

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Тернопільський національний економічний університет  
Факультет банківського бізнесу  
Кафедра економічної теорії

**СМІЛКА Ірина Василівна**

**Інвестиції в людський капітал: форми та оцінка  
ефективності / Investment in human capital: forms  
and evaluation of effectiveness**

спеціальність: 051 - Економіка  
магістерська програма - Аналітична економіка

Магістерська робота

Виконала студентка групи  
ЕАм-21  
І. В. Смілка

Науковий керівник:  
д.с.-г.н., професор, Ю. І. Гайда

Магістерську роботу допущено  
до захисту:

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ **В. В. Козюк**

**ТЕРНОПІЛЬ - 2018**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ.....	6
1.1. Концепції людського капіталу у економічній науці.....	6
1.2. Економічний зміст та класифікація інвестицій у людський капітал.....	11
1.3. Методичні засади оцінки ефективності інвестицій у людський капітал...20	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ.....	31
2.1. Оцінка сучасного стану інвестування людського капіталу в Україні.....	31
2.2. Витрати на робочу силу в Україні та країнах Європейського Союзу.....	38
2.3. Аналіз ефективності інвестицій у людський капітал.....	45
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ.....	56
3.1. Реформування освітньої та наукової сфер як умова підвищення ефективності інвестицій в людський капітал.....	56
3.2. Соціальні видатки в контексті зростання вартості людського капіталу... 63	
3.3. Формування національної стратегії інвестування процесів розвитку людського капіталу.....	72
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84

## ВСТУП

Умовою успішного функціонування будь-якого підприємства виступають людські ресурси. В сучасних умовах, коли науково-технічний прогрес вимагає постійного оновлення професійних знань і навичок, невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах її діяльності. Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств, які стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку працівників відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку.

Інвестуючи кошти в своїх співробітників, фірми прагнуть збільшити їх трудову віддачу, підвищити продуктивність праці, скоротити втрати робочого часу і тим самим зміцнити свою конкурентоспроможність. Жоден ключовий фінансовий показник, що відображає вартість активів фірми, його доходи на певний момент не може бути адекватно розрахований без оперативних даних про інвестиції у формування і відтворення людського капіталу. Тобто, завдяки інвестуванню в людський капітал створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, відповідного досягнутому людиною рівня досвіду. Все вищесказане обумовлює актуальність та важливість обраної теми дипломної роботи.

Проблематика теорії людського капіталу та процесів його інвестування розкрита в працях зарубіжних дослідників: Г. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, С. Боулса, У. Боуена, К. Ванга, М. Вудхолла, Дж. Грейсон, Е. Кануто, Б. Кикера, Р. Лейнарда, С. Ломбардіні, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Сент-Пола, Л. Туроу, Я. Фіт-енца, Т. Шульца і ін.

Дослідження різних аспектів інвестування у людські ресурси представлені у наукових працях В. П. Антонюк, Д. П. Богині, С. Й. Вовканич, О. А. Грішнєвої, С. О. Дятлова, В. Л. Іноземцева, Р. І. Капелюшнікова, М. І.

Карліна, А. М. Колота, А. С. Криклія, В. І. Куценко, В. І. Марцинкевича, В. А. Савченко, М. В. Семикіної, С. В. Шекшні. Саме завдяки розробкам цих вчених, інвестиції у людський капітал почали розглядатися не менш важливим джерелом економічного зростання, ніж капіталовкладення у оновлення основного капіталу.

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних засад інвестування у людський капітал і, на цій основі – розробка практичних рекомендацій щодо засобів активізації таких інвестицій. Дослідження цієї проблеми обумовило постановку та розв’язання наступних завдань:

- розглянути концепції людського капіталу в економічній науці;
- з’ясувати економічний зміст інвестицій у людський капітал та здійснити їх класифікацію;
- оцінити сучасний стан інвестування людського капіталу в Україні;
- розглянути витрати на робочу силу в Україні та країнах Європейського Союзу;
- здійснити аналіз ефективності інвестицій у людський капітал;
- окреслити напрями активізації інвестування людського капіталу.

**Об’єктом** дослідження є процеси інвестування людського капіталу в Україні.

**Предметом** дослідження є форми та підходи до оцінювання інвестицій у людський капітал.

**Теоретичною і методологічною основою** дослідження стали праці зарубіжних та українських вчених, які досліджують проблеми інвестування у людський капітал.

У процесі дослідження використовували комплекс загальнонаукових та спеціальних методів, а саме – аналізу і синтезу, графічний, емпіричний, метод логічної абстракції, системного підходу, економіко-математичні та статистичні.

**Інформаційною базою** дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні матеріали та документи Державної служби

здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Фірми вважають прибутковим збільшення людського капіталу зайнятого у них персоналу, оскільки це призводить до зростання обсягів виробництва.

**Апробація** Інвестуючи кошти в своїх співробітників, фірми прагнуть активізувати їх трудову віддачу, підвищити продуктивність праці, скоротити втрати робочого часу і тим самим зміцнити свою конкурентоспроможність. Жоден ключовий фінансовий показник, що відображає вартість активів підприємства, його доходи на певний момент не може бути адекватно розрахований без оперативних даних про інвестиції у формування і відтворення людського капіталу підприємства.

**Практичне значення роботи.** Рекомендації щодо напрямів активізації інвестицій у людський капітал можуть бути використані у практичній діяльності керівників підприємств повинні особливу увагу приділяти розкриттю потенціалу своїх співробітників і усвідомленню людського ресурсу компанії як фактора економічного розвитку міста та проектів місцевих бюджетів, що націлені на формування якісного інформаційно-освітнього простору та створення умов для розвитку особистості кожного громадянина через систему пов'язаних з ним, розкрита в працях зарубіжних дослідників: А. Ауліна, П. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, С. Боулса, У. Боуена, К. Ванга, М. Вудхолла, Дж. Грейсон, Н. Ірінда, Е. Кануто, Б. Кикера, Р. Лейнарда, С. Ломбардіні, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Г. Псахаропулос, Г. Сент-Пола, Л. Туроу, Я. Фітц-енца, Б. Чизуїка, Т. Шульца і ін.

3 рисунки, 6 таблиць, список використаних джерел, що включає 80 найменувань.

Останні дослідження російських і українських науковців стосовно різних аспектів інвестування у персонал здійснюють такі науковці, як Н. М. Авдєєва

В. П. Антонюк, Д. П. Богиня, С. Й. Вовканич, О. А. Грішнова, М. І. Долішній

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

### 1.1. Концепції людського капіталу в економічній науці

Питання стосовно місця та ролі людини у соціально-економічній системі суспільства завжди цікавили учених. Концепція людського капіталу стала закономірним явищем генезису світової філософської та економічної думки. Перші спроби аналізу людських здатностей як капіталу були здійснені В. Петті, який зауважив, що люди з їхніми виробничими здатностями являють собою багатство [44, с.82]. Принципові ідеї теорії людського капіталу вперше сформулював Адам Сміт, який дослідив залежність між доходами працівника і його знаннями, навичками та здібностями. У своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» він наголосив на важливому значенні здібностей та навичок працівника у створенні багатства: «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівників, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [60, с.490]. Розглядаючи зміст основного капіталу А. Сміт відзначав, що до його складу включаються не лише будівлі, споруди і машини, а також «... набуті корисні здібності, враховуючи навчання чи утримання їх власника протягом часу виховання, навчання чи учнівства, завжди потребують дійсних витрат, які являють собою основний капітал, що реалізується в його особі» [60, с.208]. У свою чергу Д. Рікардо однією з причин відставання країни в економічному розвитку вважав «нестачу освіти у всіх верств населення» [53, с.89].

У 20-х роках ХХ століття складовими елементами теорії людського капіталу стали дослідження видатного радянського вченого економіста С.Г. Струмиліна, який теоретично обґрунтував значення розвитку освіти для економіки і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на виробництво і ефективність праці. У 1924 році у роботі «Господарське значення народної освіти» він зробив розрахунки ефективності загального навчання за десятирічним планом розвитку шкільної мережі. За його

розрахунками, ефект від освіти внаслідок підвищення продуктивності праці перевищив би витрати на здійснення реформи шкільної освіти більше ніж у 43 рази. [63, с.112] .

У XIX та на початку XX століття серед представників західної економічної думки популярним стає трактування людини (її знань і здатності до праці) як капіталу. У цей період виокремлюється два основних підходи до визначення зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом.

Представники теорії трьох факторів виробництва ( В. Бейджхот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Міль, В. Рошер, Г. Сіджуік ) не вважали людину з її природними ознаками капіталом. Однак при цьому вони були схильні розглядати як складову капіталу чи багатства людські знання. Зокрема Дж. Мілль зазначав: «Сама людська особа ... не є капіталом. Людина – є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу» [36, с.47]. На основі такого підходу до проблеми взаємовідносин людини, її здатності до праці і капіталу виникли традиційні визначення поняття «людський капітал», серед яких і визначення Г. Беккера [1, с.6].

Л. Вальрас, І. Фішер, Г. Маклеод, Дж. Маккулох та інші оцінювали людину як елемент капіталу, і внаслідок цього виникли альтернативні теорії людського капіталу. Більшість цих теорій не заперечують традиційних визначень, але і не обмежуються лише ними, розширюючи тим самим зміст поняття «людський капітал». Розвиток альтернативних теорій концепції людського капіталу пов'язаний з роботами американського вченого І. Фішера, зокрема його теорією «всеосяжного капіталу». І. Фішер не поділяв теорії трьох факторів виробництва, стверджуючи, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід. На його думку, працюючу людину, як і інші корисні матеріальні об'єкти, можна віднести до складу капіталу. На основі теорії І. Фішера виникло багато похідних теорій людського капіталу. Їх автори відносили до людського капіталу не лише здатність до праці, вміння та

знання людей, а й їх фізичні, світоглядні, психологічні, суспільні, культурні риси і здібності.

Слід зауважити, що у середині ХХ століття цілісної концепції людського капіталу не було, а її формування розпочалося у другій половині ХХ століття.

Формування теорії людського капіталу визначили такі два детермінанти:

1) Науково-технічний прогрес обумовив значні зрушення у структурі виробничих факторів, змінив зміст та якісний характер праці, умови та чинники ефективності економічної діяльності. Великого значення набуває інтелектуальний чинник виробництва. Кардинальні зміни, що відбулися у технологічній базі виробництва, потребували зміни у професійно-кваліфікаційному складі працівників. Виникають нові види діяльності, нові форми зайнятості, нові професії. Ефективність економіки стає залежною від нових чинників виробництва, гармонійних трудових відносин, сильної трудової мотивації.

2) Освіта та професійно-кваліфікаційна підготовка працівників стають визначальними чинниками економічного зростання. Високої кваліфікації та спеціальних знань потребує не лише виробництво, а й обслуговування військової техніки. Помилки та неточності у роботі через брак кваліфікації можуть призвести до надмірних втрат або й до катастроф. Усе це обумовлює підвищену увагу до високоосвіченої людини як до продуктивної сили виробництва.

У розвинутих країнах світу все більшого значення набуває виховання та освіта людини. Розвиток освітньої сфери стає пріоритетним інтересом країни, тобто держава здійснює контроль за процесом освіти населення, а також стає головним інвестором і стимулює інвестиції в освіту підприємствами та приватними особами.

Практика соціально-економічного життя обумовила комплексне дослідження вченими економічних аспектів людської життєдіяльності, створення такої теорії, яка б з одного боку, враховувала всі кардинальні зміни,



що відбуваються під впливом науково-технічних змін, і з іншої – адекватно оцінила б людські здібності і шляхи найефективнішого їх використання.

У другій половині ХХ століття теорія людського капіталу сформувалася як самостійний напрям світової економічної думки і набула бурхливого розвитку завдяки дослідженням Г. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца та інших. Т. Шульц першим опублікував комплексні праці з теорії людського капіталу: «Формування капіталу освіти» і «Інвестиції у людський капітал». З цих теорій випливає, що доходи людей є результатом тих рішень, які вони раніше прийняли. Тобто людина, через прийняття того чи іншого рішення, може впливати на обсяг своїх майбутніх доходів. Майбутні доходи можна значно збільшити, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, нагромаджуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал [78].

Зазначимо, що відсутній єдиний підхід до визначення людського капіталу та форми його втілення. Таку різноманітність пояснюють перш за все самим трактуванням поняття «капітал». С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі, автори відомого підручника з економіки, відносять до людського капіталу, передусім, природжені здібності і талант людини, а вже потім, її освіту та набуту кваліфікацію. [68, с.303].

Л. Туроу включає в людський капітал «виробничі здібності, обдарування, знання» людини, а також таку специфічну характеристику, як «повагу до політичної і соціальної стабільності» [79, р.15].

Ф. Махлуп, професор Пристонського університету, включає до людського капіталу будь-які вдосконалення, що збільшують фізичні чи розумові здібності людини [76, р.419].

Дж. Кендрік під людським капіталом розуміє здатність людини протягом певного періоду часу створювати певний продукт і дохід. Спираючись на таке тлумачення, вчений поділяє його на: речовий та неречовий капітал, а кожну з цих частин – на капітал втілений і не втілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий та

неречовий капітал [26, с.31]. Під речовим капіталом, втіленим у людях, Дж. Кендрік вважає капітал, одержаний шляхом вкладень у формування й виховання людини на відміну від традиційних теорій, які такі вкладення вважають споживанням і не розглядають їх як інвестиції. [26, с.37].

Неречовим капіталом, втіленим у людині Дж. Кендрік називає витрати на її освіту, професійну підготовку, здоров'я, а також на мобільність. Таке визначення неречового капіталу, втіленого у людях, на перший погляд, ідентичне концепції людського капіталу Г. Беккера. Проте трактування інвестицій у людський капітал Дж. Кендріком має свою специфіку. Він відносить до неречового капіталу, втіленого у людині, загальноосвітні і практичні знання. Перші – складаються із духовних та інтелектуальних знань. Духовні знання є знаннями про призначення людини у світі та її головні цінності, а інтелектуальні знання – це знання про навколишній світ, людське суспільство, культуру. Ці види знань людина отримує через різні види гуманітарної освіти (навіть і через релігійну). Хоча гуманітарна освіта, на думку Дж. Кендріка, може приносити «дохід лише в не грошових, психологічних формах», ця обставина «не позбавляє нас підстав класифікувати створений нею (освітою) запас знань як капітал». Практичні знання призначені для підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності. Ці знання здобуваються частково за рахунок освіти, але здебільшого – за рахунок професійної підготовки і «спеціально спрямовані на збільшення здатності людини створювати дохід». Дж. Кендрік, окрім цих видів знань, до інвестицій у людський капітал відносить «знання призначені для розваг», оскільки частина з них сприяє отриманню психологічного ефекту, а також знання, отримані шляхом «практичного досвіду, що здобуваються під час трудової діяльності, відпочинку та роздумів». Інвестиції у здоров'я людей даний вчений відносить до витрат держави на охорону довкілля. Такий принцип поділу на думку О.А. Грішної, спричинений посиленням у глобалізованому середовищі уваги до екологічних проблем [10 с.29].

Сьогодні значного поширення набули альтернативні теорії людського капіталу. Ці концепції намагаються охопити весь спектр людських властивостей, які здатні приносити доходи і які не враховувалися за умов традиційного підходу. Щоправда, в останньому вплив природніх здібностей людини на розмір доходу повністю не заперечується, хоча йому відводиться другорядна роль. Природні задатки людини вважають лише передумовою, від якої залежить успішність навчання чи підтримання здоров'я. Хоча дехто з прихильників традиційних поглядів взагалі заперечує подібний вплив. Наприклад, Т. Шульц стверджує: «Все більше сумнівним є те, що значна частина заробітків, які ми приписуємо освіті й вищій освіті, може бути економічною рентою на природні здібності» [78, р.69].

Представники альтернативного підходу вважають природні здібності і риси людини важливим чинником одержання високих доходів. Деякі вчені вважають їхній вплив навіть більшим, ніж вплив освіти – «... на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% різниці у заробітках, – соціального походження 12%, а на частку освіти в тій мірі, в якій вона не є передавачем глибинних факторів, лише близько 6%» [76].

Важливо відмітити що теорія людського капіталу є основою побудови нової якісної економіки – економіки знань. Разом з тим, дана теорія на усіх рівнях управління є могутньою передумовою швидкого соціально-економічного зростання.

## **1.2. Економічний зміст та класифікація інвестицій у людський капітал**

Людські ресурси можна вимірювати як кількісними, так і якісними показниками. Чисельність людей, частка економічно активного населення, тощо, є, по суті, кількісними характеристиками. Якісні показники – це майстерність, професіоналізм, компетентність, відданість, мотивованість і

подібні характеристики, які впливають на якість праці людини, сприяючи зростанню її продуктивності. Витрати, спрямовані на покращення цих характеристик, з повним правом можна назвати інвестиціями в людський капітал.

На думку О. А. Грішнкової існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [10, с. 31]. При визначенні складових інвестування у людину Г. Беккер до складу таких інвестицій відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [1, с. 8].

І. М. Новак визначає, що на корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал входять витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [39, с. 84-85].

Проте, найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О. С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий спосіб життя” [61, с. 271].

Інвестиції в людський капітал, за визначенням К. Р. Макконнелла і С. Л. Брю, являють собою "будь-яку дію, яка підвищує кваліфікацію і здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників. ... Витрати, які сприяють підвищенню чистішої продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому" [34, с.171].

Інвестиції в людський капітал бувають трьох видів. "По-перше, витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін., є найочевиднішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною. По-друге, витрати

на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці працівників. Насамкінець, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю..." [34, с. 171].

Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал).

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються як інвестиції в людський капітал [10, с. 32].

