

**Вольницька Світлана Миколаївна**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
*Науковий керівник:*  
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

*Розглянуто сутність людського капіталу, мету та завдання людського капіталу*

Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який свідомо використовується в певній сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, тим самим впливаючи на зростання доходів самої людини [2, с. 25].

Так як використання людських можливостей забезпечує отримання прибутку, внаслідок чого їх почали називати людським капіталом.

На рівні підприємства людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію, фізичні та професійні здібності всіх працівників.

Теорія людського капіталу ґрунтується на визнанні економічної доцільності капіталовкладень, зв'язаних з набором персоналу, підтримкою його в працездатному стані, безперервним навчанням, виявленням здібностей, потенційних можливостей, що закладені в особистості працівника, з наступним розвитком тих здібностей, які є важливими в професійній діяльності. Характерними особливостями концепції людського капіталу є:

- застосування економічних критеріїв для оцінки ролі людського фактора у виробництві;
- внутріорганізаційне управління;
- перебудова всієї кадрової політики.

Поняття „людський капітал” в теоретичному аспекті розрізняється трьома рівнями:

– на індивідуальному рівні до людського капіталу відносяться знання і навички, які людина придбала шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності), за допомогою яких вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівнювати з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), які приносять дохід, і він називається особистим, або приватним, людським капіталом;

– на мікроекономічному рівні людський капітал є сукупною кваліфікацією і професійними здібностями всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в сфері ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з трудовим потенціалом підприємства;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення і такі сфери діяльності як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служб профорієнтації і працевлаштування, оздоровлення; у такому розумінні людський капітал є істотною частиною багатства країни, і може розглядатися як національний людський капітал [3, с. 83].

Створення і розвиток людського капіталу є істотним елементом концепції управління людським капіталом в процесі реалізації кадрової функції підприємства. Роль підприємства зводиться до побудови початкового людського капіталу і його розвитку завдяки навчанню, реалізації працівників, реструктуризації праці, відповідної організаційної культури і мотиваційної системи, завдяки створення відповідних фізичних умов праці і забезпечення медичного супроводу. В свою чергу роль працівників у розвитку людського капіталу організації також є дуже істотною.

Головні заходи розвитку людського капіталу необхідно розглядати на трьох рівнях:

- цілої організації;
- окремих робочих колективів;
- окремих працівників.

Кожний з цих рівнів характеризується специфічними проблемами, які стосуються розвитку потенціалу праці, що знаходиться в окремих елементах людського капіталу.

Варто зазначити, що ефективне використання людського капіталу на будь-якому рівні залежить саме від мотивації людини до праці, яка в свою чергу поділяється на:

1) внутрішню, що проявляється в особистому відчутті успіху або невдачі у виконанні деякої справи (професійна самооцінка, авторитет серед співробітників, компетентність, самореалізація та ін.);

2) зовнішню, яка формується здебільшого іншими людьми (заробітна плата, премії, фахове визнання, службове зростання, соціальний статус тощо).

Сьогодні одним з найважливіших компонентів вкладень у людський капітал у всіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому освітньому проекті до 80% знань припадає на самостійне навчання, особливо це стосується професій фахівців – дослідників, вчителів, лікарів, інженерів, експертів з комп'ютерів, які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду і оцінок (думок) інших людей [1, с. 176].

У сучасній економіці спостерігається значне зростання загальних обсягів інвестицій у людський капітал, який охоплює собою освіту, знання, трудові навички, виробничий досвід, мотивацію до праці, що використовуються в процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ з метою досягнення стратегічних цілей. Інвестиції у людський капітал безпосередньо пов'язані з усіма сторонами виробництва на підприємстві: як із соціальною, так і з економічною.

Нагромадження людського капіталу та забезпечення його ефективного використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності країни та динамічного соціально-економічного прогресу.

Процеси людського розвитку і формування людського капіталу взаємно перетинаються та посилюють один одного. Збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, мобільність забезпечують нагромадження людського капіталу, у той же час вони сприяють розвитку людського потенціалу (інтелектуального, фізичного, культурного), що розширює можливості вибору людини.

Людський капітал підвищує можливості суспільства у виробництві нових товарів і послуг, здатний приносити власнику підприємства протягом певного часу доход [5, с. 99].

Підприємства, які готові інвестувати кошти в особистий людський капітал, у навчання своїх співробітників, можуть розраховувати на те, що працівники, які підвищили рівень своєї професійної підготовки, зможуть легше та швидше вирішувати складні виробничі проблеми, адаптуватися до зовнішнього середовища. Будуть активніше брати участь у виробничому процесі підприємства та ефективніше справлятися з труднощами в ході виконання поставлених завдань, у них буде вищий рівень ініціативи, організаційної прихильності, професійної інтуїції та готовності творчо застосовувати отримані професійні знання та навички. Також інвестиції підприємства в колективний людський капітал насамперед забезпечують розвиток якісної системи соціально-трудових відносин, а самі витрати при цьому можуть бути неявними та часто незначними. Розвиток ефективної соціально-трудова взаємодії дозволяє сформувати відповідну психологічну атмосферу, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп у процесі виконання своїх функцій [5, с. 79].

Якщо розглядати вкладання інвестицій у людський капітал з боку підприємства, то таким чином фірма забезпечує себе висококваліфікованими працівниками, що дозволяє підвищити продуктивність праці, темпи розвитку інтелектуального потенціалу працівників та його трансформації в розробку і просування різноманітних інновацій, що дасть можливість розширювати свою присутність на ринку.

Отже, варто 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 засоби), проте віддача в декілька разів перевищує витрати як для підприємства, так і для власника капіталу.

Виходячи з вище наведеного, інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації [4, с. 59].

Таким чином, 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. 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 одночасно 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.

Серед основних джерел інвестування людського капіталу мають бути кошти доброчинних організацій та меценатів і для цього на державному рівні слід створити відповідні умови. Вкладення коштів у людський капітал дозволить зберегти багато видів цінних ресурсів у вітчизняній економіці, а також зробити значний прорив країни за допомогою зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. У той час як недоінвестування вплине на зниження конкурентоспроможності товаровиробників і безпосередньо на майбутнє нашої країни.

До однієї з найбільших проблем розвитку людського капіталу на сьогодні в Україні можна віднести відсутність системи впровадження інноваційних проектів на ринку. Неefективна діяльність бізнес-інкубаторів, несприятливий інвестиційний клімат, нерозвиненість небанківських фінансових інституцій – все це призводить до уповільнення інновацій.

Отже, 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. Інвестування в людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання трудового потенціалу як окремого підприємства, так і держави в цілому, що призведе до зростання його конкурентоспроможності.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2003. – №6. – С. 20–24.
2. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтовної держави: колект. монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – 419 с.
4. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
5. Малюга Л.М. Людський капітал в контексті конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Л.М. Малюга. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/101.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/101.pdf).