

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ГОЛОВНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЧИННИКИ ВИБОРУ

Інвестування в людський капітал формує фундамент для ефективної економічної діяльності, збільшує потенціал не лише промисловості, а й науки та створює умови для забезпечення підприємств висококваліфікованими працівниками, здатними розробляти інноваційні технології виробництва продукції і надання послуг та забезпечувати їх економічно обґрунтоване та ефективне впровадження і практичне використання.

На жаль, сучасні підприємства не приділяють достатньої уваги інвестуванню в людський капітал, це пояснюється нестачею коштів, знань, ризиком не отримати прибуток. Також немає підтримки та заохочення з боку держави. В теперішній час необхідно розробляти заходи для створення необхідних умов для ефективної діяльності з інвестування у людський розвиток.

Розглядаючи у широкому розумінні категорію людський капітал як сукупність професійних, інтелектуальних та фізичних здібностей людини, які вона може використати у праці, то очевидно, що інвестиції в людський капітал мають певні особливості, які потрібно враховувати при цільовому призначенні та використанні. Це пов'язано з специфікою суб'єкта – людиною, яка є живою істотою з притаманним лише їй способом відтворення (таблиця 1.1).

Таблиця 1. Підходи науковців до визначення категорії людський капітал

Джерело	Визначення
[1, с. 16]	Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу
[2, с. 42]	Людський капітал – це запас знань, навичок та мотивацій, що мається у кожного. Інвестиціями в нього може бути освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність та пошук інформації
[3, с. 270]	Людський капітал – це здатність людини до виконання роботи. Робота – це трансферт між людським капіталом та засобами праці. Мірою витрат праці є кількість продуктивності та часу праці

[4, с. 9]	Людський капітал – це втілений у людині запас спроможностей, знань, навичок та мотивацій, формування якого, на кшталт накопичення фізичного чи фінансового капіталу, вимагає вилучення засобів із сфери поточного споживання заради отримання додаткових доходів у майбутньому
[5, с. 7]	Людський капітал визначається як рівень фізичних і розумових здібностей людини з одного боку, а з другого – як певний запас здоров'я, знань, навичок, кваліфікації, що сформований внаслідок інвестування в людину і впливає на зростання доходів його власника

У найзагальнішому вигляді людський капітал можна визначити як сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Держава займає визначальне місце серед інвесторів в людський капітал, а саме в освіту, наукову діяльність та охорону здоров'я, спонукає інші суб'єкти господарювання до активізації інвестування, таким чином нагромаджуючи людський капітал країни.

На жаль, аналізуючи останніми роками систему фінансування в людський капітал можемо зробити висновок, що система не є досконалою, бюджетні кошти використовуються, проте не ефективно і роль провідного інвестора переходить іншим суб'єктам господарювання.

Цей процес вимагає дотримання наукових принципів, які носять комплексний характер, поєднують інвестування в людський капітал та управління персоналом (рисунок 1).

Якщо порівнювати інвестиції в людський капітал з інвестиціями в будь який речовий (фізичний) капітал, то можна виділити певні особливості, що обумовлено такими чинниками:

- специфічні риси людського капіталу: неречова природа як втіленість у людині, що пояснює його спорідненість із власником; залежність величини людського капіталу від життєвого циклу індивіда; здатність людського капіталу до самоінвестування, якщо його наявний запас є інвестицією у подальше накопичення, тощо;

- особливості інвестиційного процесу, об'єктом якого є людина, а саме: сполучення економічної й неекономічної (ірраціональної) мотивації до інвестицій; значна роль чинників споживання; специфічний інвестиційний цикл, який у вартісному вимірі охоплює фазу створення людського капіталу на базі інвестицій індивіда, родини, фірм, держави та інших інвесторів у людину, фазу використання на індивідуальному, корпоративному, національному рівнях, що також потребує певних інвестицій, фазу додаткового інвестування у відтворення

людського капіталу на якісно новому рівні; взаємозв'язок інвестиційного циклу і життєвого циклу людини.

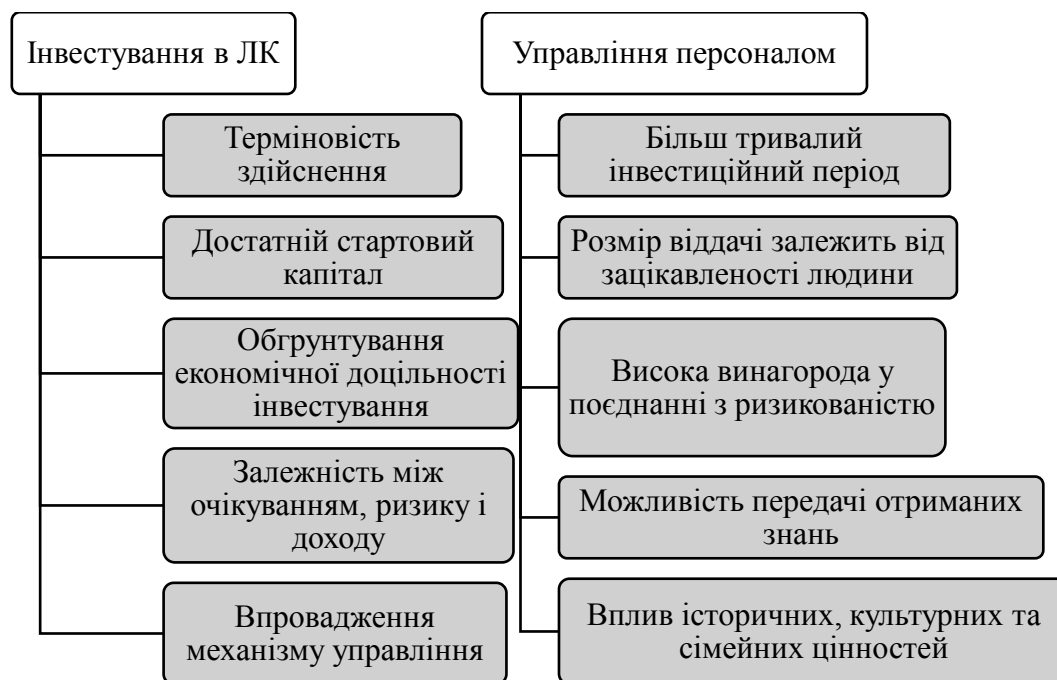


Рис.1. Похідні принципів інвестування в людський капітал на основі споріднення процесів інвестування та управління персоналом

Таким чином, розглядаючи у широкому розумінні категорію людський капітал як сукупність професійних, інтелектуальних та фізичних здібностей людини, які вона може використати у праці, то очевидно, що інвестиції в людський капітал мають певні особливості, які потрібно враховувати при цільовому призначенні та використанні. Сучасна економічна політика України спрямована на досягнення інноваційних рис, зокрема, економіки знань, що може досягатись через постійне накопичення людського капіталу, прискорене втілення якого можливе через інвестування.

Література:

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Т-во «Знання», 2001. 254 с.
2. Кашнікова К., Красова О., Палагіна А., Петрова Ю. Гуру менеджменту. *Управління персоналом*. 2008. № 2 (180). 208 с.
3. Бутинц Ф. Теорія виміру капіталу та прибутку : монографія. Краків: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. 400 с.
4. Ільченко І. М., Арустамян Г. Н. Значимість людського капіталу у зміцненні здоров'я та профілактиці захворювань. *Профілактична медицина*. 2009. № 2. С. 9–17.
5. Дзямулич М. І. Соціально-економічні форми робочої сили та умови її відтворення в перехідній економіці України : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. економ. наук. Київ: Київський національний економічний університет, 2004. 21 с.