Важливою передумовою формування людського капіталу є інвестування. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу і праці для саморозвитку та самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника. Своєрідно класифікує інвестиції в людський капітал Дж. Кендрік [26, с.36]. Усі види інвестицій він поділяє, по-перше, на речові і неречові, і по-друге, на втілені і не втілені в людях. До інвестицій у людський капітал він відносить втілені в людях речові і неречові інвестиції. До перших належать усі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини, до других – накопичені витрати на освіту та професійну підготовку, частина 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 [26, с.34-53]. Оцінюючи інвестиції в освіту, Дж. Кендрік враховує також категорію "втрачених заробітків", позаяк навчання дорослих людей розглядається як тимчасове вилучення зі сфери економічної діяльності робочої сили, що вже є накопиченим людським капіталом і могла б приносити дохід.

Формування людського капіталу відбувається шляхом створення продуктивних і інших здібностей людини завдяки інвестуванню у конкретні сфери її життєдіяльності. При цьому воно здійснюється двояко: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили.

Особливості інвестицій у людський капітал полягають у наступному:

1. Результат від інвестицій у людський капітал залежить від терміну його використання.

2. Інвестиції у людський капітал (порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу), за оцінками економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому [13, с. 30].

3. Види, характер та обсяг інвестицій в людину зумовлені національними, історичними та культурними особливостями і традиціями суспільства. Наприклад, вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

4. Фізичне та моральне зношування людського капіталу визначається, по-перше, мірою природного старіння людського організму та мірою морального зношування внаслідок старіння знань. Особливістю людського капіталу є також те, що в процесі використання він збагачується за рахунок набуття професійного досвіду. Тому зношування людського капіталу здійснюється значно повільніше ніж фізичного капіталу. Додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, покращують якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) людського капіталу.

5. Якщо інвестиційний період фізичного капіталу становить в середньому 1,5 – 2 роки, то тривалість навчання, може сягати 12 – 20 років.

6. Капіталовкладення в людину характеризуються вищим, ніж для звичайних капіталовкладень, ступенем ризику та невизначеності, позаяк віддача від застосування людського капіталу залежить від волі людини.

7. Інвестиції у людський капітал дають тривалий за часом, значний за обсягом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти. [10, с. 34]

8. Інвестиції в людину не завжди є економічно необхідними і суспільно доцільними (зокрема, навчання кримінальної діяльності, тощо), оскільки вони не сприяють розвитку людини і приносять шкоду суспільству.

Інвестиції в людський капітал класифікуються за такими групами витрат [10, с. 34]:

- 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 мотивації працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації.

Дошкільна, початкова і середня освіта забезпечують формування інтелектуальної складової людського капіталу, покращуючи якість та підвищуючи рівень і запас знань людини.

Інвестиції в професійно-технічну і вищу освіту підвищують рівень і обсяг знань людини, сприяють формуванню, трансформації і розвитку знань, які забезпечують економічне зростання.

Капіталовкладення у зміцнення здоров'я людей є значимими з кількох причин: по-перше, стан здоров'я визначає можливості і строк ефективного використання нагромадженого людського капіталу, а також можливості отримання доходів та економічного зростання; по-друге, від стану фізичного і психічного здоров'я людей залежить здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто цей стан визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал; по-третє, здоров'я людей зумовлює якість людського капіталу наступного покоління. Адже, результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8 – 10 % залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20 – від екологічних умов, ще на 20 визначається генетичними чинниками і на 50 % здоров'я людини залежить від її способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна раціонального харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, загартовування тощо) [32, с.35]. Тому витрати, пов'язані з упровадженням здорового способу життя, також необхідно відносити до інвестицій у людський капітал.

Особливо слід виділити групу витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Сьогодні в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрівиробничого навчання. Та в наш час стає очевидним, що сфера поширення систем внутрівиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних



структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки.

Одним з найдорожчих людських благ у витратах на самовдосконалення і додаткову освіту є вільний час, позаяк значна частина знань здобувається саме за рахунок самостійного навчання. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремий компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд із здатністю до праці структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці, слід розглядати як компонент інвестицій у людський капітал. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим значна частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на опосередкованому впливі на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

Витрати на міграцію і пошук економічно значимої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги вища.

До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки, оскільки у процесі розвитку науки створюються інтелектуальні новації, на основі яких пізніше формуються нові технології виробництва і способи споживання.

Джерелами інвестицій у людський капітал є: держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни. Зокрема, держава може застосовувати як стимулюючі так і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових відносяться обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта у встановленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи (до прикладу, щеплення) тощо. Для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал уряд використовує систему податків і субсидій, для впливу на доходи тих осіб, які здійснюють такі інвестиції, а також через проведення певної цінової політики. Особливо значною є роль держави у таких сферах формування людського капіталу, як освіта та охорона здоров'я.

Формування людського капіталу є найбільш ефективним на рівні окремих підприємств, оскільки останні здійснюють підготовку персоналу згідно з потребами виробництва чи перспективними напрямками капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Оскільки соціальний ефект від таких інвестицій виступає суспільним благом, то в таких капіталовкладеннях має бути зацікавлена передусім держава. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства інвестувати кошти у своїх працівників для активізації їхньої віддачі, підвищення продуктивності праці, скорочення витрат робочого часу та зміцнення своєї конкурентоспроможності. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому – на підвищення якості трудового життя.

Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і достатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплому і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, загальнолюдської мудрості.

Специфіка людського капіталу й інвестицій у нього проявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (без витрат часу і сили) його майбутнього власника, отже, приватне інвестування людського капіталу є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави або підприємства, тобто абсолютно безплатна для споживача, все ж потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї ("втрачені заробітки", часткова оплата навчання тощо). Тому необхідною умовою ефективності інвестування людського капіталу на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

У зв'язку з цим особливої ваги набуває необхідність створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації. Особливо це важливо для України на сучасному етапі розвитку, бо на всіх рівнях управління в нашому суспільстві все ще не відбулося переорієнтації з матеріально-речових на людський чинник економічного зростання. Одним з перспективних напрямів вирішення цього завдання є поширення в суспільстві ідей теорії людського капіталу.

### **1.3. Методичні засади оцінки ефективності інвестицій у людський капітал**

Розвиток людського капіталу як результат інвестування має кількісні та якісні характеристики ефективності його здійснення. Під економічною ефективністю, у найбільш загальному вигляді, розуміють відношення ефекту (результату) від певної дії до витрат на її досягнення.

Інвестуючи кошти у навчання своїх працівників, керівників передусім цікавить не вплив освітніх програм на слухачів, а прибуток, який вони в подальшому після завершення навчання принесуть компанії. З економічної точки зору, додаткові капіталовкладення у будь-які активи є обґрунтованими лише за умови, якщо вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В іншому випадку грошові потоки краще спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проектів або ж використати їх на поточне споживання. Тому важливим етапом будь-якого заходу з розвитку людського капіталу є процес визначення ефективності здійснених інвестицій.

Під соціальною ефективністю розвитку людського капіталу слід розуміти підвищення кваліфікації та набуття нових знань і вмінь окремим працівником. Персонал, який постійно розвивається, забезпечує собі зростання інтелектуального рівня та рівня життя. Це, в свою чергу, призводить до якісного покращення людського капіталу країни в цілому. Проте об'єктивна оцінка соціальної ефективності сьогодні наражається на істотні труднощі, пов'язані з відсутністю науково обґрунтованої і загальновизнаної методики визначення її рівня. Вочевидь, таке явище зумовлене не лише недостатньою увагою відповідних галузей науки до розв'язання цієї вкрай актуальної проблеми, але й надзвичайною складністю самих соціальних процесів. Тому за цих умов можна спиратися на дещо інтуїтивне і емпіричне уявлення про принципові підходи до оцінки соціальної ефективності.

Економічна ефективність заходів з розвитку персоналу виявляється у зростанні прибутків компанії.

Зважаючи на те, що ефективність виражається співвідношенням результатів до витрат, основними напрямками її підвищення можна вважати мінімізацію витрат та максимізацію ефекту. У випадку інвестування у розвиток людського капіталу мінімізація витрат є недоцільною, оскільки налагодження процесу безперервного навчання працівників неможливо забезпечити без необхідної кількості вкладень. Отже, доцільніше говорити про оптимізацію витрат, а не про їх мінімізацію. Іншим важливим резервом підвищення ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу є максимізація результатів від їх здійснення.

Під економічними результатами заходів з розвитку людського капіталу будемо розуміти отримані як кількісні, так і якісні корисні ефекти. Останні може відображатися як кількісними так і якісними змінами, зокрема, зростанням обсягу виготовленої або реалізованої продукції; приростом прибутку, зменшенням плинності кадрів, зростанням іміджу фірми та міри задоволення клієнтів і т. ін. (див. рис. 1.1).

Слід зауважити, що важливими є не лише ті результати навчання, що відображаються приростом конкретних кількісних показників (продуктивності праці, обсягів виробництва та реалізації тощо) та безпосередньо призводять до зростання прибутку фірми. Кількісні результати навчання і розвитку працівників забезпечують переважно короткотерміновий економічний ефект, тоді як якісні – створюють підґрунтя для майбутнього підвищення іміджу фірми, її фінансової стійкості та конкурентоспроможності.

На рівень економічної та соціальної ефективності інвестицій у заходи з розвитку людського капіталу впливає ряд чинників, а саме: організаційні, мотиваційні, економічні, зовнішні, внутрішні, реальні та опосередковані.

До організаційних чинників слід віднести, передусім, організаційну структуру управління підприємством, структуру управління людським капіталом на підприємстві та організацію процесів розвитку персоналу. В сучасних умовах домінуючою є функціональна або матрична структури, які передбачають безпосередню участь працівників у процесі управління

підприємством, створюють ширші можливості для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу та стимулюють ініціативу працівників

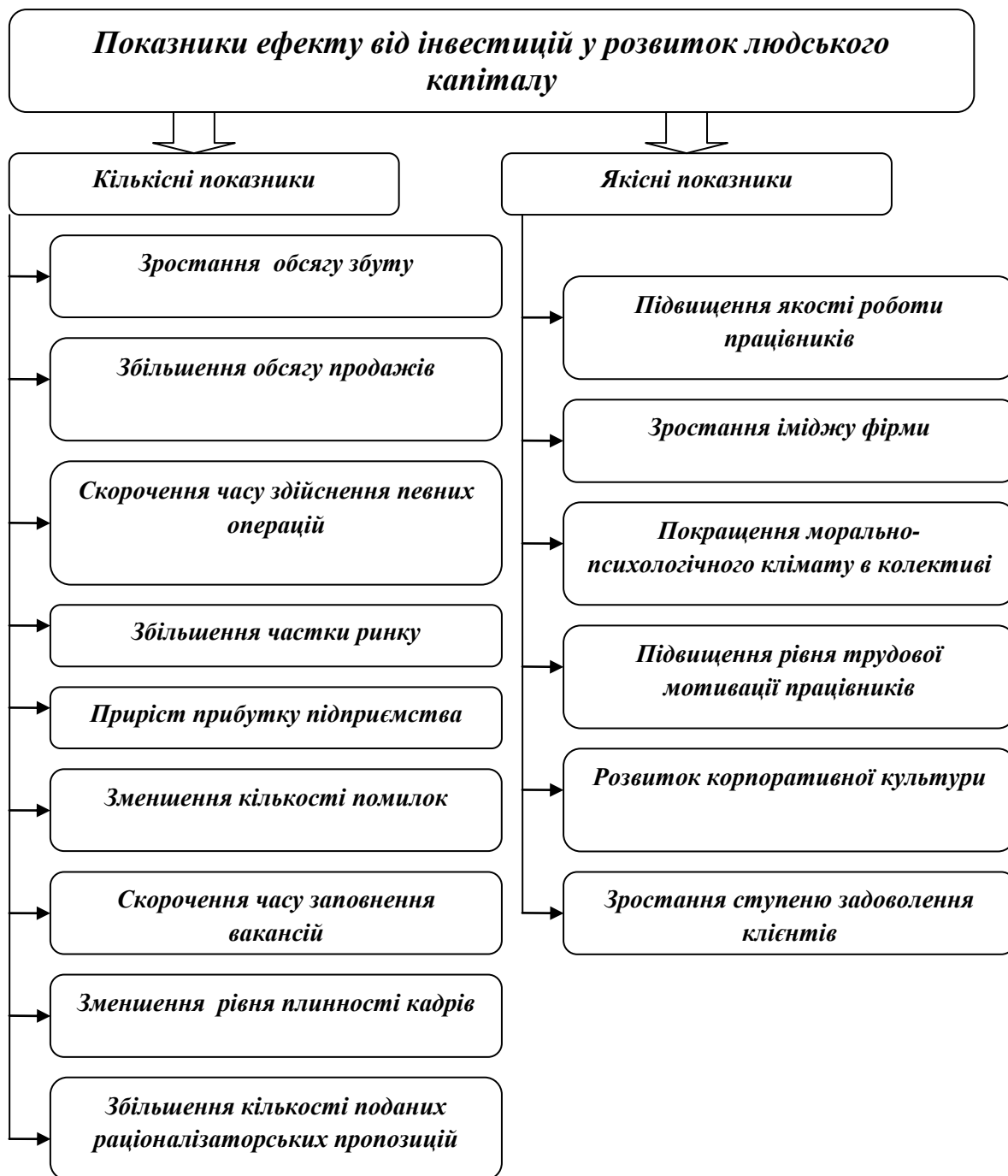


Рис. 1.1. Класифікація показників ефекту від інвестицій у розвиток людського капіталу [складено автором].

Окрім цього, ефективність інвестицій у розвиток людського капіталу залежить і від дієвості відділів управління людським капіталом підприємства, а також змісту покладених на них функцій. Відтак, у розвинутих країнах світу

в роботі кадрових служб все більше переважають змістовні, аналітичні та організаційні аспекти діяльності.

Мотиваційні чинники, що впливають на ефективність інвестицій у людський капітал, включають заходи заохочення персоналу до участі у навчанні, стимулювання до подальшого використання набутих у процесів навчання знань, умінь та навичок, а також дії, – спрямовані на подолання плинності кадрів. З метою підвищення ефективності інвестицій у людський капітал необхідно постійно заохочувати працівників економічними та неекономічними методами мотивації. Навчаючись та використовуючи набуті знання і вміння, працівники розраховують на подальше матеріальне стимулювання та заохочення. Якщо цього не відбувається, то значна частка навчених працівників може звільнитися, а підприємство – втратити інвестовані кошти у заходи з розвитку людського капіталу. Важливим також є задоволення процесом навчання його учасників, позаяк нарощення людського капіталу вимагає, щонайменше, кропіткої праці самого носія цього виду капіталу – людини. Якщо людина отримує задоволення від процесу навчання, то ймовірність максимізації його навчальних результатів суттєво зростає. Це можна забезпечити через використання різноманітних форм та методів навчання. Якщо процеси мотивації та розвитку людського капіталу не пов'язувати між собою, то це призведе до зниження результативності навчальних заходів та ефективності інвестицій у заходи з розвитку людського капіталу.

До внутрішніх чинників підвищення ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу відносяться ті, які залежать від підприємства та, відповідно, підлягають внутрішньому впливу. До них належать: організаційна структура підприємства, рівень корпоративної культури, способи організації роботи з персоналом, засоби мотивації праці тощо. Зважаючи на те, що будь-який господарюючий суб'єкт не є замкнутою системою, на його діяльність впливають також зовнішні чинники, а саме: економічна і політична ситуація в країні, напрями державної політики, географічне положення, фаза

економічного циклу та багато інших. Можливі напрями реалізації внутрішніх і зовнішніх чинників підвищення ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу різняться за мірою впливу, ступенем використання та контролю. Тому з метою ефективного управління людським капіталом для керівників і менеджерів необхідними є знання масштабів дії найбільш істотних внутрішніх і зовнішніх чинників ефективності інвестицій.

Окрім цього, чинники підвищення ефективності інвестицій у людський капітал можна умовно поділити на реальні та опосередковані. Реальні чинники піддаються вимірюванню, оскільки мають фізичні параметри, а опосередковані – є фізично невідчутними, однак мають важливе значення для економічного управління ефективністю.

Головна складність оцінки ефективності інвестування в людський капітал полягає в тому, що велика частина вкладень в його розвиток має нематеріальний характер, вартість яких оцінити неможливо. Так, окрім грошових витрат на навчання, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації, нарощення людського капіталу вимагає, щонайменше, кропіткої праці самого носія цього виду капіталу – людини.

В основі визначення економічної ефективності будь-яких інвестиційних проектів лежить оцінка і порівняння обсягу передбачуваних інвестицій і майбутніх грошових надходжень. Визначаючи ефективність інвестицій у людський капітал скористаємося методом економічного аналізу „затрати – вигоди”, який передбачає наступні етапи:

1. Ідентифікація вигод та їх вартісна оцінка із врахуванням фактору часу.
2. Ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка із врахуванням фактору часу.
3. Порівняння величини вигод з величиною затрат.

Показники вигод та затрат заходів з розвитку людського капіталу досить важко виміряти та порівняти, оскільки вони пов'язані з різними часовими періодами. Наявність часової затримки між вкладенням коштів і отриманням



від них віддачі також є стримуючим фактором для інвестицій. Тому, з метою визначення ефективності інвестицій у людський капітал, необхідно, перш за все, усі грошові потоки звести до одного проміжку часу. Для цього використовують метод дисконтування, в основі якого лежить процес визначення еквівалентної вартості капіталу у різні періоди часу.

З метою приведення вартості майбутніх доходів до теперішнього часового періоду необхідно величину майбутніх надходжень помножити на коефіцієнт дисконтування, значення якого менше від одиниці:

$$k = \frac{1}{(1+r)^t}, \quad (1.1)$$

де  $k$  – коефіцієнт дисконтування;  $r$  – норма доходності (ставка дисконтування), яку вимагає інвестор за відстрочення надходжень платежів;  $t$  – період часу.

