

Н. О. Кравчук,
викладач кафедри економіки та обліку господарської діяльності,
Нововолинський факультет, Тернопільський національний економічний університет

ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДОВУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

N. Kravchuk,
teacher of department of economy and account of economic activity
Novovolynsk faculty, Ternopil national economic university

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS PART OF THE INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ENTERPRISE IN TERMS OF THE KNOWLEDGE ECONOMY

У статті досліджено сутність інвестицій у людський капітал підприємства як головний елемент, поряд із споживчим та організаційним капіталом, його інтелектуального капіталу, а також визначено сутність самого людського капіталу підприємства. Визначено необхідність та ефективність таких інвестицій у особистісному та підприємницькому аспектах, при цьому особливу увагу приділено оцінці ефективності інвестицій в освіту працівника як визначальну рису економіки знань, а також визначені переваги інвестицій в людський капітал порівняно із інвестиціями в основний капітал. Розроблено основні напрями здійснення інвестицій у людський капітал підприємства, враховуючи процес його формування на індивідуальному рівні. Крім цього, визначено основні джерела інвестування в людський капітал на різних рівнях управління цим процесом. Виходячи із основних засад економіки знань, обґрунтовано роль інвестицій в людський капітал для сучасних умов господарювання як пріоритетне джерело отримання конкурентних переваг у ринковому середовищі.

The nature of investment in the human capital of the company as a key element, along with consumer and organizational capital, its intellectual capital is investigational in the article, as well as the essence of the human capital of the company. The necessity and efficiency of investment in the business and personal aspects is defined, with particular attention paid to assessing the effectiveness of investment in employee education as a crucial feature of the knowledge economy and identified the benefits of investment in human capital compared to investments in fixed assets. The basic areas of investment in human capital of the company, including the process of its formation at the individual level it is worked out. In addition, the basic sources of investment in human capital at various levels of the process are defined. Based on the basic principles of the knowledge economy, the role of investment in human capital is reasonable for today's business environments as the preferred source of competitive advantage in the market environment.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, інвестиції у людський капітал, знання, мотивація, професійна підготовка персоналу.

Key words: intellectual capital, human capital, investment in human capital, knowledge, motivation and training of personnel.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Відмінною рисою економіки знань, яка поступово займає позиції промислової економіки є надзвичайна роль формування та використання інтелектуального капіталу. Однією із головних складових інтелектуального капіталу вважається

людський капітал, оскільки в сучасних умовах саме він виступає основою для економічного зростання країни в цілому та успіху конкретного підприємства. Виходячи із цього, необхідними стають вміння раціонально формувати такий цінний вид ресурсу шляхом вкладення різного роду інвес-

тицій у формування та розвиток людського капіталу як на рівні підприємства, так і на рівні держави.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Серед науковців, які присвятили свої праці розробці загальних проблем інтелектуального капіталу, в тому числі людського капіталу, є чимало вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема слід згадати таких західних науковців як Л. Едвінссон, Г. Беккер [8], Т. Шульц [9], Е. Брукінг, Т. Стюарт, Дж. Кендрік, Дж. Гелбрейт. Варто відзначити внесок у дослідження сутності та процесу формування людського капіталу і вітчизняних вчених, зокрема, Т.В. Кобилянко [2], О. Марцінковську [5], А. Чухно, І. Проніну, О. Бутнік-Сіверського, О.А. Грішнову [1]. Проте все ж існує багато суперечностей у визначенні самої сутності поняття та чинників інвестування у людський капітал, а також важливості його елементів для умов сучасної економіки.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є з'ясування суті людського капіталу підприємства в контексті інтелектуального капіталу, інвестицій у людський капітал, джерел інвестування та ефективності вкладених інвестицій підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

На сучасному етапі розвитку науки все більше уваги приділяється дослідженню економіки, що ґрунтується на новітніх інформаційно-комунікаційних технологіях, системі безперервного навчання та визначає розвиток країни серед інших держав світу. Саме знання набувають вирішального значення та стають джерелом багатства, а здатність їх накопичувати та застосовувати виступає головним чинником інноваційного розвитку та конкурентоспроможності країни.

Людський капітал виступає необхідною умовою становлення економіки знань, а продукування знань та ідей є основою економічного розвитку. Освіта, виховання, здоров'я, розвиток творчих здібностей виступають чинниками формування якісного людського капіталу, що забезпечить у майбутньому високий рівень особистого та суспільного доходу, мультиплікативний макроекономічний ефект.

