Наук. кер.: Ляшок Н.О.
Красноармійський індустріальний інститут,
м. Красноармійськ

ДОЦІЛЬНІСТЬ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У статті дано і розкрито поняття людського капіталу як стратегічного ресурсу економічного розвитку. Завдання економічного розвитку держави може бути вирішена за допомогою інвестування в людський капітал і розвиток соціального сектору та охорони здоров'я.

Постановка та актуальність проблеми. Формування та розвиток людського капіталу в сучасних економіко-соціальних умовах є однією з найбільш актуальних задач, що стоять перед суспільством. Забезпечення постійного розвитку людського капіталу дає можливість визначати стратегічні напрями та пріоритетні галузі, що сприяють підвищенню рівня конкурентних переваг та ступеню економічного добробуту.

В останні роки вивчення питання ефективного використання та відтворення людського капіталу, а також вивчення процесу інвестування ресурсів у людський капітал набули широкого розповсюдження і стали одними з найбільш досліджуваних серед науковців.

Мета дослідження. Визначення сутності поняття “людський капітал” та визначення значення інвестицій в людський капітал.

Для раціонального використання людського капіталу перш за все потрібно визначити саму суть даної категорії. На сучасному етапі досліджень науковці досі не мають єдиного визначення поняття “людського капіталу”. Людський капітал можна визначити як запас природних або набутих внаслідок інвестування здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації та мобільності, використання яких в економічній діяльності дає йому вищі прибутки [9]. Інвестиції у людський капітал можна розподілити за трьома основними видами: витрати на освіту (загальна, спеціальна, формальна та неформальна освіта, підготовка за місцем роботи та ін.), що сприяє збільшенню людського капіталу; витрати на охорону здоров'я (витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов та ін.), що підвищує строк використання людського капіталу; витрати на мобільність (міграція з місць з низьким рівнем продуктивності та оплати праці) дають змогу підвищувати ціну на даний капітал [ст. Красоти] .

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у людину. Так, М.І. Долішній та С.М. Злупко досліджують регіональні аспекти людського і трудового потенціалу, зайнятості і ринку праці [1, 2]. В.Л. Іноземцев та А.М. Колот досліджують сутність та склад інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне і функціональне співставлення з людським капіталом [3, 4]. Н.Д. Лук'янченко та В.Г. Шульга

обґрунтовують складові антикризової стратегії раціонального використання інтелектуального потенціалу промислового підприємства [5]. Н.М. Авдєєва та І.І. Ашмарін розглядають досвід комплексного підходу при формуванні і використанні людського потенціалу [6]. О.С. Власюк та С.І. Пирожков поглиблюють методологічні основи визначення індексу людського розвитку [7, 8]. Проте з практичної точки зору також існує нагальна потреба створення методологічних основ оцінки інвестування у людський капітал, що має надати можливість здійснення комплексного аналізу використання людського капіталу та людського потенціалу на всіх рівнях управління.

Протягом тривалого часу в Україні панувала командна економіка, в якій роль людини трактувалася лише на словах, а фактично її недооцінювали. Сформована ринкова економіка України на даний час характеризується наявністю таких соціально-економічних проблем, як: низький рівень життя населення, безробіття, недостатнє фінансування наукомістких галузей, що гальмує розвиток інвестицій в людський капітал. Як наслідок в Україні відбувається деформація трудових цінностей, масове погіршення якості трудового потенціалу, що відображається на оцінках його трудової орієнтації, мотивації та здатності до продуктивної праці.

Слід зазначити, що людський капітал є активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, оскільки вони всі без винятку підпорядковуються людині і діють відповідно до її волі. Саме тому інвестиції в людський капітал – це джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва [3]. Якщо українське суспільство не зуміє усвідомлено та цілеспрямовано вкладати інвестиції у розвиток людського капіталу, воно, безперечно, буде відставати в економічному розвитку від інших країн [5].

Процес формування людського капіталу розпочинається на мікрорівні: здобуття освіти окремими індивідами, набуття практичних навичок і досвіду на робочих місцях. Для того, щоб зробити цей процес ефективнішим і перевести його на якісно новий рівень, держава повинна створювати середовище для діяльності бізнесу, в якому останній був би зацікавлений та стимульований нагромаджувати людський капітал та забезпечувати постійне зростання його якісних характеристик.

Завдяки певному запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей і мотивацій людський капітал цілеспрямовано використовується для зростання доходів виробництва. Але обсяг інвестицій у людський капітал в Україні є досить обмеженим. Він не забезпечує формування на необхідному рівні всіх тих якісних рис і людини і працівника, які необхідні постіндустріальному суспільству.

Висновок. Таким чином, інвестування в людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання трудового потенціалу підприємства. Майбутнє будь-якого підприємства нерозривно пов'язане з розвитком інтелекту суспільства, що є найдорожчим капіталом людства. І саме досягнення найвищого показника розвитку людського капіталу є запорукою майбутнього успіху країни та покращення її становища на

міжнародному рівні. Необхідними заходами для підвищення інвестування у людський капітал є забезпечення у першочерговому порядку державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, стимулювання суттєвого збільшення витрат підприємства і приватних підприємців у розвиток людського капіталу своїх працівників та ін.

Бібліографічний список

1. Качество трудового потенциала: социально-экономические аспекты / Долишний М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. и др.; отв. ред. М.И. Долишний, АН УССР, Львов. отд-ние, Ин-т экономики. — К.: Наук. думка, 1986. — 228 с.
2. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / Злупко С.М., Радецький Й.І.; Ред. М.М. Мартиняк; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І.Франка, 2001. — 191 с.
3. Иноземцев В.В. в поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. — 2006. — № 7. — С. 124–128.
4. Колот А. Соціально-трудоі аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 4. — С. 8–15.
5. Лукьянченко Н.Д. О проблемах сохранения интеллектуального потенциала на промышленных предприятиях в кризисной экономике / Н.Д. Лукьянченко, В.Г. Шульга // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — 2009. — № 2 (16). — С. 190–195.
6. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Авдеева Н.Н., Ашмарин И.И., Генисаретский О.И. та ін.; РАН; Институт человека; под ред. И.Т. Фролов. — М.: Эдиториал УРСС, 1999. — 175 с.
7. Власюк О.С. Индекс людського розвитку: досвід України / О.С. Власюк, С.І. Пирожков / Національний ін-т стратегічних досліджень ; ПРООН / О. П. Янішевський (ред.). — К.: ПРООН, 1995. — 84 с.
8. Пирожков С. Проблеми прискорення інноваційного розвитку / С. Пирожков // Економіст — 2005. — № 4. — С. 31.
9. Красота О.В. Роль людського капіталу у підвищенні конкурентоспроможності національної економіки [Електронний ресурс] / О.В. Красота. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/2009_20/Zb_20_18.pdf