У нашому випадку, в якості ставки дисконтування ( $r$ ) буде виступати доходність альтернативних інвестицій з тим самим (або дещо меншим) рівнем ризику і строком реалізації.

Розглянемо основні методи, які використовуються з метою оцінки ефективності інвестиційних проектів [ 9, с.17]

1. Метод чистої приведеної (теперішньої) вартості (NPV – Net present value) .

Даний показник відображає накопичений дисконтований ефект за розрахунковий період:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t}, \quad (1.2)$$

де  $COF_t$  – вихідні грошові потоки (витрати), гр. од.;  $CIF_t$  – вхідні грошові потоки (доходи), гр. од.;  $r$  – ставка дисконтування.

Показник чистої теперішньої вартості характеризує перевищення сумарних грошових надходжень над сумарними грошовими витратами, що генеруються заходами з розвитку людського капіталу. Оскільки грошові

потоки розподілені у часі, то вони зводяться до теперішнього моменту шляхом дисконтування за ставкою  $r$ .

Ефективним можна вважати проект, для якого чиста теперішня вартість (NPV) буде додатною. Тобто, якщо  $NPV > 0$ , то такий захід з розвитку людського капіталу доцільно здійснювати. При порівнянні альтернативних проектів перевага повинна надаватися тому з них, для якого показник чистої приведеної вартості буде більшим.

2. Метод внутрішньої норми доходності (рентабельності) (IRR – Internal Rate of Return).

Внутрішня норма доходності (IRR) визначається як ставка дисконт, при якій чиста приведена вартість дорівнює нулю. На практиці внутрішню норму доходності переважно знаходять методом підбору:

$$NPV = f(IRR) = \sum_{t=0}^n \frac{CIF_t - COF_t}{(1 + IRR)^t} = 0 \quad (1.3)$$

З метою оцінки ефективності інвестиційного проекту значення внутрішньої норми доходності (IRR) порівнюється із ставкою дисконтування ( $r$ ). Проекти з розвитку персоналу, для яких  $IRR > r$  є ефективними і тому – доцільними.

Якщо капітал для інвестування залучається на умовах кредиту, тоді за ставку дисконтування беруть ставку, за якою отримано кредит. В інших випадках ставкою дисконтування вважається доходність аналогічних за ризиком та строком реалізації інвестицій.

Правило внутрішньої норми доходності має низку недоліків, а саме:

- не у всіх потоків грошових коштів чиста приведена вартість зменшується зі зростанням ставки дисконту;
- множинність значень норми доходності. Може існувати два і більше значень ставки дисконту, за яких чиста приведена вартість дорівнює нулю. Причина цього полягає у тому, що знак потоків грошових коштів може змінюватися кілька разів. Може існувати стільки різних значень внутрішньої

норми доходності проекту, скільки разів змінюється знак потоків грошових коштів. Також існують випадки, коли проект взагалі не має внутрішньої норми доходності.

- існування проектів, що взаємно виключають один одного. У випадку, якщо підприємству необхідно зробити вибір між двома проектами, які виключають один одного, метод внутрішньої норми доходності може призвести до помилок. Даний метод не може бути надійним критерієм для ранжування проектів різних за обсягами, а також при виборі проектів з різним розподілом грошових коштів у часі.

### 3. Метод індексів прибутковості проекту.

Індекси прибутковості (PI – profitability indexes) характеризують відносну віддачу проекту від вкладених в нього грошових засобів. Дані показники можуть розраховуватися як для дисконтованих, так і для недисконтованих грошових потоків. З метою оцінки ефективності інвестиційних проектів з розвитку людського капіталу можуть використовуватися:

- індекс прибутковості витрат, який обчислюється як відношення суми накопичених надходжень (вхідних грошових потоків) до суми накопичених затрат (вихідних грошових потоків);
- індекс прибутковості дисконтованих витрат розраховується за формулою:

$$PI = \frac{\sum_{t=0}^N \frac{CIF_t}{(1+r)^t}}{\sum_{t=0}^N \frac{COF_t}{(1+r)^t}}, \quad (1.4)$$

де  $CIF_t$  – вхідні грошові потоки (гр. од.);  $COF_t$  – вихідні грошові потоки (гр. од.);  $r$  – ставка дисконтування (%);

- індекс прибутковості інвестицій визначається як відношення чистого доходу збільшеного на одиницю до накопиченого обсягу інвестицій.

• індекс прибутковості дисконтованих інвестицій обчислюється наступним чином:

$$PI = \frac{\sum_{t=0}^N \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t} + 1}{\sum_{t=0}^N \frac{COF_t}{(1+r)^t}}, \quad (1.5)$$

Якщо індекс прибутковості (PI) проекту більший від одиниці, то такий захід з розвитку людського капіталу доцільно проводити. Із двох заходів з розвитку людського капіталу з різними PI, які перевищують одиницю, слід вибрати той, для якого PI більший.

#### 4. Метод точок Фішера.

Даний метод використовується з метою порівняння ефективності двох проектів з розвитку людського капіталу. Точками Фішера називають такі значення ставки дисконтування, за яких чиста приведена вартість двох проектів, що порівнюються, є однаковою. Ці точки дають можливість отримати діапазони значень ставки дисконтування, для яких NPV того чи іншого заходу більша, а отже той або інший захід є ефективнішим. Згідно даного методу, кращим вважається той проект, для якого чиста приведена вартість є більшою на довшому діапазоні значень ставки дисконтування (в межах додатних значень NPV) [9, с.18]. На практиці точки Фішера можна знайти за допомогою функцій будь-якого математичного пакету, виходячи з рівності чистих приведених вартостей відповідних проектів.

5. Метод дисконтованого строку окупності (DPP – Discounted Payback Period).

Період окупності проекту з розвитку персоналу визначається низкою років, протягом яких сукупні прогнозовані доходи покривають первинні інвестиції. Перед тим, як визначати період окупності будь-якого проекту необхідно дисконтувати усі грошові потоки, адже вони виникають у різних часових проміжках. Використовуючи метод дисконтованого строку окупності,

можна визначити – протягом якого часу повинен здійснитися проект з розвитку персоналу, щоб він мав сенс з точки зору чистої приведеної вартості.

Дисконтований строк окупності проекту обраховується за наступною формулою:

$$DPP = k - \frac{\sum_{t=0}^k \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t}}{\frac{CIF_k - COF_k}{(1+r)^k}}, \quad (1.6)$$

де  $CIF_t$  – вхідні грошові потоки (гр. од.);  $COF_t$  – вихідні грошові потоки (гр. од.);  $r$  – ставка дисконтування (%);  $k$  – номер періоду, в якому інвестиції повністю компенсувалися. Якщо дисконтований строк окупності проекту менший від строку реалізації проекту, то такий захід з розвитку людського капіталу доцільно проводити. Із двох заходів з розвитку людського капіталу з різними DPP, меншими від строку реалізації проекту, слід вибирати той, в якого DPP менший.

Недоліком даного методу є те, що принцип дисконтованої окупності інвестицій усе ж таки залежить від довільного вибору періоду окупності і не враховує потоки грошових коштів за його межами.

6. Метод Д. Філіпса ґрунтується на визначенні економічного ефекту інвестування через розрахунок показника ROI (Return of investment – „повернення на інвестиції”) за формулою:

$$ROI = \frac{Д - В}{В} * 100\% \quad (1.7)$$

$Д$  – дохід від проекту, як результат навчання працівників, гр. од.;

$В$  – загальна сума витрат, які інвестувало підприємство у навчання працівників, гр. од. Розрахунок показника ROI у даній моделі дозволяє визначити й оцінити результативність навчання працівників у грошовому вираженні. Згідно даної методики, на етапі розробки програми необхідно виділити показники, на які впливає професійне навчання, (до прикладу, обсяг продаж, прибуток, затрати праці тощо) та виміряти їх до і після навчання.

Однак модель є досить трудомісткою, що також обмежує сферу її практичного застосування. Разом із тим, для методологічного забезпечення комплексного визначення показника ROI підприємству необхідно буде витратити 4-5% загальної суми коштів бюджету професійного розвитку[77, с. 529]. Доцільним є використання моделі відразу після проходження навчання із метою прийняття рішень про можливість її подальшого застосування.

Усі із вищевикладених методів та показників можуть використовуватися в процесі вибору найбільш доцільного та економічно вигіднішого заходу з розвитку людського капіталу, проте вони не завжди дають однаковий результат. Тому, з метою одержання найбільш реальних результатів, необхідно враховувати додаткову інформацію з кожного конкретного проекту, а також особливості мікро- та макросередовища.

Недоліком запропонованих вище методів оцінки ефективності інвестицій у людський капітал є те, що вони ґрунтуються виключно на фінансових аспектах інвестування, без врахування фактору невизначеності індивідуальної поведінки працівника. З метою виключення названого недоліку необхідно паралельно використовувати методи, що враховують людський капітал.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

#### 2.1. Оцінка сучасного стану інвестування людського капіталу в Україні

Основними видами інвестицій у людський капітал є витрати на освіту й охорону здоров'я. Фінансування освіти здійснюється за рахунок коштів державного і місцевого бюджетів, юридичних осіб та приватних підприємців; благодійних пожертвувань, грантів, позик, кредитів, платежів приватних осіб тощо. Однак, основним джерелом залишається державний бюджет: його частка у фінансуванні освіти збільшилася з 75% у 2007 р. до 85% в 2012 р., у той час як частка приватних компаній знизилася з 1,1% до 0,8%, а частка домашніх господарств – з 24 % до 15% [25, с.27]. Українські вищі навчальні заклади (ВНЗ) отримують переважно державне фінансування (69,9%), і цей показник збігається з пересічним у розвинутих країнах OECD (69%), проте є нижчим, ніж у ЄС-21 (79%). Найближчі сусіди України теж фінансують свої університети переважно за бюджетні кошти: Чехія (79,3%), Естонія (78,2%), Словаччина (73,8%), Польща (77,6%), Росія (63,5%), Латвія (63,6%). В Україні інвестиції бізнесу у вищу освіту надзвичайно низькі та складають приблизно 1% від усього фінансування вищої освіти [40].

Стосовно особливостей фінансування, то бюджетні заклади позбавлені права вільно розпоряджатися додатково отриманими фінансовими ресурсами від здійснення господарської діяльності, а орієнтуються лише на систему нормативів, доведених органами управління, і позбавлені економічних стимулів щодо розширення обсягів діяльності і підвищення якості надання послуг. Державні вищі навчальні заклади мають значно меншу автономію, ніж приватні, оскільки вони підконтрольні багатьом установам, передовсім – державному казначейству. Обмежені численними вимогами державні ВНЗ не можуть вільно розпоряджатися навіть коштами, заробленими наданням освітніх послуг понад державне замовлення та від інших видів діяльності. Однак відомо, що фінансовий менеджмент є ефективним лише за умови, коли

керівник має можливість самостійно розпоряджатися грошовими коштами. Зараз вищі навчальні заклади практично не отримують від Міністерства освіти і науки України фінансових ресурсів для забезпечення розвитку і тому необхідно дати їм можливість заробляти і використовувати кошти.

Відтак, для аналізу стану інвестування людського капіталу в Україні розглянемо видатки Зведеного бюджету України на дошкільну, загальну середню, професійно-технічну та вищу освіту (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Динаміка видатків Зведеного бюджету України на освіту  
впродовж 2005-2016 рр.\*

Назва показника	2005 р.		2010 р.		2015 р.		2016 р.	
	млрд грн	% до загальних видатків	млрд грн	% до загальних видатків	млрд грн	% до загальних видатків	млрд грн	% до загальних видатків
Загальні видатки Зведеного бюджету України, млрд. грн	142,0	100	377,8	100	679,9	100	835,8	100
з них: на освіту - всього	26,8	18,1	79,8	21,1	114,2	15,4	129,4	15,5
у т. числі: дошкільну	2,9	2,0	10,2	2,7	18,1	2,7	20,1	2,4
загальну середню	11,2	7,4	32,9	8,7	49,7	7,3	56,5	6,8
професійно-технічну	1,8	1,1	5,1	1,4	6,2	0,9	6,2	0,7
вищу	7,9	5,7	25,0	6,6	31,0	4,6	35,2	4,2

\*Складено автором на основі [47, с.7]

Як бачимо з табл. 2.1, впродовж 2005-2016 рр. спостерігалось значне зростання бюджетних видатків на освіту. Найбільші темпи зростання за аналізований період продемонструвала дошкільна освіта (майже у 7 разів), на другому місці – загальна середня освіта (у 5 разів), на третьому – вища, на останньому – професійно-технічна освіта. Рівень державних витрат на вищу освіту в Україні становить 1,1-1,4% ВВП, тоді як в інших розвинених країнах цей показник нижчий – близько 1% ВВП. Якість вищої та середньої освіти із



року в рік погіршується через неефективне використання коштів. Причиною цього є те, що впродовж багатьох років при визначенні витрат на освіту не враховувалися демографічні показники, а також реальні потреби економіки у працівниках певного фаху. Така ситуація призвела до виникнення ряду диспропорцій. По-перше, рівень кваліфікації працівників є значно вищим від кваліфікації робіт, тобто 30% українців відчувають, що мають вищий рівень освіти, ніж потрібно для виконання роботи [74]. По-друге, хоча загальна чисельність студентів протягом 2010-2015 рр. скоротилася на 33%, у 2016 році за бюджетні кошти навчалося 51% студентів порівняно з 38% у 2010 році. Слід зауважити, що парадокс полягає в тому, що стипендії здебільшого отримують студенти із забезпечених сімей, які могли б самі оплачувати своє навчання. Така система фінансування українських ВНЗ послаблює їхні конкурентні позиції у світі. Студенти стають все більш незадоволені рівнем вищої освіти та обирають навчання за кордоном. За 5 років, з 2010 до 2015, кількість українських студентів за кордоном збільшилася удвічі – з 28 тис. студентів до майже 60 [41].

На фінансування закладів загальної середньої освіти в Україні у 2016 році було спрямовано 43,7% бюджетних видатків на освіту, тоді як у розвинених країнах витрачають помітно більше [12]. Впродовж 1991-2015 рр. кількість учнів у школах України зменшилася майже удвічі. Незважаючи на це, кількість шкіл зменшилась лише на 18%, а чисельність учителів – на 10%. Це призвело до того, що кількість учнів на одну школу та на одного вчителя суттєво знизилася і сягає близько 9. Для порівняння, у країнах із невисоким середнім доходом на одну особу цей показник складає 28 учнів, а у високорозвинених – 13. Також потрібно зважати на суттєву різницю між сільськими та міськими школами. У місті на одного вчителя припадає вдвічі більше учнів, ніж у селі, а у міській школі навчається вчетверо більше учнів ніж у сільській. Отже, неврахування процесів урбанізації, призвело до неефективного витрачання коштів та погіршення якості освітніх послуг. У 2016 році результати ЗНО учнів міст суттєво перевищують ідентичні

показники учнів з сільської місцевості. Зважаючи на це, з кінця 2016 р. у малих селах залишаються початкові школи, а у великих – розпочалося створення мережі опорних шкіл та їхніх філій, до яких учні будуть транспортувати шкільними автобусами. Опорна школа повинна бути розрахована не менш як на 360 учнів, мати не менше двох філій, і – забезпечена необхідною матеріально-технічною базою. З 1 вересня 2016 року вже почали функціонувати 137 таких закладів із 360 філіями [41].

Професійно-технічна освіта в Україні нині переживає занепад. Чисельність професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) скоротилася з 1246 у 1990 р. до 787 у 2016 р. Відповідно, кількість студентів за цей період зменшилася з 643400 до 152780 осіб (табл.2.2) [12].

Таблиця 2.2

Окремі показники діяльності ВНЗ та ПТНЗ впродовж 2010-2016 рр.\*

Показники	2010	2014	2015	2016
Кількість ВНЗ на кінець року - усього, од.	813	767	664	659
Кількість ПТНЗ на кінець року - усього, од.	940	814	798	787
Кількість студентів - випущено, осіб	636291	560381	484482	447418
Випуск кваліфікованих робітників ПТНЗ, осіб	237003	182012	164593	152780

\*Складено автором на основі [42, с.6; 47, с. 11,13 ]

Частково таке зменшення відбулося за рахунок перетворення установ профтехосвіти на підрозділи вищих навчальних закладів, частково – за рахунок «перепрофілювання» ПТНЗ на заклади вищої освіти. Наприклад, у 2010 р. у 127 ПТНЗ 17170 випускникам було видано дипломи «молодшого спеціаліста» (замість дипломів кваліфікованих робітників) [25]. Суттєве розширення можливостей отримання дипломів про вищу освіту знизило привабливість навчання в ПТНЗ. За даними МОН, у 2013-14 н.р.

співвідношення студентів вищих навчальних закладів до студентів ПТНЗ складало 5,2:1. Цього ж року кількість осіб, що навчалися у ВНЗ III-IV рівня акредитації, у розрахунку на 10,000 населення складала 452 особи, а тих, що навчалися в ПТНЗ – 86 осіб. [25,с.17].

Як бачимо з табл. 2.2, за аналізований період відбулося суттєве скорочення кількості випущених кваліфікованих робітників: у 2016 році порівняно з 2015 на 11813 осіб, а у порівнянні з 2010 роком – на 84223 особи або на 35%.