За даними експертів Світового банку економіка знань складається з чотирьох основних елементів [4]:

- освіта та навчання, що характеризують наявність освіченого та професійно підготовленого населення, здатного до продукування, розподілу та використання знань;

- динамічна інноваційна інфраструктура, характеризується наявністю інформаційних та комунікаційних технологій, здатних забезпечити поширення та обробку інформації;

- економічні стимули та правовий режим, — економічне середовище, що сприяє вільному руху знань, їх впровадженню та розвитку підприємництва;

- інноваційні системи — мережа дослідних центрів, вищих навчальних закладів, приватних фірм та організацій, що займаються продукуванням нових знань та їх застосуванням.

Розвиток економіки знань характеризується домінуванням людського капіталу над іншими видами капіталу, яке особливо виділяється у країнах з високим рівнем доходів, зокрема, у Японії, Швейцарії, Німеччині, США його частка становить 80 %. У структурі інвестицій розвинених країн найбільшу частку становлять видатки на освіту, науку, охорону здоров'я, соціальний захист і соціальне забезпечення, духовний і фізичний розвиток, тобто ви-

датки на розвиток людського капіталу. В Україні такі видатки щорічно збільшуються, однак, їх величина залишається мізерною в порівнянні з видатками розвинутих країн [4].

Засновком теорії людського капіталу в її сучасному вигляді вважається американський економіст Теодор Шульц. Основні положення його теорії були сформульовані і опубліковані в статті "Формування капіталу освіти" в 1960 р., і в 1961 вийшла наступна стаття, що продовжує першу, — "Інвестиції в людський капітал" [9].

Розробкою цієї теорії займався і інший американський учений Гаррі Беккер, котрий у 1962 р. опублікував статтю, присвячену інвестиціям в людський капітал, а в 1964 р. монографію — "Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз", яка багато в чому зумовила напрями досліджень у цій області [8].

Вказані науковці теорії людського капіталу визначили людський капітал як наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями в людський капітал є освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації.

На думку Г. Беккера, при ухваленні рішень про вкладення коштів в освіту, учні та їх батьки зіставляють очікувану граничну норму віддачі від таких вкладень з доходністю альтернативних інвестицій (відсотками по банківських вкладах, дивідендами по цінних паперах і так далі). Беккер першим здійснив статистично коректний підрахунок економічної ефективності освіти. Для визначення доходу, наприклад, від вищої освіти з довільних заробітків тих, хто закінчив коледж, віднімалися довічні заробітки тих, хто закінчив лише середню школу. Витрати на навчання, разом з прямими витратами (плата за навчання, гуртожиток і т. д.), в якості головного елемента містять "упущені заробітки", тобто дохід, недоотриманий за роки навчання. По суті, втрачені заробітки вимірюють цінність часу студентів, витраченого на навчання, і являються альтернативними витратами його використання. Визначивши віддачу від вкладень у навчання як відношення доходів до витрат, Беккер отримав цифру в 12—14 % річного прибутку [8].

Дослідження Шульца і Беккера стали основою для усіх подальших досліджень у цій області і були визнані класикою сучасною економічною наукою.

Більшість дослідників сходяться на думці, що під людським капіталом розуміється втілений в людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій. Його формування, подібно до накопичення фізичного або фінансового капіталу, вимагає відвернення засобів від поточного споживання заради отримання додаткових доходів в майбутньому.

Завдяки теорії людського капіталу вкладення в людину стали розглядатися як джерело економічного зростання не менш важливе, чим матеріальні капіталовкладення.

К. Макконел та С. Брю пропонують таке визначення інвестицій в людський капітал: "Інвестиції в людський капітал — це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію та здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників" [3]. Аналогічного підходу до поняття інвестиції дотримувалися І. Бен-Порет, Д. Мінцер.

Витрати, які сприяють підвищенню чиєсь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому.

На нашу думку, під інвестиціями в людський капітал варто вважати всі види витрат грошових і матеріальних ресурсів, а також витрат часу на формування комплексного запасу досвіду, знань, навичок, вмінь, здоров'я, морально-психологічних якостей і вміння його використання в

майбутньому, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці.

Управління інвестиціями в людський капітал є науково обґрунтованим процесом координації людських, матеріальних і грошових ресурсів з метою економічно ефективного формування, накопичення і продуктивного використання людського капіталу задля реалізації цільової спрямованості господарюючих структур на розв'язання соціальних, екологічних та економічних завдань.

Важливість інвестування в людський капітал на рівні підприємства відображається у рівні знань працюючих. Знання як інтегральний показник людського капіталу підприємства проявляються в різних формах, зокрема таких:

- продукт (товар, послуга), наприклад, розроблений проект;
- виробничий ресурс, який використовується в процесі виробництва продукції;
- технологія якогось виробничого чи іншого процесу;
- засіб розподілу, реклама про продукцію;
- засіб управління, аналітичний огляд ринку сировини чи продукції, аналіз доходів і витрат тощо;
- ноу-хау як значна конкурентна перевага;
- засіб консолідації колективу підприємства цінності організаційної культури.

