



УДК 330.322.3:331.101.262

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Студ. І.С. Сітак, Є.В. Соколовський, гр. БПМЛД-18
Науковий керівник проф. В.В. Бугас
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – дослідити особливості інвестування в людський капітал.

Завдання – визначити сутність понять «інвестиції» та «людський капітал», дослідити особливості інвестування в людський капітал в сучасних умовах.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єкт – людський капітал. Предмет – методичні та практичні аспекти інвестування в людський капітал.

Результати дослідження. За фінансовим визначенням, інвестиції – це всі види активів (коштів), що вкладаються в господарчу діяльність з метою отримання доходу. Економічне визначення інвестицій можна сформулювати таким чином: інвестиції – це видатки на створення, розширення, реконструкцію та технічне переозброєння основного капіталу, а також на пов'язані з цим зміни оборотного капіталу, оскільки зміни у товарно-матеріальних запасах здебільшого залежать від руху видатків на основний капітал. Витрати, які сприяють зростанню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, тому що поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані збільшеним потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал – це витрати коштів, часу і енергії для створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій – заради підвищення ефективності їх використання та зростання доходів від економічної діяльності. Слід відмітити, що в центрі будь-якої концепції управління знаходиться людина, яка розглядається як вища цінність будь-якої організації [3].

Категорія «людський капітал» завжди зорієнтована на розвиток, створення додаткової вартості як джерела для подальшого самозростання капітальної вартості. Розвиток сучасної економіки відбувається за рахунок різного роду інноваційних, якісних зрушень у господарстві. Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Вони прямо пов'язані зі зростанням продуктивності праці на підприємстві та сприяють збільшенню економічних вигід у майбутньому.

Формування людського капіталу – це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двоюко: як вкладення коштів та ресурсів, так і витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Джерела інвестицій у людський капітал: державний бюджет; регіональний бюджет; громадські фонди; підприємства (у тому числі освітні заклади); сім'я; особа.

Інвестиції в людський капітал можуть проявлятися в таких формах:

1. Підвищення кваліфікації працівників.
2. Зростання фізичних та моральних показників розвитку людського організму.
3. Створення нових стимулів для подальшого вдосконалення своїх результатів.
4. Бажання вдосконалити аспекти свого морального, соціально-культурного та духовного розвитку.

Інвестиції в людський капітал класифікуються за групами витрат: первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища); охорона здоров'я (подовження життя, зміцнення фізичної та психологічної сили); виховання; посилення мотивації до праці; пошук економічно важливої інформації; самовдосконалення, додаткова освіта; соціалізація працівників, підвищення їх комунікативних навичок; поліпшення умов працевлаштування, міграція працівників; пошук економічно важливої інформації.

Інвестиції в людський капітал є невід'ємною складовою роботи підприємств, оскільки витрати, понесені на підвищення рівня професіоналізму працівників сприяють збільшенню



конкурентоспроможності підприємства, покращують його діяльність, зростанню як обсягів виробництва, так і доходів.

Завдання роботодавця – не тільки забезпечити високу пряму, адресну віддачу від інвестицій у людський капітал, а й за рахунок вкладених інвестицій досягти високого рівня економічного й соціального розвитку підприємства, що додатково створює відповідний корпоративний імідж і буде заохочувати висококваліфікованих працівників інших компаній змагатися за право працювати на такому підприємстві. Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій: віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.

Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Висновки. Таким чином, функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

Ключові слова. Інвестиції, людський капітал, роботодавець.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал та його формування / В.В. Кавецький// Економіческие науки. – 2007р. – № 1. – 96 с.
2. Критский М.М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике /М.М. Критский//Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сб. науч. тр. / Под ред. М.М. Критского. – СПб., 2014. – С. 6-46.
3. Шацька З.Я., Пилипенко О.В. Особливості управління персоналом в сучасних умовах / З.Я. Шацька, О.В. Пилипенко – Тези доповідей XVI Всеукраїнської наукової конференції молодих учених та студентів «Наукові розробки молоді на сучасному етапі», 27-28 квітня 2017 року. Київ – КНУТД. – 2 с. – с.15-16.