Нині у національній економіці практично немає жодного сектору, у якому б не склалося катастрофічне становище з кадрами робітничих професій. Потреба підприємств України у кваліфікованих робітниках з інструментом і робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання роботи технологічного устаткування, складання устаткування та машин становить приблизно 32 % із загальної потреби у працівниках різних професійних груп. Так, у 2016 році невідповідність між попитом і пропозицією таких фахівців склала 13,7 тис. осіб. [45, с. 44]. Тобто, кадровий попит промислових підприємств на таких працівників багатократно перевищує їх пропозицію. Цілком очевидно, що дана тенденція створює реальні загрози для подальшого економічного зростання. Що ж стало причиною такої ситуації? Оскільки в розвинених країнах зростає роль і престижність розумової праці, талановиті особистості стають вченими, керівниками або кваліфікованими фахівцями у сферах, пов'язаних з управлінням чи наукою. Не обійшла ця тенденція і українську молодь, тобто уявлення про неprestижність робітничих професій глибоко проникли і у її середовище. І це незважаючи на те, що Україна з її застарілою промисловістю потребує значно більшої кількості працівників робітничих професій, ніж постіндустріальні країни Заходу. До того ж, в силу низької привабливості робітничих професій, найбільш здібні молоді люди ідуть вчитися до вишів, в той час як у ПТНЗ вступають особи із низькою дисципліною, не схильні до високих навчальних результатів. Професійно-технічна освіта, яка й до цього розглядалася споживачем як другорядна,

фактично стала резервним варіантом для тих, хто не вступив до ВНЗ. За умов проведення модернізації такі робітники можуть виявити неспроможність до ефективної роботи на новітньому високотехнологічному обладнанні.

Слід також зазначити що наявність імпортних комп'ютерів, ноутбуків, планшетів і-Rad вдома та в офісах сучасних українців зовсім не є ознакою інформаційної стадії розвитку нашої країни, оскільки вона може наступити лише після постіндустріальної [58, с.116-117]. Отже, можна зробити висновок, що «постіндустріальний» світогляд українців не відповідає реальній дійсності і є одним із чинників, що призводить до дефіциту робітничих кадрів.

Низька якість освіти у ПТНЗ обумовлюється ще й тим, що відсутній тісний зв'язок між навчанням та практичним їх застосуванням. За даними Рахункової палати, дві третини учнів ПТНЗ не мають змоги проходити практику на підприємствах через незацікавленість роботодавців у наданні місць для її проходження. Підприємства взагалі не розглядають випускників ПТНЗ як потенціал для розвитку своїх підприємств. Поясненням такої ситуації, на думку експертів Рахункової палати, є недостатній розмір податкових преференцій роботодавцям, які не стимулюють їх до співпраці із ПТНЗ [46, с. 38]. Таке пояснення було б достатнім виправданням для подібної поведінки роботодавців, якби на ринку праці спостерігалася значна пропозиція кваліфікованих робітничих кадрів. Проте роботодавці виявляють схильність постійно скаржитись на те, що вітчизняні заклади освіти «готують не тих, хто їм потрібен», підкреслюючи при цьому нестачу робітничих кадрів та «надлишок» управлінців.

Аналіз попиту і пропозиції робочої сили за професійними групами дає змогу констатувати, що у 2016 році в Україні загальна потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць становила 36 тис. осіб. Навантаження на одне робоче місце в середньому склало 11 осіб. Найбільшою була пропозиція кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, яка становила 55 осіб. Другу сходинку за навантаженням на одне робоче місце посіли законодавці, вищі державні

службовці, керівники, менеджери (управителі) – 24 особи [45, с.44]. Виявлені проблеми у підготовці фахівців робітничих професій перш за все пов'язані із порушенням взаємозв'язку між закладами профтехосвіти та роботодавцями, які не вкладають кошти у розвиток навчально-матеріальної бази освітніх закладів. Окрім цього, навчальні заклади професійно-технічної освіти здійснюють підготовку робітників та спеціалістів на власний розсуд, позаяк сьогодні немає будь-яких прогнозів стосовно потреб у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів як на довго- так і на короткостроковий період. Поряд з цим, більшість навчальних закладів профтехосвіти знаходяться у державній власності та фінансуються із державного бюджету, у той час як практично усі випускники працюють у сфері інтересів приватних підприємств та місцевих громад.

Оцінюючи інвестування системи охорони здоров'я в Україні, слід зауважити, що сучасний стан фінансування даної системи за рахунок бюджетних коштів є вкрай недостатнім і не створює передумов для надання якісної медичної допомоги населенню у необхідних обсягах. Україна на 2017 рік затвердила витрати на охорону здоров'я всього 2,6% від ВВП. Такі країни, як Америка, наприклад, фінансують цю галузь у розмірі 14% від ВВП, Німеччина – 11% [50]. Також варто враховувати, що ВВП цих країн перевищує український в рази.

Не дивлячись на зростання обсягів фінансування медичної галузі (табл. 2.3), нині вона знаходиться у кризовому стані.

Таблиця 2.3

Видатки Зведеного бюджету України на охорону здоров'я впродовж 2014-2016рр.\*

Назва показника	2014р.		2015р.		2016р.	
	млрд грн	% до загальних видатків	млрд грн	% до загальних видатків	млрд грн	% до загальних видатків
Загальні видатки Зведеного бюджету України, млрд. грн	523,1	100	679,9	100	835,8	100
з них: на охорону здоров'я, млрд. грн	57,2	10,9	71,0	10,4	75,5	9,0

\*Складено за даними [11]

Як бачимо з табл.2.3, обсяг фінансування системи охорони здоров'я у 2016 році у порівнянні з 2014 роком збільшився на 18,3 млрд грн. або на 32%. Однак згідно рекомендацій ВООЗ щодо рівня фінансування галузі охорони здоров'я, то він повинен бути не менше 5% від ВВП, що для нашої країни у 2016 році становило б 119,2 млрд грн. Реально досягнутий показник склав 3,2%, тобто 75,5 млрд грн. Це означає, що за усі роки незалежності Україна жодного року не дотрималася рекомендацій ВООЗ. У результаті наша країна переживає тяжку демографічну кризу - населення за останні 10 років скоротилося на 9 млн осіб. Кожен рік народжується 460-500 тис. осіб, у той час як помирає – 870 тис. осіб [50]. Окрім скорочення кількості населення в Україні зменшується тривалість життя та зростає захворюваність.

## **2.2. Витрати на робочу силу в Україні та країнах Європейського Союзу**

Важливим чинником, що впливає на ефективність діяльності підприємств, є людський капітал, дієвість якого, передусім, визначається обсягом витрат роботодавця на утримання працівників. Суб'єкти господарювання, котрі постійно інвестують кошти у людський капітал, мають високий рівень економічної активності, фінансової стійкості та конкурентні переваги на ринку. Інвестиції у людський капітал також є одним із чинників досягнення високих темпів економічного зростання.

З метою здійснення міжнародних порівнянь та забезпечення єдиного методологічного підходу МОП було розроблено міжнародні трудові стандарти щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу. Вони вперше були затверджені „Резолюцією про статистику праці" (1966), а надалі – розвинуті у Конвенції МОП № 160 та Рекомендаціях МОП № 170 (1985) про статистику праці [67, с.291-298]. Цими міжнародними нормативними документами встановлено загальні принципи національних класифікацій витрат

роботодавця на робочу силу та проведення вибірових статистичних спостережень для оцінки цих витрат. Міжнародна Організація Праці до витрат на робочу силу віднесла усі грошові та натуральні виплати роботодавців, здійснення яких забезпечуватиме підвищення ефективності та якості праці. Згідно з Резолюцією у структурі витрат роботодавця на робочу силу виокремлено: винагороду у робочий та неробочий час, подарунки та премії, вартість харчування, напоїв та інших виплат натурою, оплату житла для працівників працедавцем, витрати роботодавця на соціальне забезпечення, професійну підготовку, соціальні потреби, інші витрати та податки.

Країни, які ратифікували Конвенцію МОП № 160, зобов'язалися регулярно публікувати основні статистичні дані про працю: середню заробітну плату, середню тривалість робочого часу, структурні елементи заробітної плати та вартість робочої сили. Детальну розробленість ці положення дістали у Рекомендації № 170, якою встановлено, що статистичні дані повинні збиратися країнами не рідше одного разу на п'ять років та містити відомості про розміри та склад вартості робочої сили за видами економічної діяльності. Україна, ратифікувавши Конвенцію МОП №16 у серпні 1991 р., розробила «Інструкцію з визначення вартості робочої сили», затверджену наказом Мінстату України (зараз – Державна служба статистики України) 29.05.1997 р. № 131, відповідно до якої впроваджено уніфіковану класифікацію витрат на робочу силу. Даною інструкцією (згідно з міжнародними нормами), визначено сутність категорії «вартість робочої сили» як грошовий розмір фактичних витрат наймача на її утримання. Відповідно до Інструкції усі витрати роботодавця на робочу силу поділяються на прямі та непрямі. У структурі прямих витрат на робочу силу виділено: пряму оплату праці; оплату за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітну плату у натуральній формі, послуги, пільги, допомоги у натуральній і грошовій формах. Натомість непрямі витрати включають: витрати роботодавців на оплату житла працівників, на їх соціальне забезпечення; витрати на професійне навчання; витрати на утримання громадських служб; витрати на

робочу силу, які не віднесено до інших груп; податки, що відносяться до витрат на робочу силу. Отже, згідно з міжнародними стандартами, витрати на робочу силу – це сукупність усіх витрат роботодавця на формування, використання та розвиток працівників підприємства незалежно від джерел фінансування. Ці витрати можуть здійснюватися як у грошовій, так і у натуральній формі. Якщо ж усі витрати роботодавця оцінити у грошовому вимірі, то отриманою сумою (у результаті розрахунків) буде вартість робочої сили. Тобто вартість робочої сили – це грошове вираження витрат роботодавця на робочу силу.

Розглянемо інвестиційні складові у структурі витрат на робочу силу відповідно до «Інструкції з визначення вартості робочої сили (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Відношення статей витрат на робочу силу до складу інвестицій у людський капітал\*

Витрати на робочу силу	Складові витрат на робочу силу, які відносяться до інвестицій у розвиток людського капіталу	Складова інвестицій у людський капітал
1	2	3
Оплата за невідпрацьований час	Кошти, виплачені особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва.	освіта
Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	Вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок.	охорона здоров'я
	Витрати на оплату послуг за договорами, що укладені з медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування.	охорона здоров'я
	Оплата абонементів у спортивні заклади.	здоровий спосіб життя
Витрати на професійне навчання	Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів та установ з підвищення кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо.	освіта
	Витрати на організацію навчального процесу на робочому місці: на утримання навчальних будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, оплату викладачів тощо.	освіта
	Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані працівникам підприємств за період їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.	освіта



Продовження табл. 2.4		
	Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах.	освіта
	Стипендії студентам, які спрямовані підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.	освіта
Витрати на утримання громадських служб	Витрати на організацію культурно-масових, спортивних заходів та вечорів відпочинку (у тому числі на оренду приміщень).	здоровий спосіб життя

\*Складено на основі [21, с. 188-189].

У складі витрат, затверджених Інструкцією, до інвестицій у людський капітал можна віднести наступні напрями: освіту, охорону здоров'я та здоровий спосіб життя. Тобто Інструкція не поширюється на такі напрями інвестування у людський капітал, як пошук інформації, підготовка на виробництві, наукові розробки та розвиток інтелекту, міграція, мотивація та екологія.

У Європейському Союзі вартість робочої сили обчислюється щорічно. Середні погодинні витрати на робочу силу у країнах Європейського Союзу коливаються від 3,7 до 40,1 євро, при цьому відповідний показник в Естонії складає 9 євро. За даними статистики ЄС, у Греції цей показник у 2015 року був на рівні 14,9 євро, а в Іспанії – 21,1 євро. За даними статистичної служби «Євростат» у 2013 році найдорожчою робоча сила була у Швеції (40,1 євро). Наступні місця займали Данія (38,4 євро) та Бельгія (38 євро). Хоча в країнах Балтії витрати на робочу силу були в числі найнижчих, у четвертому кварталі 2016 року порівняно з тим же періодом попереднього року приріст цього показника виявився найвищим саме в Естонії – 7,2%. В Латвії приріст за рік склав 5,9%, в Литві – 5,7%, в Болгарії – 4,3%, а в Польщі – 3,9%, що свідчить про швидке зростання рівня заробітних плат у країнах Балтії. В 2013 році в Естонії було найбільше зростання погодинних витрат на робочу силу у всьому ЄС. У той же час, якщо зростання заробітної плати в Естонії було швидким, то різниця між розміром заробітних плат чоловіків і жінок

залишалася найбільшою в ЄС. Статистика пояснює це тим фактом, що жінки в Естонії більше зайняті на низькооплачуваних посадах та роботах.

Погодинна вартість робочої сили у 2015 році у ЄС в середньому становила 25–28 євро. Однак існують суттєві відмінності у значеннях цього показника у країнах-членах Євросоюзу. Найнижча вартість робочої сили у Болгарії (4,10 євро), Румунії (5,00 євро), Литві (6,80 євро), Латвії (7,10 євро), Угорщині (7,50 євро), а найвища – у Данії (41,3 євро), Бельгії (39,1 євро), Швеції (37,4 євро), Люксембурзі (36,2 євро). Разом з тим слід зауважити, що погодинна вартість робочої сили в Україні у 2014 році майже у 2 рази була меншою найнижчого аналогічного показника у країнах ЄС ( 2,2 євро).

Збільшення витрат на робочу силу в у 2015 році порівняно з попереднім відбулося практично у всіх країнах ЄС (від 0,1% у Бельгії та Швеції до 15,2% у Великобританії). В середньому вартість робочої сили в країнах ЄС зросла на 2%. Лише на Кіпрі та в Італії цей показник знизився на 0,5% та 1,0% відповідно [4].

У 2014 році в Україні витрати на одну оплачену годину на одного штатного працівника в середньому склали 34,64 гривні (2,20 євро). У порівнянні з 2010 роком цей показник зріс на 42%. Найвищим був даний показник на підприємствах добувної промисловості та на тих, що займалися розробкою кар'єрів – 59,33 грн, друге місце посідали суб'єкти господарської діяльності у сфері фінансів та страхування – 58,78гривні. Найнижчими вони були у сфері тимчасового розміщування й організації харчування – 20,66 гривні; а у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги на працівника витрачалося 21,20 (1,4 євро) [6, с.60-61]. Проведення оцінки витрат на одну оплачену годину штатного працівника за регіонами свідчить, що у 2014 році найбільшими вони були у м. Києві – 47,64 грн, а найменшими у Чернівецькій області.

Найбільшу частку у вартості робочої сили становить заробітна плата. У 2014 році в Україні вона складала 61% [6, с.34]. Майже 27% складають витрати на соціальне забезпечення, 6% – займає оплата за невідпрацьований час

(навчання з відривом від виробництва тощо). Частка інших складових у вартості робочої сили є незначною.

У країнах Європейського Союзу у 2015 р. частка витрат на оплату праці була високою і у середньому становила 76%, а інші витрати склали 24%. Якщо розглядати витрати у розрізі видів економічної діяльності, то найвищими були погодинні витрати на робочу силу у промисловості (в середньому – 25,9 євро). Верхні шаблі посідали Бельгія (44,2 євро) та Данія (42,9). Найнижчим даний показник був в Болгарії (4,3 євро). Вартість робочої сили у сфері послуг найвищою була в Данії (43,1 євро).

Розглянемо структуру витрат на робочу силу в Україні (табл.2.5).

Таблиця 2.5

Витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника у 2010 та 2014 рр.<sup>1,2</sup>

Показник	2010 р.		2014 р.	
	Середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника, грн.	Частка затрат у загальній їх сумі, %	Середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника, грн.	Частка затрат у загальній їх сумі, %
1	2	3	4	5
Середньомісячні витрати, всього	3754	100	5297	100
в тому числі: пряма оплата	2249	59,9	3236	61,1
оплата за невідпрацьований час	199	5,3	307	5,8
премії та нерегулярні виплати	117	3,1	185	3,5
заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній та грошовій формах	11	0,3	11	0,2
оплата житла працівників	5	0,1	-	-
соціальне забезпечення працівників	1017	27,1	1414	26,7

Продовження табл. 2.5				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
професійне навчання	6	0,2	5	0,1
витрати на культурно-побутове обслуговування	47	1,3	37	0,7
інші витрати , податки, що відносяться до витрат на робочу силу	102	2,7	102	1,9

<sup>1</sup>Складено за [5, с.69; 6, с.10-29].

<sup>2</sup> Інформація по Україні наведена за 2014 рік, зважаючи на встановлену чотирирічну періодичність її збору органами статистики.

Аналіз середньомісячних витрат у розрахунку на одного працівника впродовж 2010-2014 рр. свідчить, що у 2014 році у порівнянні з 2010 роком вони збільшилися на 41,1%. Зростання відзначається майже за усіма складовими, окрім витрат на професійне навчання, соціальне забезпечення працівників та культурно-побутове обслуговування. Якщо у 2010 році частка витрат на професійне навчання працівників у загальних витратах на утримання робочої сили на українських підприємствах склала 0,2% (у 2001р. – 0,3%), то 2014 році – усього 0,1%. У 2014 році середньомісячні витрати на одного працівника в Україні склали всього 5 грн. Для порівняння, провідні зарубіжні корпорації високорозвинених держав витрачають на професійне навчання персоналу мінімум 5% від фонду заробітної плати. Зокрема, в США витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд. дол. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років ( в Японії – 1-1,5 року), в Україні у середньому 11 років. Розподіл областей України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників свідчить про незмінно низький середній рівень підвищення кваліфікації працівників в Україні протягом останніх років, а саме: у 2002 р. значення показника дорівнювало 80 особам у розрахунку на 1000 найманих працівників (8,0%), у 2009 р. – 84 особам (8,4%). Водночас середній рівень даного показника для країн-учасниць ЄС становить біля 20%, для Японії – понад 80% [20, с.14].