Кожен сучасний спеціаліст повинен мати певний запас інтелекту для своєчасної переорієнтації і адаптації до нових умов виробництва. Адже з ускладненням структури технологічних ланцюжків підвищується значущість загальних організаційно-управлінських функцій. Поряд з основною традиційною функцією координації виробничої діяльності, яку здійснював працівник виділяються функції маркетингу, брендингу, управління фінансовими потоками і інші. Вони вимагають специфічних "ринкових знань".

Цінність працівника все більше визначається не тільки тим, що він вже знає, але й тим, чому він навчається і може застосовувати практично. В той же час інформаційно-технологічна революція вимагає від працівників не тільки нових професійних, але й морально-психологічних якостей, здатності приймати оперативні рішення, здатності до колективної взаємодії та координації праці.

Своєрідну класифікацію інвестицій в людський капітал дав Дж. Кендрик [5]. Усі види інвестицій він поділяє, по-перше, на речові і неречові, по-друге, на втілені і не втілені у людях. До перших належать усі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини, до других — нагромаджені витрати на освіту і професійну підготовку, частину витрат на охорону здоров'я і мобільність робочої сили. Особливістю неречових вкладень є те, що незважаючи на свій "невидимий" характер, ці витрати, примножуючи знання і досвід людей, сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях.

Ми погоджуємось із думкою О. Марцінковської, яка вважає, що інвестиції в людський капітал супроводжуються і моральними втратами працівників у результаті втрати вільного часу, перенапруження та стресових ситуацій під час складання іспитів, проведення атестацій персоналу, зміни місця проживання заради підготовки, підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки або з метою зміни оточення.

Економічна ефективність, на думку професійного навчання, оцінюється в багатьох аспектах: особистісному, навчального закладу, підприємства та суспільного [5].

Зупинимось детальніше на особистісному аспекті та аспекті підприємства.

Особистісний аспект зводиться до методів економічної оцінки інвестування у людський капітал. Багато економістів використовують метод аналізу "витрат-вигоди". До

приведення витрат і вигоди до одного моменту праці застосовують метод дисконтування. Розрахунок вигоди від вкладень у людський капітал передбачає проведення прогресивного дисконтування вигоди, порівняння її з поточними витратами, оскільки вигоди, що будуть у майбутньому, завжди мають для людей меншу цінність порівняно з тими вигодами, які отримують на даний час. Відповідно до концепції людського капіталу різниця між дисконтованими величинами витрат і вигоди — приведена вартість — вважається критерієм доцільності інвестиційного проекту в людський капітал. Схожий підхід, як ми вже зазначали, був у Г. Беккера.

Для достатнього формування людського капіталу в сучасних умовах потребує безперервного оновлення знань, умінь та навичок, що обумовлено швидкою зміною техніки й технології. Такий процес має відбуватися кожні 4—5 років для забезпечення ефективного функціонування суб'єктів економічної діяльності, а в деяких провідних галузях економіки такі зміни мають бути кожні 2—3 роки [7].

Формування людського капіталу відбувається впродовж тривалого періоду виховання та навчання людини до початку трудової діяльності. Однак у процесі трудової діяльності індивіда його людський капітал не тільки не зменшується, але й зростає шляхом надбання практичного досвіду, професійних навичок, знань, умінь.

Це стає можливим завдяки інвестиціям у загальну та професійну освіту, культурний розвиток, здоров'я та відпочинок, пошук та отримання важливої інформації, мобільність. Джерелом інвестицій у такому випадку є індивідуальні доходи людини, доходи домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування та розвиток особистісних та професійних якостей індивіда.

Потреба підприємства в інтенсивному початковому інвестуванні коштів у людський капітал на стадіях трудової адаптації та професійного зростання життєвого циклу кожного працівника значним чином визначається ступенем прогресивності та адаптованості програм підготовки і перепідготовки фахівців на базі навчальних закладів до сучасних вимог ринку праці. Якість підготовки фахівців із високим рівнем професійних знань і навичок здебільшого формується на етапі отримання першої вищої або професійно-технічної освіти, що є найважливішим пріоритетом державного розвитку не лише освітньої системи, але й економіки України в цілому [2, с. 290—291].

На думку О. Грішнєвої, віддача від інвестицій в освіту включає три групи: прямі матеріальні зиски (зарплата, премії, надбавки і т.д.), непрямі матеріальні зиски (путівки на оздоровлення, кращі умови праці тощо) і моральні зиски (задоволення від роботи, висока конкурентоспроможність на ринку праці, співробітництво з цікавими та розумними людьми, самореалізація) [1].

