

СЕРГЕСЬВА Ю.І., ст. гр. МО-09

Наук. керів.: Ляшок Н.Ю., ст. викл.

ДВНЗ «ДонНТУ» Красноармійський індустріальний інститут,
м. Красноармійськ

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Рассмотрены сущность и структура человеческого капитала, освещены проблемы инвестиций в него, проанализированы последствия инвестирования в человеческий капитал.

Актуальність. Поняття «людський капітал» набуває на даний момент великого значення не лише для економістів-теоретиків, але й для окремих підприємств та економіки держави в цілому. Різко зріс інтерес до людських творчих здібностей, до шляхів їх становлення і розвитку. В більшості компаній починають надавати велике значення накопиченню людського капіталу, як найціннішого з усіх його видів. Одним із способів накопичення людського капіталу є інвестування в людину, її здоров'я та освіти. Сьогодні вивчення проблем підвищення ефективності використання продуктивних сил людей, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, є не просто актуальним, а висувається в розряд першочергових завдань в структурі соціально-економічних досліджень.

Мета дослідження. дослідження особливостей інвестицій в людський капітал.

Основна частина. Людський капітал - це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. Основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал [3, с. 19].

Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, здійснений для підвищення продуктивності праці. Таким чином, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на здобуття загальної і спеціальної освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві. З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливим є вкладення в освіту і здоров'я. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини. Інвестиції у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців. Разом з освітою найбільш важливим є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу [1, с. 110].

Інвестиції в людський капітал являють собою дії, що підвищують

професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому [4, с. 124].

Негативні наслідки відсутності на підприємстві інвестування у людський капітал:

1. низький рівень мотивації працівників до високоякісної продукції;
2. відсутність вільного доступу працівників до новітніх технологій;
3. незадовільний рівень продуктивності праці;
4. відсутність тенденцій зростання попиту на продукцію;
5. скорочення іміджу підприємства для працівників, партнерів та споживачів.

Позитивні наслідки здійснення підприємством ефективного інвестування у людський капітал:

1. підвищення мотивації працівників до високоякісної праці;
2. зростання рівня продуктивності праці;
3. підвищення якості товарів і послуг;
4. зростання попиту на продукцію;
5. зміцнення іміджу підприємства.

Інвестування в персонал буде ефективним, тільки якщо буде віддача від цих інвестицій - підвищення продуктивності праці. Постійне інвестування в персонал дозволяє кожному співробітникові вдосконалюватися, як у якості особистості, так і в професійному плані підвищувати свою майстерність, що в свою чергу передбачає і кар'єрне зростання, і матеріальну винагороду, і підвищення престижу роботи [2, с. 112].

Основною проблемою, з якою доводиться стикатися сучасним підприємствам - це оцінка ефективності вкладень у людський капітал. Складнощі, що виникають при цьому, певною мірою пояснюються тим, що інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій. А саме:

- віддача від інвестицій в людський капітал безпосередньо залежить від терміну життя його носія (від тривалості працездатного періоду). Чим раніше робляться вкладення в людину, тим швидше вони починають давати віддачу. Але потрібно мати на увазі, що якісні та тривалі інвестиції приносять більш високий і більш довгостроковий ефект;

- людський капітал не тільки схильний до фізичного та морального зносу, але і здатний накопичуватися і примножуватися. Знос людського капіталу визначається, по-перше, ступенем природного зносу (старіння) людського організму і властивих йому психофізіологічних функцій, а по-друге, ступенем морального (економічного) зносу внаслідок старіння знань або зміни цінності отриманої освіти.

Не всі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні та економічно необхідні.

Величина людського капіталу обумовлена умовами його формування і розвитку. Тому велике значення посідають інвестиції в людський капітал на рівні сім'ї, де відбувається накопичення інтелектуальних і психофізіологічних здібностей людини, які є фундаментом для подальшого розвитку і постійного удосконалення людського капіталу індивіда.

Висновки. Людський капітал - найбільш цінний ресурс сучасного суспільства, важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Рівень інвестицій в людський капітал є важливим чинником, який впливає на розвиток економіки держави. Людський капітал, сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений запас здоров'я, знань, навиків, спроможностей, мотивацій, що доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливає на зростання матеріального добробуту людини та економічне зростання держави.

Незважаючи на те, що, по-перше, інвестиції носять суто індивідуальний характер, по-друге, багато підприємств вважають інвестиції в людський капітал ризикованими, оскільки має місце можливість переходу висококваліфікованих фахівців на інше підприємство, більшість підприємств все одно здійснює інвестування в людський капітал, що дозволяє забезпечувати прибуток не тільки в грошовій формі, але і у вигляді морального, психологічного задоволення, підвищення соціального статусу носія людського капіталу.

Отже, виходячи з того, що сталий розвиток і благополуччя нації залежить від рівня розвитку людського капіталу, то в будь-якій державі, на будь-якому підприємстві необхідна послідовна і продумана політика в сфері розвитку людського капіталу і збалансованих інвестицій в людські ресурси.

Бібліографічний список

1. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К.: Знання-Прес, 2002. - 313 с.

2. Климко С.Г., Пригода В.М., Сизоненко В.О. Людський капітал: світовий досвід і Україна. - К.: Основа, 2006. - 224 с.

3. Крисанов Д., Лисак В. Оцінювання людського капіталу та мотивація персоналу підприємств харчової промисловості // Економіст. - 2011.- №3.-с. 17-22.

4. Основи економічної теорії: Посібник для студентів вищих навчальних закладів / В.О. Рибалкін, М.О. Хмелевський та ін. - К.: Видавничий центр «Академія», 2002. - 352 с.