Отже, розміри інвестицій українських підприємств на професійне навчання протягом аналізованого періоду є незначними. Стримують збільшення інвестицій у людський капітал наступні чинники:

- недооцінка роботодавцями ролі та значення професійного навчання;
- недосконалість нормативно-законодавчої бази та відсутність комплексної державної політики у сфері розвитку людського капіталу;
- недостатній обсяг фінансових ресурсів на вітчизняних підприємствах;
- високі ціни на освітні послуги;
- використання на підприємствах застарілих технологій;
- відсутність стимулів роботодавців до здійснення безперервного професійного навчання персоналу;
- відсутність на деяких національних підприємствах багатофункціональних служб управління персоналом.

Поряд із чинниками, які стримують інвестиції у людський капітал, діють і протилежні, що обумовлюють необхідність безперервного підвищення якості робочої сили, а саме:

- широкий розвиток нових технологій, впровадження нової техніки, збільшення комунікаційних можливостей, які змінюють характер та структуру виробництва і сервісу;
- кардинальні зміни попиту та поведінки споживачів під впливом НТП;
- глобалізація економічного розвитку та висока конкуренція з боку іноземних товаровиробників;
- формування сучасних концепцій корпоративного управління.

### **2.3. Аналіз ефективності інвестицій у людський капітал**

Залежно від масштабів інвестування у людський капітал можна виділити кілька його рівнів: макрорівень, мезорівень, мікрорівень та особистісний рівні. Як свідчить досвід розвинених країн світу, інвестування у людський капітал

навіть у незначних обсягах дозволяє забезпечити у довготривалому періоді набагато більшу ефективність, ніж значні капіталовкладення у технічний розвиток підприємства.

Одним із показників, що характеризує ефективність інвестицій у людський капітал на макрорівні, є індекс людського розвитку (ІЛР), який є індикатором політики, орієнтованої на людину і який щорічно представляється в доповіді ООН і розраховується на базі трьох показників: довголіття, освіченості та матеріального добробуту. Даний показник є кількісним вираженням концепції людського розвитку, яка була розроблена на основі наукових теорій групою експертів ПРООН та вперше презентована у всесвітній «Доповіді про людський розвиток за 1990 рік». Саме у цій доповіді розвиток людського потенціалу розглядається як мета та критерій суспільного прогресу.

Серед лідерів за індексом людського розвитку (ІЛР) 2016 року – Норвегія, Австралія, Швейцарія, Німеччина, Данія. У 2016 році рейтинг національних досягнень у галузі розвитку очолює Норвегія, ІЛР якої дорівнює 0,949. Рівень тривалості життя в цій країні один з найвищих у світі – 81,3 років, середньорічний дохід на одну особу населення – \$ 48 700 (за паритетом купівельної спроможності, вираженим у постійних міжнародних доларах). Бідних тут практично немає, а так звані «класові» відмінності є незначними. Добробут населення в значній мірі залежить від нафто- і газодобувної та нафтопереробної промисловості, позаяк Норвегія – один з найбільших у світі і Західній Європі виробник та експортер вуглеводнів. У країні традиційно низька інфляція і безробіття ( у порівнянні з рештою країн Європи), але в той же час – це одна з найдорожчих країн світу.

До країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу належать держави з показником більше 0,8 бала, а до держав із низьким рівнем – зараховують країни, які отримали менше 0,5 бала у рейтингу (Чад та Нігер – у 2016 році). Україна за індексом людського розвитку у 2016 році (0,743) займає 84 позицію з 188 країн. Варто зазначити, що Україна суттєво

погіршила свої позиції у порівнянні з 2015 роком, коли країна перебувала на 55-му місці. З 1990 року показники ІЛР в Україні підвищилися на 5,2 %; тривалість життя при народженні зросла на 1,3 року, середня тривалість навчання збільшилася на 2,2 року, а очікувана тривалість навчання — на 2,9 року; ВВП на одну особу знизився на 31,9 % [73]. Разом із цим, результати України залишаються нижчими за середні показники країн, що належать до групи з високим рівнем людського розвитку, і нижчими за середні показники країн Європи і Центральної Азії. Найвищим показником в Україні є рівень освіти, який завжди позитивно впливав на імідж країни, адже за світовим рейтингом грамотності ми знаходимося на 29 місці, проте економічні показники, які визначають рівень життя населення негативно позначаються на індексі розвитку людського потенціалу, відкидаючи нашу країну в рейтингу до середньостатистичних показників латиноамериканських держав. Зважаючи на негативну динаміку рейтингу серед країн світу за досліджуваним індексом, стає зрозумілим, що за умови погіршення якості освіти (доступності), збереження сучасного стану економіки та медицини – наша країна, географічно знаходячись в Європі, надалі поступатиметься у світових рейтингах країнам з менш розвинених частин світу.

Характеризуючи систему параметрів оцінки соціально-економічної складової ефективності інвестування у людський капітал науковець О.В.Захарова пропонує використовувати показники, що характеризують обсяг коштів, які було інвестовано із державних джерел в освіту у розрахунку на одну гривню ВВП [22, с.228].

Якщо розглянути фінансування освіти у відсотках до ВВП (рис. 2.1), то Україна витрачає на освіту не менше, ніж країни Європи ( у 2016 році – 5,7% від ВВП), однак це не призводить ані до підвищення рівня продуктивності праці, ані до задоволеності працедавців якістю робочої сили.

Оцінка людського розвитку в Україні на мезорівні здійснюється за допомогою індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР), який є інтегральним показником, що показує досягнення регіонів України у

людському розвитку. У 2014 році високий рівень людського розвитку показали Харківська (4,2745) та Чернівецька області (4,1598), який зберігся і у 2015 році. Низький рівень людського розвитку у 2015 році був у Кіровоградській - (3,5650), Житомирській - (3,5712), Херсонській - (3,6090) та Хмельницькій - (3,6479) областях [48].

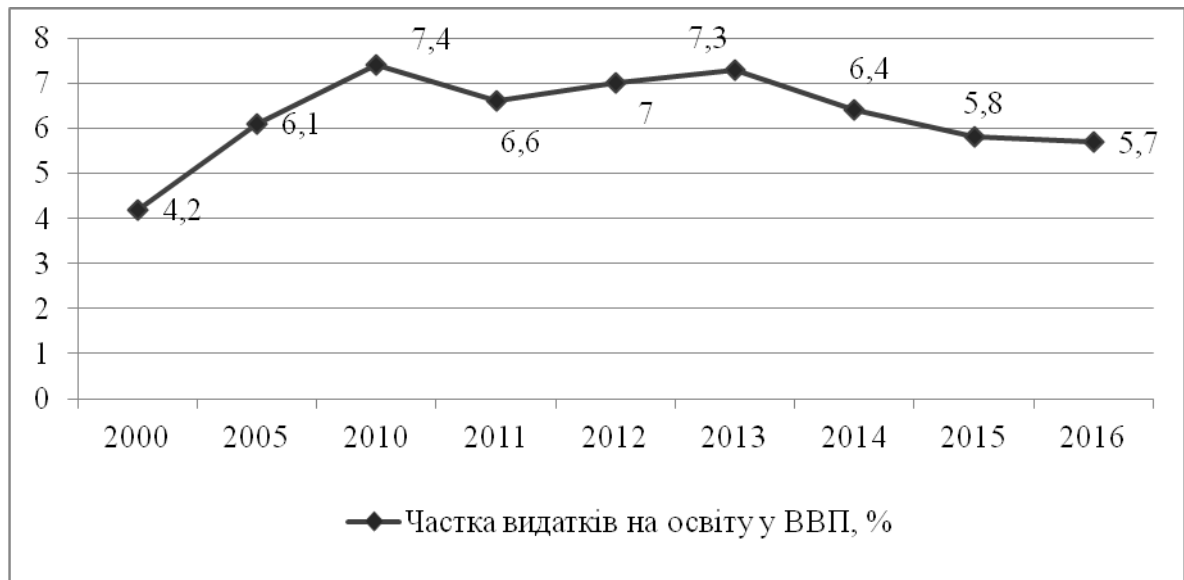


Рис. 2.1. Частка витратів Зведеного бюджету України на освіту у ВВП у 2000-2016 рр., %\*

\*Складено за [47, с.4]

Одним із параметрів людського розвитку ПРООН є вимір довголіття, який відображає можливості людей прожити тривале і здорове життя. Значний вплив на відтворення населення у регіонах України має народжуваність, яка у блоці «Відтворення населення» розраховується за сумарним коефіцієнтом народжуваності. В Україні цей показник у 2016 році становив 1,466 дитини на 1 жінку, а у 2015 - 1,506 [64]. Цей показник є недостатнім для простого відтворення (потрібно 2,2 дитини), хоча у порівнянні із 2001 роком, коли він становив 1,09, відбулося незначне збільшення народжуваності. Також потрібно відзначити, що народжуваність в Україні є однією із найнижчих в Європі, що на думку Е.Лібанової означає вичерпаність потенціалу демографічного зростання [33].

Найбільша народжуваність впродовж 2014-2016 рр. спостерігається у



трьох областях: Волинській, Закарпатській та Рівненській [64]. Так, у 2016 році сумарний коефіцієнт народжуваності для Рівненської області становив 1,863 дитини на 1 жінку, хоча у порівнянні із 2014 роком він зменшився (1,985 дитини на 1 жінку), у Закарпатській області цей показник дорівнював 1,766, а у Волинській області – 1,731. Найгірша ситуація із народжуваністю в 2014-2016 роках у Харківській, Чернігівській та Сумській областях. Так, якщо у 2014 році сумарний коефіцієнт народжуваності у Сумській області становив 1,329 дитини на 1 жінку, то в 2016 році – відповідно 1,208. Для Харківської області у 2016 році він склав 1,273 дитини на 1 жінку, а у Чернігівській області цей показник дорівнював 1,290 дитини на 1 жінку (у 2015 році – 1,341 дитина на 1 жінку). За даними Державної служби статистики народжуваність у 2016 році зменшилась у всіх областях України [64].

У складі індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) є показник рівня дитячої смертності у віці до 5 років. Останній є індикатором якості життя населення, рівня добробуту та розподілу соціальних та матеріальних благ у суспільстві, відображає стан довкілля, рівень освіти та культури, ефективність профілактики, а також рівень доступності і якості медичної допомоги. Якщо у 2015 році коефіцієнт дитячої смертності віком до 5 років становив 33,4 на 100000 осіб постійного населення, то у 2016 році він збільшився до 37,2. Найгіршою була ситуація із дитячою смертністю віком до 5 років у блоці відтворення населення у 2015 році в Закарпатській, Харківській та Кіровоградській областях, які за даним показником зайняли 22, 21 та 20 місця відповідно [64]. Отже, як бачимо, цей показник негативно впливає на людський розвиток людського потенціалу. Серед основних причин смертності дітей віком до 5 років у 2016 році відзначимо, що 2,9 дітей померли від інфекційних та паразитарних хвороб, 5,1 – від новоутворень, 0,4 – від хвороб крові та кровотворних органів і окремих порушень із залученням імунного механізму, 0,7 – від ендокринних хвороб, розладів харчування та порушень обміну речовин, 3,9 – від хвороб нервової системи, 0,9 – від хвороб системи кровообігу, 2,4 – від хвороб органів дихання, 0,5 – від хвороб органів

травлення, 0,1 - від хвороб сечостатевої системи, 7,9 - від вроджених вад розвитку, деформації та хромосомних аномалій, 0,7 - від симптомів, ознак відхилень від норми, що виявлені при клінічних і лабораторних дослідженнях, не класифікованих в рубриках та 11,8 - від зовнішніх причин захворюваності та смертності [64]. Запобігти дитячій смертності можуть сучасні технології як у лікуванні, так і в профілактиці патологічних станів у жінок, дітей та немовлят. Як зазначається у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» наслідком реалізації досягнень Цілей Розвитку тисячоліття (ЦРТ) (2000 - 2015 рр.) для України стало зменшення дитячої смертності майже вдвічі протягом 2000–2014 років (з 15,6 до 9,3 померлих у віці до 5 років на 1000 живонароджених) [38]. Таке покращення відбулося завдяки цілеспрямованим зусиллям, у тому числі у частині реформування та розвитку системи перинатальної допомоги.

Вагомий вплив на розвиток людського капіталу має ймовірність чоловіків та жінок дожити від 20 до 65 років. За даними співробітників Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, у 2013 році загалом в Україні для чоловіків цей показник складав 0,603 для місцевості усіх видів, при цьому у містах ймовірність дожити до 65 років - 0,621, а у сільській місцевості – 0,564, що на 9,2% менше від міського показника. Щодо жінок, то у 2013 році загалом в Україні цей показник складав 0,839 для місцевостей усіх видів, при цьому у містах ймовірність дожити до 65 років - 0,847, а у сільській місцевості – 0,817, що на 3,5% менше від міського показника. Водночас розрив між ймовірністю дожити від 20 до 65 років між жінками та чоловіками для населення міст складає 26,7%, а у сільській місцевості – майже 31% [23, с.110]. Найкращими у рейтингу (у блоці «Відтворення населення») за показником ймовірності чоловіків дожити від 20 до 65 років у 2015 році були Тернопільська та Львівська області, які зайняли перше та друге місця відповідно. Що стосується показника ймовірності жінок дожити від 20 до 65 років, то перше місце займає Чернівецька область, а друге Тернопільська область. Найгірша ситуація із показником ймовірності

чоловіків та жінок дожити від 20 до 65 років спостерігалася у Житомирській області, яка зайняла 22 місце [48]. На показник ймовірності чоловіків та жінок дожити від 20 до 65 років впливають багато чинників, основними з яких є рівень охорони здоров'я, охорона праці та стан довкілля. Так, за даними ВООЗ детермінантами здоров'я є: 16% – біологія людини, 53% – спосіб життя, 21% – зовнішнє середовище та 10% – система охорони здоров'я.

Стосовно середньої очікуваної тривалості життя при народженні, то в Україні у 2015 році вона становила 71 рік і зросла у порівнянні із 2014 роком на 0,4 роки [64]. У порівнянні із 2008 роком, у якому показник середньої очікуваної тривалості життя становив 67,6 років, відзначається його суттєве зростання. Незважаючи на зростання цього показника, його відставання в Україні від розвинутих країн світу сягає 10-12 років. В країнах з високим рівнем людського розвитку середня очікувана тривалість життя при народженні становить 75,1 років, для Європи та Центральної Азії - 72,3 роки, а для країн ОЕСД - 80,2 років. Варто відзначити, що в Україні спостерігається високий рівень розриву між середньою тривалістю життя чоловіків та жінок (12,0 років). Так, у 2015 році для чоловіків даний показник становив 62,8 роки, а для жінок 74,8 роки. У порівнянні із 2014 роком середня тривалість життя чоловіків зменшилась на 2,4 роки, а жінок на 0,7 років [48]. Аналіз середньої тривалості життя населення в 2015 році у регіонах показує, що найвищим його показник був у Західних областях, а саме: Тернопільській (73,35 роки), Львівській (73,33 роки) та Івано-Франківській (73,18 роки) областях. За інформацією Державної служби статистики низький рівень середньої тривалості життя у 2015 році був у Житомирській (69,61 років), Дніпропетровській (69,92 років), Херсонській (69,95 років) та Київській (69,99 років) областях. Варто зазначити, що у рейтингу блоку «Відтворення населення» за рівнем РІЛР, перше місце займає Тернопільська область, а 22 – Одеська [48].

Фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень, у монографії «Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики:

регіональний аспект» серед ризиків впливу, які негативно позначаються на перспективах людського розвитку в Україні та її регіонів, вказують на розвиток, що супроводжується несприятливими демографічними наслідками [33, с. 51]. Отже, основним демографічним викликом розвитку України у найближчі десятиліття є прискорене старіння населення, яке матиме тенденцію до прогресування. За оцінками Інституту демографії та соціальних досліджень у 2013 році особи віком 65 років і старше становили близько 15% всього населення країни, їх частка і надалі зростатиме і до 2050 р перевищить 24% [33, с.51]. У територіальному розрізі найвищий рівень старіння населення фіксується в Чернігівській та Сумській областях, що дозволяє виокремити їх як основні ареали превалювання негативних демографічних тенденцій.

Зазвичай наміри держави, щодо політики відтворення населення, декларуються у відповідних «Концепціях», «Стратегіях» або «Програмах» демографічного розвитку країни, де ставляться цілі, що відповідають сучасним державним інтересам. В Україні було розроблено стратегію демографічного розвитку України на 2006–2015 роки, в якій основною метою визначили не зростання чисельності населення і подолання депопуляції, а поліпшення якісних характеристик населення та гармонізацію відтворення людності України. У розпорядженні Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту «Про затвердження плану заходів, щодо реалізації Стратегії демографічного розвитку на період до 2015 року» визначалися основні інструменти демографічної політики в Україні. Проаналізувавши їх виконання, можна зробити висновок, що із перелічених заходів демографічної політики в Україні реально виконувалася хіба-що виплата разової допомоги при народженні дитини. Усі інші заходи виявилися недостатніми за обсягом для забезпечення реального впливу, як-от щомісячна допомога з догляду за дитиною, або залишилися на рівні гасел і декларацій, як до прикладу інструменти соціального спрямування та міграційної політики (табл. 2.6).

Таблиця 2. 6

## Основні інструменти соціальної політики [37]

Спрямування	Інструменти
Економічне	Поетапна виплата разової допомоги при народженні дитини в розмірі 22,6 прожиткового мінімуму; Встановлення фіксованої щомісячної допомоги з догляду за дитиною та поетапне збільшення коштів.
Соціальне	Здійснення моніторингу освітніх та виховних закладів; Збільшення доступності закладів дошкільної освіти у сільських регіонах; Створення умов для розвитку масової фізичної культури та спорту.
Міграційна політика	Розробка актів і міжнародних угод щодо інтеграції біженців в українське суспільство; Підготовка проектів міжнародних договорів про соціальне забезпечення громадян з Аргентиною, Німеччиною, Португалією, Туреччиною та Угорщиною; Укладення угод про працевлаштування громадян України з Аргентиною, Грецією, Грузією, Іспанією, Італією та Кіпром; Розробка програм і проектів соціальної та професійної адаптації громадян України які повертаються до України з-за кордону; Всеукраїнський перепис населення 2011 року.