В умовах постійно зростаючих потреб споживачів та швидкої зміни техніки та технології виробництва продукту вимоги до персоналу постійно підвищуються, що спонукає підприємства інвестувати фінансові ресурси в професійний розвиток своїх працівників, тобто в розвиток індивідуального людського капіталу [7].

Таким чином, інвестиції у людський капітал підприємства необхідно здійснювати за відповідними напрямками (рис. 1).

Одне із джерел інвестицій у людський капітал забезпечує система стимулювання трудової діяльності працівника. В сучасних умовах переважною формою матеріального стимулювання є оплата праці, яка саме формує індивідуальні інвестиції в людський капітал. Індивідуальне матеріальне стимулювання виступає у відносинах виробництва як части-

на продукту для особистого споживання і забезпечується залежністю між кількістю та якістю праці й отриманим продуктом. Саме якість праці забезпечується належним рівнем володіння компетенціями працівником, або належним рівнем людського капіталу.

На макроекономічному рівні управління людським капіталом джерелами інвестицій можуть бути як держава, так і недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади тощо.

Для ефективного управління процесом необхідно умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання, або розвиток, а їх сукупність, яка є кругообігом людського капіталу та має завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення і реінвестування. Це стає можливим за участі всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного [7].

Проте варто пам'ятати, що не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗРОБОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Інвестиції у людський капітал в умовах сучасної економіки знань стають пріоритетним джерелом конкурентних переваг суб'єктів господарювання. Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Проте варто також спрямовувати дослідження у напрямі вивчення безпосередніх механізмів інвестування рівні підприємств, оцінки конкретних економічних ефектів від здійснених інвестицій.

Література:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2000. — 255 с.
2. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія [Текст] / О.В. Захарова. — Донецьк: "ДВНЗ ДонНТУ", 2010. — 378 с.
3. Кобилянко Т.В. Інвестиції в людський капітал: основні особливості, проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Т.В. Кобилянко, Н.В. Кошулаб // Рідна Україна, 2012. — Режим доступу: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>
4. Левчук О.В. Інвестиції в людський капітал як визначальний фактор розвитку сучасної економіки [Електронний ресурс] / О.В. Левчук // Ефективна економіка, 2013. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1712>
5. Марцінковська О. Людський капітал та шляхи його відтворення [Текст] / О. Марцінковська, О. Легкий // Економічний аналіз. — 2010. — № 7. — С. 310—312.



Рис. 1. Основні напрями інвестування у людський капітал підприємства в умовах економіки знань

6. Мещерякова М.А. Экономическая природа интеллектуального капитала [Текст] / М.А. Мещерякова // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Специальность 08.00.01 — Экономическая теория, Москва — 2010. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова.

7. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом [Текст] / С. Позднякова, О. Следь // Економічний аналіз. — 2010. — № 7. — С. 323—326.

8. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis [Text] / G.S. Becker. — New York, 1964.

9. Shultz T. Investment in Human Capital [Text] / T. Shultz. — New York, 1971.

References:

1. Hrishnova, O.A. (2000), Liuds'kyj kapital: formuvannia v systemi osvity i profesijnoi pidhotovky [Human capital: the formation of a system of education and training], Znannia, Kyiv, Ukraine.
2. Zakharova, O.V. (2010), Upravlinnia investuvanniam u liuds'kyj kapital: metodolohiia, otsinka, planuvannia: monohrafiia [Management of investment in human capital: methodology, evaluation, planning], DVNZ DonNTU, Donetsk, Ukraine.
3. Kobylianko, T.V. (2012), "Investment in human capital: the basic features, problems and prospects", Ridna Ukraina, [Online], available at: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746> (Accessed 24 Apr 2014).
4. Levchuk, O.V. (2013), "Investment in human capital as a determining factor in the development of a modern economy", Efektyvna ekonomika, [Online], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1712> (Accessed 13 May 2014).
5. Martsinkovs'ka, O. and Lehkyj, O. (2010), "Human capital and how it plays", Ekonomichnyj analiz, vol. 7, pp. 310—312.
6. Mescheriakova, M.A. (2010), "The economic nature of intellectual capital", Ph.D. Thesis, Economic Theory, Mykhajlo Lomonosov state university of Moscow, Moscow, Russia.
7. Pozdniakova, S. (2010), "Mechanism of formation of human capital management". Ekonomichnyj analiz, vol. 7, pp. 323—326.
8. Becker, G. (1964), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, New York, USA.
9. Shultz, T. (1971), Investment in Human Capital, New York, USA.

Стаття надійшла до редакції 03.06.2014 р.