Водночас обсяг видатків на реалізацію демографічної політики у цей період був досить високим та наближався до 2 % ВВП. Такі витрати на заходи з реалізації демографічної політики України прирівнюються до найбільш витратної скандинавської моделі соціально-демографічного розвитку, хоча за ефективністю поступаються не лише їй, а й менш затратним моделям.

Окремої уваги заслуговують заходи з підвищення рівня та збереження здоров'я населення. Треба зазначити, що держава активно підтримує програми охорони здоров'я населення. Акцентуємо увагу на декількох з них у сфері профілактичної та клінічної медицини: Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року; державна цільова програма «Трансплантація» на період до 2012 року; загальнодержавна програма забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2009-2013 роки; загальнодержавна програма боротьби з онкологічними захворюваннями на 2007-2016 роки; загальнодержавна програма імунопрофілактики та захисту населення від інфекційних хвороб на 2007-2015 роки; державна цільова програма «Цукровий діабет» на 2009-2013 роки; програма профілактики лікування артеріальної гіпертензії в Україні; комплексні заходи щодо заохочення народжуваності.

Україна активно підтримує програми Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я (ВООЗ). У рамках програми «Здоров'я для всіх у ХХІ столітті» ВООЗ було прийнято 10 головних цілей, які сприяють збереженню здоров'я.

Розвиток фізичної культури сприяє не лише фізичному, але і психологічному здоров'ю людини. В Україні ще у 1994 році було прийнято програму «Про державну підтримку розвитку фізичної культури та спорту в Україні», пізніше у 2011 році було розроблено та прийнято Концепцію загальнодержавної цільової соціальної програми фізичної культури і спорту на 2012-2016 роки. В 2015 році було прийнято нову Концепцію Державної цільової соціальної програми розвитку фізичної культури та спорту на період до 2020 року. Ця концепція визначила, що пріоритетом реалізації державної політики є впровадження в Україні європейських стандартів життя. Хоча, декларативно Україна намагається впливати на збереження здоров'я нації, однак брак фінансових коштів поки що унеможливорює ефективну реалізацію усіх проектів, які значно вплинули б на відтворення населення та зростання людського потенціалу.

Дещо покращити ситуацію із реалізацією програм, спрямованих на соціально-демографічний розвиток покликана реформа децентралізації України. На рівні місцевих громад необхідно якісно формувати цілі та заходи, направлені на регіональний людський розвиток. Однак, найважливішим чинником підвищення рівня людського розвитку в регіонах є забезпечення кардинальних змін у суспільній свідомості в напрямку підвищення цінності людського життя та відповідальності індивіда за своє здоров'я та здоров'я близьких.

Стосовно ефективності освіти, слід зауважити, що вона залишається найбільш витратним сектором державного бюджету, з надзвичайно низькою ефективністю вкладень. Незважаючи на збільшення фінансування освіти відбувається скорочення кількості зайнятих даним видом діяльності та зниження якості освітніх послуг. «Інвестиційна» складова даного сектору, тобто витрати на розвиток, є вкрай низькою. Аналіз структури витрат на

освіту дозволяє констатувати, що на заробітну плату працівників освітньої сфери припадає близько 80% витрат, 16% – складає вартість медичних послуг, харчування, адміністративних та інших послуг, відряджень, будівельних та ремонтних робіт і 5% – це стипендії, придбання підручників тощо. Знижує ефективність освіти і той факт, що витрати на освіту зростають, а зменшується кількість осіб, які навчаються. Впродовж 2007 – 2012 рр., середні витрати на одну особу, що навчається, зросли з 5,79 грн. до 13,51 грн. Хоча вартість навчання й обсяг витрат на одного учня неухильно зростають, однак якість освіти знижується, що свідчить про неефективне використання бюджетних коштів. [25, с.19].

Варто також зазначити, що головна складність оцінки ефективності інвестування в людський капітал полягає в тому, що велика частина вкладень в його розвиток має нематеріальний характер, вартість яких оцінити неможливо. Так, окрім грошових витрат на навчання, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації, нарощення людського капіталу вимагає, щонайменше, кропіткої праці самого носія цього виду капіталу – людини. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й суспільство та економіка в цілому.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

#### **3.1. Реформування освітньої та наукової сфер як умова підвищення ефективності інвестицій в людський капітал**

Згідно з Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті метою системи освіти є створення умов для самореалізації і розвитку кожної особистості, формування покоління, яке здатне навчатися впродовж життя. Однак за роки існування незалежної української держави в освітній сфері нагромадилося безліч проблем системного характеру: застаріла матеріально-технічна база, незадовільна вікова структура педагогічних працівників, зниження соціального статусу працівників освіти, неефективна та застаріла система управління і фінансування, корупційні прояви, надмірна комерціалізація та зниження якості освітніх послуг, використання морально застарілих методів і методик навчання тощо.

Розвиток українських ВНЗ стримує надмірна бюрократизація, наявний централізм у прийнятті найменших рішень, наприклад, щодо стимулювання праці викладачів, розміру стипендій, закупівлі обладнання тощо. Бюджетні програми охоплюють виконання суто державного замовлення і не націлені на конкуренцію із закордонними вищими навчальними закладами стосовно надання якісної освіти. Відсутня взаємодія освітнього ринку України із ринком праці. Програма реформування вищої школи переважно сфокусована на подоланні корупційності та академічної недоброчесності. Подальше ігнорування та відкладання нагальних змін в освітній та науковій сферах України може призвести до негативних та небажаних наслідків, одним з яких є опосередковане інвестування громадянами України західних університетів.



Оцінка інвестування людського капіталу за рахунок державних коштів дає змогу стверджувати, що частка видатків на освіту з державного бюджету у 2010 р. становила 9,49 %, а у 2015 р. зменшилася майже наполовину, тобто склала 5,23 %. На загальнодержавному рівні переважно фінансується вища освіта, видатки на яку відповідно до загальної тенденції зменшилися з 7,51 % у 2010 р. до 4,5 % у 2015 р. Частково з державного бюджету виділяються кошти на функціонування післядипломної освіти, відносний обсяг яких за досліджуваній період коливався в межах 0,10–0,16 % загальної суми видатків. Водночас прерогативою держави є фінансове забезпечення фундаментальних та прикладних досліджень і розробок у сфері освіти, що також характеризуються спадною динамікою з 0,18 % у 2012 р. до 0,17 % у 2013 р., 0,14 % у 2014 р. та 0,12 % у 2015 р. [11]. Видатки на дошкільну, загальну середню, професійно-технічну, позашкільну освіту є надто низькими, оскільки за чинним бюджетним законодавством майже повністю передані на місцевий рівень управління. Очевидно, що недофінансування вказаних закладів негативно позначається на якості освітніх послуг, позаяк призводить до зниження інтелектуального потенціалу українського суспільства. На рівні загальної середньої освіти удосконалення механізму фінансування має відбуватися у напрямі вирішення проблем малокомплектних сільських шкіл та забезпечення доступу дітей до якісної освіти. У такій ситуації більш раціональним є не введення фінансування на одну особу, а створення опорних шкіл, що наразі реалізується Міністерством освіти і науки України. Зміцнення таким чином шкільної інфраструктури у комплексі із вирішенням транспортних проблем дозволить підвищити якість навчання. На рівні професійно-технічної та вищої освіти необхідно запровадити фінансування за результатами діяльності. Власне у цьому напрямі вже здійснюються певні кроки і у 2016 році МОН України навіть був запропонований для обговорення проект фінансування ВНЗ за результатами діяльності. Разом з тим, формула фінансування не може враховувати дуже багато змінних, оскільки це нівелює стимулюючий ефект. Приклад інших країн доводить, що основних показників,

які будуть розглядатися в якості результатів (орієнтирів для фінансування), має бути декілька. До того ж, визначати їх потрібно виходячи зі стратегічних пріоритетів державної політики: збільшення чисельності студентів (загалом або конкретних спеціальностей), підвищення якості навчання, працевлаштування, залучення іноземних студентів тощо. Найбільш вагомими показниками в якості орієнтирів для фінансування має стати потужна підтримка окремих спеціальностей (ІКТ, технічні, медичні, аграрні спеціальності тощо), чисельність випускників, рейтингові показники ВНЗ [24, с.31].

Законодавство України про вищу освіту базується на Конституції України і складається із законів України "Про освіту", "Про наукову і науково-технічну діяльність" та інших нормативно-правових актів, міжнародних договорів України, укладених в установленому законом порядку. Державну політику у сфері вищої освіти визначає Верховна Рада України, а реалізують Кабінет Міністрів України та центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки. Якість та обсяг людського капіталу на регіональному та державному рівнях визначають такі інституції, як Міністерство освіти і науки України, навчальні заклади системи середньої освіти, професійно-технічні та вищі навчальні заклади, суб'єкти господарювання й служби зайнятості. Системна взаємодія усіх перелічених суб'єктів в рамках виконання узятих на себе зобов'язань формує передумови створення певного обсягу та якості людського капіталу країни.

Важливою інституцією системи підготовки конкурентоспроможних спеціалістів для ринку праці України є ВНЗ, які забезпечують підготовку і перепідготовку кадрів на науковій основі з урахуванням новітніх світових тенденцій в освітній сфері відповідно до Закону України «Про вищу освіту» [18]. Цей Закон встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з закладами вищої освіти на принципах автономії закладів вищої освіти, поєднання освіти з наукою та виробництвом з

метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях. Однак на практиці ігнорується дотримання положень даного закону щодо урахування вимог роботодавців (приватних підприємств) до обсягів підготовки та якості освіти фахівців. У зв'язку з цим в Україні підготовлено значно більше фахівців порівняно з реальними потребами. Зокрема дослідниця О.В.Захарова, проаналізувавши підготовку фахівців у ВНЗ та ПТНЗ впродовж 2002-2009 рр., виявила суттєву диспропорцію між попитом і пропозицією фахівців із вищою та професійно-технічною освітою (рис. 3.1).



**а) вища освіта**



**б) професійно-технічна освіта**

Рис. 3.1. Невідповідність між потребами у працівниках з вищою та професійно-технічною освітою, їх підготовкою та пропозицією [20, с.16].

У результаті інвестування коштів у здобуття освіти державою або особою, є неефективним та має низький рівень економічної окупності.

В умовах перевищення пропозиції молодих фахівців з вищою освітою над попитом на них необхідно забезпечити достатній рівень якості їх підготовки. Освітня сфера в Україні повинна удосконалюватися у напрямі регулювання взаємозв'язків «школа – ВНЗ – підприємство» через поєднання навчального, наукового та виробничого процесів. Це дозволить не тільки

підвищити результативність освіти в цілому, а й забезпечити окупність інвестицій у людський капітал та скоротити ймовірність настання ризиків втрати інвестованих коштів. Підприємство, як основний замовник робочої сили, повинно мати прямий та непрямий вплив на процес підготовки та перепідготовки фахівців навчальними закладами. Прямий вплив повинен бути забезпечений можливістю участі керівників та провідних спеціалістів підприємства у визначенні змісту навчальних програм підготовки, що забезпечують формування тих компетенцій фахівців, на які підприємство має найбільший попит. Однак українські підприємства не мають такої можливості у зв'язку з високим ступенем централізації та уніфікації процесу розробки навчальних програм ВНЗ. Тому випускники вищих навчальних закладів, навіть за умов наявності диплому із відзнакою, не можуть повною мірою задовольнити вимоги сучасного виробництва за обсягом знань та наявних навичок. У зв'язку з цим інвестиції у їх підготовку виявляються неефективними і такі фахівці відразу потребують здійснення певних інвестиційних витрат. Непрямий вплив підприємства на процес підготовки та перепідготовки фахівців визначається самостійним вибором тих навчальних закладів, які за напрямом підготовки найбільшою мірою відповідають його вимогам щодо якості знань та навичок випускників. Саме цей вплив є найбільш поширеним в умовах української економіки. Отже, сучасне інформаційне суспільство потребує пошуку шляхів для поєднання інтересів усіх зацікавлених суб'єктів у формуванні висококваліфікованої робочої сили для української економіки. Вищій освіті в Україні необхідна радикальна та системна реформа, спрямована на розвиток конкурентного ринку освітніх послуг та на підвищення віддачі від інвестицій у людський капітал. Надання ВНЗ широкої фінансової автономії можливе через встановлення жорсткого контролю за використанням державних коштів. Зокрема, стипендії мають надаватися найбільш талановитим студентам у рамках власних програм мотивації та вироблення власної стратегії на ринку освітніх послуг. Для малозабезпечених громадян реалізацію конституційного права доступу до

освіти можна гарантувати засобами соціальної політики. Вища освіта повинна забезпечувати подальший розвиток потенціалу кожного студента впродовж усього періоду навчання у ВНЗ, давати поштовх до професійної мобільності та розвитку кар'єри у майбутньому. Важливою складовою сучасної системи фахової підготовки студента є посилення уваги до розвитку самостійності та сміливості у прийнятті рішень. Тісний взаємозв'язок між навчальним закладом та підприємством дозволить максимально наблизити компетентісний рівень випускників до сучасних жорстких вимог роботодавця та сприяти підвищенню окупності коштів, інвестованих в отримання певного освітнього рівня державою, підприємством або родиною молодого фахівця. Отже, метою реформування вищої школи є імплементація вітчизняного законодавства задля створення конкурентоспроможних на глобальній арені університетів, які увійшли б до переліку 100 найкращих університетів світу.

Відповідно до діючої стратегії соціально-економічного розвитку Євросоюзу «Європа-2020» фундаментом людського капіталу є знання та інновації. Обсяг фінансування на такі цілі становить 3% сукупного ВВП ЄС, а 40% молоді повинні мати університетську освіту [80, р.16]. Окрім того, базовою складовою європейської моделі визнано доцільність навчання впродовж трудової діяльності, що є важливою умовою зайнятості й соціального забезпечення. Цей принцип обумовлює взаємну відповідальність держави й особистості у розвитку освіти. Очевидно, що за існуючого стану вітчизняної економіки, наукові стандарти та фінансові інвестиції світового рівня в короткотривалому часовому проміжку неможливо досягти. Хоча, у нашій державі знанням притаманні риси, які за змістом не уособлюють властивості капіталу, а саме:

- наявність необґрунтованої диференціації доходів працівників однакового освітньо-професійного рівня на фірмах різної форми власності, що є відображенням спотвореної залежності доходів від рівня освіти;
- невідповідність оплати праці рівню компетентності працівника (часто менш результативна праця оплачується вище більш результативної);

- заниження оцінки висококваліфікованої праці, що спричиняється, з одного боку, її використанням там, де не потребується такий рівень, а з іншого – нерозумінням ролі знаннєвої компоненти у сучасному виробничому процесі [43, с. 132].

Фінансування наукових досліджень в Україні є недостатнім, що призвело до знецінення людського капіталу за одночасного дефіциту висококваліфікованих спеціалістів. Так, витрати бюджету на наукові дослідження та розробки у 2016 р. становили лише 0,6 млрд доларів США. Наукоємність ВВП (видатки на науку за усіма джерелами у відсотках до ВВП) у 2016 р. становила 0,48%. [62, с.15]. Для порівняння, обсяг витрат на наукові дослідження та розробки (у % до ВВП) серед країн Європейського Союзу найвищими були у Фінляндії – 3,17%. Оцінка витрат у абсолютному вимірі засвідчує, що США спрямовують на наукові дослідження 497 млрд дол. США. Стосовно джерел фінансування, то в Україні приватний бізнес забезпечує 44% усіх витрат, а державний сектор – 38% [69]. За даними Т. Лебеди, якщо частка витрат на науку менша 0,4 % ВВП, то наука в країні виконує лише соціокультурну функцію; до 0,9% - вона спроможна на незначні наукові результати і здійснює пізнавальну функцію в суспільстві; і лише тоді, коли вони перевищують цю межу, виконується її економічна функція [31, с. 4-5].

Отже, сучасний стан фінансування науки в Україні є досить невтішним, крім того спостерігається тенденція до зниження обсягів фінансування наукових та науково - технічних робіт порівняно із низкою країн світу, що свідчить про відставання України в інноваційному розвитку. На даному етапі розвитку країни, окрім збільшення витрат бюджету на наукові дослідження і розробки, необхідно здійснювати пошук нових джерел фінансування наукових та науково-технічних робіт. Важливим кроком до фінансового забезпечення наукових досліджень в Україні є залучення та стимулювання бізнес-сектору в інноваційний процес. Також важливо залучати у процес інвестування досліджень і розробок фінансові ресурси банківського та небанківського сегмента фінансового ринку, через надання цим фінансовим інститутам

додаткових стимулів. Таким чином, якщо держава не змінить свого ставлення до фінансового забезпечення наукових досліджень, вона і далі буде втрачати конкурентні позиції на світовому ринку. Недофінансування наукових досліджень призводить до відпливу наукового потенціалу за кордон і гальмує розвиток людського капіталу держави.

### **3.2. Соціальні видатки в контексті зростання вартості людського капіталу**

Проголошення України соціальною державою покладає на уряд широкий спектр зобов'язань щодо вирішення суспільних проблем. Втім це відповідає функціям держави у ринковій економіці, які передбачають необхідність реалізації заходів з перерозподілу національного продукту з метою підтримки незахищених верств населення та їх забезпечення необхідними послугами. Основним завданням цих заходів є сприяння у створенні рівних можливостей для всіх членів суспільства. Варто зазначити, що від ефективності реалізації цих функцій залежить не лише рівень добробуту населення, а й конкурентоспроможність держави.

У Конституції України (ст.46) проголошується, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними [29]. Право на соціальне забезпечення також закріплене у спеціальних законах. 16 березня 2016 р. Україною було ратифіковано Конвенцію МОП (№ 102) 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення та підписано



Європейський кодекс соціального забезпечення.

Соціальні видатки є похідною економічного розвитку країни. У розвинутих країнах світу склалася система фінансування соціальних програм, суб'єктами якої виступають держава, роботодавці та одержувачі соціальних виплат. Значним джерелом фінансових ресурсів на соціальні цілі в Україні є державний та місцевий бюджети. Здебільшого від спрямування державних ресурсів на соціальну сферу залежить не лише міра задоволеності наявних потреб населення, а й забезпечення передумов для ефективного функціонування національної економіки.

В науковій літературі соціальні видатки виокремлені із усієї сукупності видатків бюджету. Узагальнивши наявні наукові дослідження стосовно сутності соціальних видатків бюджету, науковець Б. Малиняк соціальними видатками бюджету вважає видатки на охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток, освіту та на соціальний захист і соціальне забезпечення.[35, с. 61]. Соціальний захист та соціальне забезпечення є досить значною видатковою статтею бюджету і навіть більшою, ніж видатки на охорону здоров'я, освіту та економічну діяльність. Частка видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення у структурі соціальних видатків зросла з 61,47 % у 2012 р. до 64,41 % у 2013 р., 64,58 % у 2014 р., 68,22 % у 2015 р. [11]. Варто відзначити, що це є одним з найбільших показників на Європейському континенті. Більше, ніж Україна у 2012 році на соціальні цілі витратили лише скандинавські країни (Ісландія, Швеція, Норвегія, Фінляндія, Данія), Мальта, Австрія, Естонія та Великобританія. Варто відзначити, що максимальна частка видатків соціального призначення у зведеному бюджеті країни була в Данії - 67,3%. При цьому мінімальне значення частки видатків бюджету на соціальні цілі в 2012 р. було в Греції (21,5%), Болгарії (26,7%) та в Румунії (33,1%) [35, с.61]. Загальна сума витрат на соціальне забезпечення в Україні є більшою, ніж у будь-якій з нових країн-членів ЄС, сусідніх з Україною. На відміну від цього, витрати на охорону здоров'я є значно нижчими середнього показника у ЄС або в сусідніх країнах-членах ЄС.

Характеризуючи таку складову соціальних видатків як видатки на охорону здоров'я, слід відзначити значний рівень приватного фінансування, який обумовлений макроекономічною нестабільністю. Хоча фінансування із бюджетів охоплює практично усі витрати на стаціонарне лікування, послуги денної допомоги, профілактику і охорону здоров'я, а також управління охороною здоров'ям, домогосподарства оплачують майже всі витрати на фармацевтичні препарати та інші медикаменти і більш ніж одну третину амбулаторних витрат на лікування. В результаті 47,1% витрат на охорону здоров'я фінансуються методом прямих виплат “з кишені”. Більшість домогосподарств, зокрема домогосподарства з низьким рівнем доходу, вказали занадто високу вартість ліків, медичних товарів та послуг як основну причину недоступності медичної допомоги [57, с.10]. Найбільшу частку витрат системи охорони здоров'я складають витрати на заробітну плату медичного персоналу (71–74%). Тому фінансування витрат на медичні процедури і медикаменти покривається за рахунок коштів пацієнтів. Крім того, бюджет установ охорони здоров'я формується на основі кількості ліжок та чисельності медпрацівників, а не відповідно до обсягу медичних послуг. Обмеженість фінансування призводить до зниження доступності медичних послуг для населення. Спостерігається також скорочення кількості лікарів, середнього медичного персоналу та лікарняних ліжок на одиницю населення.

Витрати на соціальне забезпечення в Україні також характеризуються відносно високим рівнем витрат на допомогу сім'ям та дітям, зокрема, 2,7% ВВП або 11,2% від загальної суми, що є значно більше, ніж в середньому у ЄС [57, с.10] Через значне зростання кількості одержувачів і середнього розміру субсидії у 2014 році у порівнянні з 2015, обсяг витрат на житлові субсидії на оплату електроенергії, природного газу, послуг тепло-, водопостачання і водовідведення, квартирної плати, вивезення побутового сміття та рідких нечистот збільшився у понад шість разів, а загальна сума субсидій для відшкодування витрат на придбання скрапленого газу, твердого і рідкого пічного побутового палива зросла у понад чотири рази. В результаті

програма житлових субсидій певною мірою відсунула терміни заплановане розширення адресної соціальної допомоги.

Враховуючи складну фінансово-економічну ситуацію в країні, можна спрогнозувати подальше зростання бюджетних призначень на дотримання соціальних гарантій і стандартів. У складі видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення істотно переважають інші напрями фінансування видатків: на соціальний захист пенсіонерів – понад 15 % загальної суми бюджетних видатків. Значно нижчими є обсяги виділених коштів на соціальний захист інших малозабезпечених категорій громадян – близько 1 %, на випадок непрацевдатності – понад 0,20 %, виплати ветеранам війни і праці – трохи більше ніж 15 %, допомогу під час вирішення житлового питання – на рівні 0,25 % підсумкової величини видатків державного бюджету [11].

Як бачимо, сфера фінансування соціальних видатків є найбільш нерегульованою, позаяк не встановлено стабільних структурних економічних пропорцій. Задекларовані соціальні стандарти для населення не мають стійкого фінансового підґрунтя, відсутня єдина цілісна методологія їхнього бюджетування, забюрократизованим і недовершеним є механізм субсидіювання малозабезпечених громадян. Усе це потребує комплексних, системних, поетапних змін у системі соціального захисту в частині надання адресності соціальним допомогам, підвищення якості послуг із соціального забезпечення, формування відповідних реєстрів соціально незахищених домогосподарств, заміни натуральних трансфертів грошовими виплатами тощо.

Незважаючи на те, що Україна належить до групи країн з високою часткою видатків соціального призначення поряд зі скандинавськими країнами, соціальне становище її громадян знаходиться вкрай на незадовільному рівні. Ці процеси ще більше посилюють: макрофінансова нестабільність, військова загроза з боку Російської Федерації та інші геополітичні виклики. Тому головним завданням уряду є захист найбільш

вразливих верств населення, що у свою чергу вимагає фінансового забезпечення.

Сьогодні в Україні спостерігаються дуже гострі соціальні проблеми, проявом чого є низький рівень тривалості життя, високий рівень бідності, незадоволеність громадян умовами проживання, що вимагає розширення обсягів ресурсів держави, які спрямовуються на вирішення соціальних проблем. Однією з причин низької якості послуг соціального призначення, а подекуди їх недоступності для споживачів, є незадовільний стан матеріально-технічного забезпечення установ, наділених повноваженнями щодо надання послуг соціального призначення в Україні. По-друге, недосконалість системи державних закупівель, що призводить до надмірних витрат бюджету, в тому числі для надання послуг соціального призначення. За офіційною оцінкою Служби безпеки України, збитки від корупції при держзакупівлях досягають 35-52 млрд грн, що становить 10-15% витрат держбюджету. При цьому від 50 до 75% бюджетних асигнувань під час процедури державних закупівель освоюється з численними порушеннями [55]. Зазначене вище, безумовно, призводить до подорожчання реальної вартості послуг соціального призначення та є одним із чинників, який негативно впливає на структуру соціальних видатків бюджету, оскільки сприяє зміщенню акцентів на користь трансфертної політики, а не на користь послуг. По-третє, залишаються нерозвиненими форми взаємовідносин урядових структур і громадянського суспільства на фоні недосконалого інформування громадськості про результати заходів щодо підвищення результативності державних видатків на суспільні послуги. Таким чином, навіть ті успіхи, які є в цій сфері, не рідко залишаються маловідомими. Натомість широкого суспільного резонансу набувають факти неможливості громадянами скористатися необхідними послугами, на надання яких спрямовано бюджетні ресурси. Крім цього, обмежений вплив громадськості на процес управління бюджетом ускладнює врахування суспільних потреб при здійсненні бюджетних видатків. Відтак це негативно впливає на задоволеність громадян діями органів влади щодо

управління державними фінансовими ресурсами.

По-четверте, неефективність контролюючих заходів за процесом використання обмежених бюджетних коштів в інтересах суспільства. Непоодинокі випадки швидкого збагачення осіб, які перебувають при владі, створює небезпідставні підозри у використанні державних ресурсів в особистих інтересах. Це формує вкрай негативну оцінку в суспільстві результатів управління державними фінансами. Все перелічене вище сприяє формуванню у громадян вузько прагматичної позиції стосовно витрачання суспільних коштів. Серед двох альтернативних варіантів здійснення державних соціальних видатків – безпосереднє спрямування вже зараз державних видатків на надання грошової підтримки громадянам чи здійснення заходів з підвищення доступності та якості суспільних послуг у перспективі, суспільство схильне віддавати пріоритет першому варіанту.

В умовах становлення демократичних відносин в нашій державі соціальна політика часто зводиться до підвищення грошових виплат населенню, яке нерідко спрямовує ці кошти на цілі, що не пов'язані або й навіть суперечать суспільному розумінню соціальної політики. Натомість важливі соціальні потреби в охороні здоров'я, освіті, культурі та інші залишаються незадоволеними. Як засвідчує зарубіжний досвід, в багатьох розвинених державах частка соціальних видатків бюджету, що спрямовується на послуги соціального призначення у загальній структурі соціальних видатків, є значно нижчою, ніж в Україні. Причиною цього є те, що в цих країнах впродовж тривалого часу відбувалося формування сучасної мережі бюджетних закладів, а відтак сьогодні відсутні потреби в значних інвестиціях для розвитку бюджетних установ. Крім цього в розвинених державах широко застосовують практику державно-приватного партнерства, що дає змогу зменшувати витрати держави на підтримку і розвиток бюджетних закладів.

Магістральним напрямом удосконалення системи управління видатками соціального призначення є модернізація бюджетної системи відповідно до сучасного уявлення про роль бюджету в демократичній країні, в якій діють

ринкові закони. З метою вирішення важливої проблеми підвищення ефективності соціальних видатків бюджету доцільно розробити й реалізувати комплекс заходів, спрямованих на реформування бюджетного процесу на засадах економічної ефективності та соціальної справедливості.

Основні напрями підвищення ефективності соціальних видатків мають передбачати реальне запровадження програмно-цільового методу бюджетування на всіх рівнях бюджетної системи, модернізацію організаційних форм бюджетних закладів, що передбачатиме появу мотивів у бюджетних закладів до ефективної роботи, запровадження конкуренції за одержання бюджетних асигнувань, посилення ролі громадських інститутів у бюджетному процесі, удосконалення бюджетного контролю в нашій державі. Сьогодні в Україні не спостерігається достатньої політичної волі для проведення бажаних реформ у системі видатків бюджету соціального призначення. Вчені звертають увагу на те, що влада має знайти новий формат збалансованості і взаємодії інтересів держави, ринку і громадянського суспільства, пов'язуючи можливість виконання цього завдання із трансформацією інституцій, які представляють ці суб'єкти. Вирішення даного завдання дасть змогу забезпечити структурну збалансованість соціальних видатків бюджету між соціальними трансфертами і послугами соціального призначення з метою повноцінного забезпечення потреб населення і створення рівних можливостей для зростання вартості людського капіталу. Проте, для досягнення зазначеної важливої цілі цивілізаційного розвитку необхідно створити умови для ефективного використання коштів, спрямованих на надання населенню необхідних суспільних послуг. В основі цих заходів, в умовах, що склалися в Україні, головним є припинення розкрадання бюджетних коштів і зловживань у сфері державних закупівель, викорінення корупції при розподілі бюджетних коштів. Наявність перелічених вище недоліків процесу використання бюджетних коштів зводить нанівець всі зусилля щодо запровадження прогресивних методів управління соціальними видатками бюджетів, нових організаційних форм юридичних

осіб, що одержують бюджетні асигнування. Реалізація першочергових завдань, необхідних для підвищення ефективності соціальних видатків бюджету, потребуватиме чимало зусиль усіх учасників бюджетного процесу. На заваді цьому стоятиме насамперед відсутність необхідної політичної волі вищого керівництва країни, високий рівень корупції на всіх рівнях влади, незацікавленість значної частки працівників бюджетних установ у проведенні радикальних реформ, низький рівень підтримки реформ у суспільстві.

Формування стимулів для учасників використання бюджетних коштів до якісного виконання соціально значущих завдань відбувається, як засвідчує зарубіжний досвід, в межах реалізації концепції програмно-цільового бюджетування. Незважаючи на те, що окремі елементи цього методу управління бюджетними ресурсами в Україні реалізуються вже впродовж тривалого періоду часу, суттєвого прогресу у підвищенні ефективності соціальних видатків, досягнуто не було. Причиною цього були як перелічені вище проблеми управління бюджетом, так і несистемність запровадження програмно-цільового методу бюджетування. Слід зазначити, що стаття 347 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом передбачає, що сторони обмінюватимуться інформацією, досвідом, найкращою практикою та здійснюватимуть інші заходи, зокрема, щодо удосконалення програмно-цільових підходів у бюджетному процесі й аналізу ефективності та результативності виконання бюджетних програм [66]. Безумовно, досвід розвинених європейських країн, які досягли чималих успіхів у забезпеченні соціального розвитку, сприяв би реалізації необхідних реформ соціальних видатків бюджету в Україні. Через це підписання частини угоди, що стосується підвищення ефективності видатків бюджету соціального призначення є надзвичайно актуальним завданням.

Необхідною умовою підвищення ефективності соціальних видатків бюджету, що сприятиме зростанню вартості людського капіталу, є забезпечення належного контролю за використанням обмежених бюджетних ресурсів. Як стверджують експерти Національного інституту стратегічних досліджень,

попри проведення реформ у системі державного контролю за витрачанням бюджетних коштів, кардинально поліпшити ситуацію не вдалося. Розширення повноважень Державної фінансової інспекції України та створення підрозділів внутрішнього аудиту не дало відчутного результату. Цього не вдалося досягти також через нереалізований потенціал співпраці влади і громадськості у сфері контролю за витратами бюджету на соціальні цілі. Сьогодні можна спостерігати неготовність владних структур до ефективної співпраці з громадськими організаціями, засобами масової інформації, іншими суб'єктами недержавного фінансового контролю. Проявом цього є відсутність дієвої реакції саме з боку органів влади на виявлені суб'єктами громадського фінансового контролю та оприлюднені факти зловживань з бюджетними коштами, закупівлі товарів, робіт і послуг за необґрунтованими високими цінами, неякісного виконання робіт за бюджетні кошти, недоліків у наданні суспільних послуг.

Важливим стратегічним напрямом удосконалення соціальних видатків бюджету є підвищення адресності соціальних трансфертів. Навіть на офіційному рівні визнано, що дії влади у сфері соціальної допомоги досі орієнтовані більше на подолання наслідків, а не на створення сприятливих умов для попередження або самостійного подолання громадянами негативних наслідків соціальних ризиків. Досі зберігається надмірно розгалужена система пільг, неврегульованим залишається питання щодо прав на пільги. Зважаючи на великий обсяг видатків бюджету, що спрямовують у вигляді трансфертів населенню та наявні значні проблеми щодо їх адресності, підвищити результативність видатків бюджету без необхідного реформування соціальних трансфертів буде неможливо. Отже, удосконалення соціальних видатків бюджету є важливою складовою побудови нового державного порядку, який враховував би загальні закономірності ринкового розвитку і властивості країни, поєднував би цінності економічної лібералізації з інтересами суспільства, самостійність та ініціативу.



### **3.3. Формування національної стратегії інвестування процесів розвитку людського капіталу**

Визначальним чинником постіндустріального розвитку є здатність до ефективних якісних та структурних зрушень, які не можуть бути досягнені ніяким іншим способом, окрім постійного і безперервного розвитку та вдосконалення людського капіталу. Практично усі розвинуті країни світу здійснюють могутню підтримку процесів розвитку людських ресурсів з метою підвищення якості трудового потенціалу для економічного зростання та соціального розвитку країни.

Нагромадження людського капіталу країни передусім залежить від якості, стану розвитку та доступності комплексу освітніх послуг населенню, що має бути одним із перспективних орієнтирів при формуванні національної політики розвитку країни. Підтвердженням цієї думки є прийняття рекомендації

МОП

Ф№ 195 (2004 р.) про розвиток людських ресурсів через освіту, підготовку кадрів та безперервне навчання, яка визначила і затвердила основні перспективні напрями розвитку людських ресурсів країн світу. Нею встановлено визначальну роль держави у розвитку людських ресурсів шляхом розробки національної стратегії у сфері освіти і підготовки кадрів; створенні економічних умов та стимулів, що мають спонукати підприємства до інвестування у людський капітал; сприянні розвитку системи освіти і підготовки кадрів, що відповідають національним умовам та практиці; гарантуванні рівного доступу громадян до освіти, підготовки кадрів та безперервного навчання. При цьому у документі зазначається, що розвиток людських ресурсів є досить складним та тривалим у часі процесом, який для забезпечення врахування інтересів усіх сторін має здійснюватися із ретельним виконанням принципу трипартизму як основного в ефективній організації діяльності МОП: уряди країн мають інвестувати кошти та створювати умови

для подальшого розвитку освіти і підготовки кадрів на всіх рівнях; підприємства – здійснювати повномасштабну політику підготовки своїх найманих працівників. Громадяни країни мають право та здатні повною мірою використовувати можливості особистого та професійного розвитку, які їм надають як уряд, так і підприємство, на якому вони працюють [49, с.1]. Питання збільшення обсягу та якості людського капіталу через набуття освіти та здійснення професійного розвитку задля забезпечення сталого економічного зростання є насущним для більшості країн світу незалежно від досягнутого ними рівня економічного розвитку. Так, Конституціями таких країн, як Аргентина, Болівія, Бразилія, Гватемала, Німеччина, Іспанія, Італія, Мексика та Чилі закріплено та конкретизовано право кожної людини на освіту та професійну підготовку і перепідготовку, які є основними інструментами розвитку людських ресурсів та нагромадження людського капіталу завдяки інвестуванню [22, с.308]. В Україні Конституцією також закріплено право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та на освіту (ст. 53) [29]. При цьому під правом на освіту розуміється забезпечення державою доступності та безоплатності „дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам” [Конституція]. Разом із тим за рішенням Конституційного Суду України офіційне тлумачення умов надання державних гарантій безоплатності освіти у державних і комунальних навчальних закладах визначається «переважно фінансово-економічною спроможністю держави, проте бюджетні асигнування на освіту держава зобов’язана забезпечувати у розмірі не менше 10 відсотків національного доходу» [22]. Відповідно до цього рішення умова доступності освіти реалізується у вільному виборі людиною типу вищого навчального закладу, напряму підготовки та форми навчання. Отже, на державному рівні мають бути надані всі можливості для отримання українськими громадянами

певного рівня професійно-технічної й вищої освіти та створені умови для одержання якісної цільової підготовки осіб, які за результатами зовнішнього незалежного оцінювання прозоро пройшли конкурсний відбір в обраному навчальному закладі та були зараховані на місця державного замовлення.

Виконання цієї умови сприятиме збільшенню високоякісного людського потенціалу, використання якого прискорить досягнення мети сталого інноваційного розвитку економіки країни. Наступною умовою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності освітньої системи України є необхідність проведення пріоритетної політики формування людини як унікальної особистості та професіонала, починаючи ще із шкільної лави у початковій школі і до моменту вибору молодого людиною навчального закладу для продовження освіти. Досягнення усвідомленого вибору майбутньої професії має бути забезпечене вчасно здійсненою професійною орієнтацією молоді шляхом реалізації програм професійного виховання ще у загальноосвітній школі. Успішність здійснення кожної з програм професійного самовизначення молоді людини залежить від узгоджених одновекторних просвітницьких дій учителів, членів родини, засобів масової інформації тощо. У вірному виборі майбутньої професії можуть сприяти екскурсії школярів на підприємства і провідні професійно-технічні та вищі навчальні заклади регіону, а також проведення тестування, соціального і психологічного моніторингу, метою яких є своєчасне виявлення природних задатків кожної особистості до тієї або іншої професії. Однак надання платних освітніх послуг ускладнює практичну реалізацію проголошеного права кожного українського громадянина на одержання освіти для переважної більшості осіб. Другим важливим джерелом покриття фінансових витрат на отримання професійно-технічної або вищої освіти є кошти підприємства. Якщо вибір родинною прямою та профілю навчання обумовлений суб'єктивним бажанням та інтересами, то вибір підприємством прямою фахової підготовки і перепідготовки ґрунтується на засадах об'єктивного визначення потреби підприємства у професійному розвитку працівників.

Отже, з трьох основних джерел інвестування у людський капітал, саме підприємство виступає тією рушійною силою, яка шляхом здійснення інвестиційних витрат у професійний розвиток працівників сприяє досягненню сталого інноваційного розвитку економіки країни. Умови, за яких підприємства України здійснюють інвестування у людський капітал, є досить різними та залежать від значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників.

Можливості економічно успішних промислових підприємств дозволяють їм створювати та забезпечувати сучасним обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких є комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників на робочому місці. У якості викладачів у ці підрозділи можуть запрошуватися як досвідчені штатні працівники підприємства, так і сторонні провідні фахівці та викладачі у кожній окремій сфері знань. Основним призначенням таких підрозділів є здійснення професійного навчання робітничого персоналу відповідно до сучасних вимог ринку та технологічних особливостей виробництва. Разом із тим такі підприємства мають можливості здійснювати професійний розвиток керівного персоналу у престижних навчальних закладах країни та світу, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність та отримати економічну віддачу від інвестованих коштів.

Натомість переважна більшість малих та середніх підприємств не мають достатніх фінансових ресурсів, які б дозволили їм здійснити власними силами та на високому рівні професійну підготовку та перепідготовку персоналу, що значно звужує можливості реалізації програм професійного розвитку працівників. У цьому випадку можуть бути використані два основних економічно доцільних варіанти збільшення рівня професійної компетенції працівників. Перший полягає у використанні різних форм внутрішнього наставництва та коучинга. Другий – підготовка та перепідготовка працівників у спеціалізованих навчальних закладах на платній основі. Вибір одного із цих двох варіантів має супроводжуватися обґрунтуванням економічної доцільності

та оцінкою ймовірності настання певних ризиків інвестування. Проте у будь-якому разі використання внутрішніх форм професійного розвитку більш раціонально застосовувати для підготовки кадрів робітничих професій, тоді як професійний розвиток із залученням зовнішніх провайдерів доцільно використовувати для керівного персоналу.

Як порівняльний орієнтир ступеня інтенсивності інвестування у людський капітал може бути обрано частку інвестованих підприємством коштів у людський капітал від фонду оплати праці, яку досягнуто окремими найбільш успішними та провідними промисловими підприємствами світу. Найвищий рівень цього показника спостерігається на підприємствах Європи і сягає 3,2%, для підприємств США він дорівнює 2,0%, для Японії – 1,2% [22, с.311]. Інтенсивність інвестування у людський капітал в Україні є характерною для великих промислових підприємств, проте навіть для найбільш успішних із них значення даного показника не перевищує 1,45%. Гірша ситуація спостерігається при порівнянні середнього рівня коштів від фонду оплати праці, які інвестує у людський капітал середньостатистичне підприємство світу та українське підприємство – різниця сягає 20 разів не на користь підприємств України [22, с.314]. Отже, для підвищення рівня інтенсивності інвестування у людський капітал вітчизняними підприємствами слід запроваджувати на національному та регіональному рівнях програми з підвищення престижності професійного розвитку. Разом із тим, державні органи влади мають здійснювати заходи щодо всебічного поживлення та підтримки активності суб'єктів господарювання в інвестуванні коштів у людський капітал. За умов обмеження фінансових ресурсів та відсутності можливостей інвестування підприємством коштів у людський капітал професійно розвивати доцільно лише тих працівників, які безпосередньо впливають на конкретні результати діяльності підприємства. Проте за будь-яких умов першочергове інвестування слід здійснювати в управлінський персонал позаяк саме ця категорія працівників є найбільш мобільною та активно реагує на заходи мотиваційно-стимулюючого характеру. Отже, від

того, наскільки економічно виваженою буде підібрана програма професійного розвитку кожного управлінського працівника, залежить ступінь його закріплення на підприємстві, можливість отримання у віддаленій перспективі вигод від інвестованих коштів та результативність прийняття ним управлінських рішень.

Підвищення ефективності інвестицій у людський капітал значною мірою залежить і від найманих працівників, які повинні повною мірою використовувати можливості особистого та професійного розвитку. Значно розширює можливості соціально-економічних перетворень мотивація працівників до особистого розвитку та удосконалення, трансформуючись у єдине ціле з їх систематичною перепідготовкою та самонавчанням. У більшості працюючих сучасні глобалізаційні процеси викликають невпевненість у збереженні робочого місця і відповідно – вимагають безперервного навчання. Цього потребує і новий виробничий устрій, який ґрунтується на процесах автоматизації і вимагає підвищення якості робочої сили. Сучасне виробництво потребує не просто висококваліфікованих працівників, а працівників інтелектуальної праці, тому виробнича мобільність персоналу вимагає постійного оновлення. Тільки безперервне навчання може забезпечити їм високий рівень конкурентоспроможності в умовах нинішнього мінливого виробництва. Тому працівники повинні здійснювати частину витрат на професійну підготовку. Сам факт того, що частину інвестицій у власний розвиток несуть працівники, є могутнім стимулом його реалізації роботодавцями, що, у свою чергу, може сприяти значному розширенню додаткової підготовки кадрів. Усвідомлення необхідності безперервного навчання та свідоме використання набутих знань, вмінь та навичок перетворює найманих працівників із простих виконавців, об'єктів соціально-трудова відносин у активних творчих суб'єктів розвитку виробництва. Наймані працівники, за умови належного стимулювання та вмотивованості стають дедалі більше зацікавленими у підвищенні економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Як дієві учасники національної

стратегії інвестування процесів розвитку людського капіталу, працівники при укладанні колективних договорів з роботодавцями повинні відстоювати необхідність довгострокових інвестицій у професійне навчання. Вони повинні домагатися, щоб інвестиції у розвиток людського капіталу підприємства склали не менше 2% від фонду заробітної плати підприємства.

Тому виконання принципу трипартизму як основного в ефективній організації діяльності МОП сприятиме розширенню можливостей творчої реалізації професійного потенціалу усіх основних учасників трансформацій.

Отже, розроблення державної соціально-економічної політики, спрямованої на відродження економіки через розвиток людини, вимагає формування людського капіталу високої якості, що є визначальним чинником конкурентоспроможності та пріоритетним завданням держави.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене наукове дослідження, спрямоване на з'ясування оптимальних форм та оцінку ефективності інвестицій у людський капітал, дозволило сформулювати наступні висновки та пропозиції:

Фундаментальні зміни, які відбуваються у характері праці шляхом її інтелектуалізації, обумовлюють визначальну роль людського капіталу у порівнянні з фізичним. Ця роль вимагає постійного підвищення

кваліфікаційного рівня персоналу, що відбувається шляхом безперервного розвитку працівників, а це потребує значного обсягу інвестицій. Усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що спрямовані на розвиток працівників, з метою майбутнього збільшення продуктивності праці працівників і, як наслідок, – приросту прибутку підприємства та досягнення соціального ефекту, доцільно вважати інвестиціями у людський капітал. У структурі інвестицій у людський капітал слід виділити: витрати на навчання, охорону здоров'я, посилення мотивації до праці тощо.

Особливостями інвестицій у людський капітал у порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу є те, що інвестиції у людський капітал дають тривалий за часом, значний за обсягом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Інвестиції у людський капітал класифікуються за такими групами витрат: первинна освіта, охорона здоров'я, навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткова освіта, мотивація працівників та їх міграція.

Джерелами інвестицій у людський капітал є держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни. Найбільш ефективним є формування людського капіталу на рівні окремих підприємств, оскільки вони здійснюють підготовку персоналу відповідно до потреб виробництва. У таких інвестиціях у людський капітал зацікавлена передусім держава, позаяк соціальний ефект від них є суспільним благом.

Результати від здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу можна поділити на кількісні та якісні. До кількісних результатів варто віднести приріст загального обсягу продажів; збільшення частки ринку; приріст прибутку; скорочення часу заповнення вакансій; зменшення плинності кадрів та ін. До якісних – зростання міри задоволення клієнтів; покращення психологічного клімату у колективі; зростання іміджу фірми і т. ін.



З метою дослідження ефективності інвестицій у людський капітал використовують адаптовані методи оцінки ефективності інвестиційних проектів, а саме: метод чистої приведеної (теперішньої) вартості; метод внутрішньої норми доходності; метод індексів прибутковості; метод точок Фішера, метод дисконтованого терміну окупності, метод Д. Філіпса. Труднощі застосування цих методів для оцінки ефективності інвестування у розвиток людського капіталу полягають в тому, що вони ґрунтуються виключно на фінансових аспектах інвестування та не враховують фактору невизначеності індивідуальної поведінки працівника.

Людський капітал формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня і якості життя населення, що передбачає здійснення фінансових витрат на освіту, науку, виховання, охорону здоров'я, розвиток підприємницьких здібностей, економічну і соціальну безпеку, свободу, культуру тощо. Частка інвестицій у людський капітал в Україні нині є удвічі нижчою, ніж у європейських країнах, і майже утричі, ніж у США.

Сучасний етап розвитку постіндустріального суспільства, який характеризується впровадженням високотехнічного обладнання та нових технологій, скороченням некваліфікованої ручної праці, широким застосуванням інтелектуальних та творчих здібностей працівників, вимагає робочої сили високої якості. Отже, для того, щоб бути конкурентним на сучасному ринку праці, кожен працівник змушений адаптувати свої знання, навички та вміння до змін науково-технічного прогресу, який призводить до швидкого старіння професійних знань. Однак, аналіз витрат на робочу силу в Україні демонструє недооцінку роботодавцями значення інвестування у своїх працівників як передумову формування високоякісної та конкурентоспроможної робочої сили. Середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника у 2014 році на професійне навчання склали лише 5 грн.

У зв'язку з недостатніми обсягами підготовки кваліфікованих робітників виникає нагальна потреба подолання дисбалансу у діяльності промислового сектору економіки України та системи професійно-технічної підготовки кадрів

через об'єднання зусиль суб'єктів господарювання та органів державної влади у площині активізації заходів з інвестування людського капіталу.

Ефективність інвестицій у людський капітал на макрорівні узагальнено демонструє індекс людського розвитку (ІЛР). За цим індексом у 2016 році (0,743) Україна зайняла 84 позицію з 188 країн. Варто зазначити, що наша країна суттєво погіршила свої позиції у порівнянні з 2015 роком, коли перебувала на 55-му місці.

На мезорівні ефективність інвестицій у людський капітал в Україні характеризує індекс регіонального людського розвитку (ІРЛР). У 2015 році високий рівень людського розвитку показали Харківська та Чернівецька області. Оцінка параметрів даного індексу засвідчує, що народжуваність в Україні є однією із найнижчих в Європі, що означає вичерпаність потенціалу демографічного зростання людського капіталу. У 2016 році показник народжуваності становив 1,466 дитини на одну жінку, що є недостатнім для простого відтворення (потрібно 2,2 дитини).

Держава декларативно підтримує заходи із збереження здоров'я населення, однак дефіцит фінансових ресурсів поки що унеможлиблює ефективну реалізацію усіх проектів, які значно вплинули б на відтворення населення та нагромадження людського капіталу.

Роль освіти в житті людини та суспільства важко переоцінити, позаяк саме вона забезпечує набуття нових професійних знань та базових навичок, сприяє виникненню відчуття необхідності, доцільності та внутрішньої потреби у безперервному всебічному розвитку. Забезпечення таких можливостей створює держава шляхом визначення пріоритетних напрямів розвитку освітньої системи країни. Удосконалення даної системи в Україні повинно відбуватися через взаємодію школи, вищого навчального закладу та підприємства на основі поєднання навчального, наукового та виробничого процесів. Це дасть змогу підвищити ефективність освіти і забезпечити окупність інвестицій у людський капітал. Реформування освіти в Україні доцільно здійснювати з урахуванням євроінтеграційних орієнтирів

національної політики та на основі вивчення передового міжнародного досвіду.

Нагальною необхідністю сучасного розвитку системи освіти є удосконалення механізму державного фінансування, що потребує чіткого розуміння бажаних результатів, цілей та механізмів їх досягнення. Актуальною проблемою для сучасної освітньої практики в Україні є подальше опрацювання механізмів фінансування за результатами діяльності, розробка простих, зрозумілих і чітких цілей, які можна фіксувати і визначати в якості результатів і орієнтирів для зміцнення економічної системи.

Незважаючи на значний рівень фінансового забезпечення соціальних видатків, система соціального захисту населення в Україні є недостатньо ефективною з точки зору доступності та якості надання соціальних послуг, не відповідає вимогам соціальної справедливості. Однак лише збільшення соціальних видатків не приведе до підвищення їх ефективності. Обов'язковою умовою раціонального використання державних ресурсів є адресність їх розподілу, тобто надання коштів найуразливішим верствам населення. При цьому достатнім ефектом бюджетних соціальних витрат можна вважати досягнення малозабезпеченими сім'ями мінімального прожиткового стандарту, прийнятого в суспільстві.

Національна стратегія інвестування процесів розвитку людського капіталу повинна визначати ключові віхи соціальної та економічної політики формування людини як особистості та професіонала починаючи ще із початкової школи і поступово нарощуючи інтенсивність професійного впливу до моменту безпосереднього вибору молодою людиною навчального закладу для продовження освіти в ньому та впродовж усього свого життя.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер; [пер. с англ.]; – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672с.
2. Беккер Г. С. Экономический анализ и человеческое поведение / Г. Ст. Беккер // THESIS : теория и история экономических и социальных институтов и систем. – М. : Начала-пресс, 1993. – Вып. 1. – С. 24-40

3. Білик О. М. Інвестиції в людський капітал: значення та специфіка / О. М. Білик // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр.: в 2 т. – Т. 1 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2004. – С. 380-386.

4. Витрати на робочу силу в Україні та Європейському Союзі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analityka/vytraty-na-robochu-sylu-v-ukrayini-ta-yevropeyskomu-soyu>

5. Витрати на робочу силу за 2010 рік: стат. бюлетень / Державний комітет статистики України. – К., 2011. – 74 с.

6. Витрати на робочу силу за 2014 рік: стат. бюлетень / Державний комітет статистики України. – К., 2015. – 65с.

7. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О.А.Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

8. Грішнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу / О. А. Грішнова // Зб. наук. пр. Черкаського інженерно-технологічного ін-ту. Сер. : Економ. науки. – Черкаси : ЧІТІ. – 2000. – С. 15-20.

9. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О. А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. праць. – Тернопіль : Економічна думка. – Вип. 9. – 2004. – С. 15-19.

10. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова .– К.:Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254с.

11. Державна казначейська служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://treasury.gov.ua>.

12. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

13. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала : учеб. пособие / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1999. – 160 с.
14. Закон України «Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://static.rada.gov.ua/osmir/tables/09\\_99/TABL32590102.html](http://static.rada.gov.ua/osmir/tables/09_99/TABL32590102.html)
15. Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1768-14>
16. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» № 1977-ХІІ від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – ст. 165. – С. 306-318
17. Закон України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві» від 12.01.2012 № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
18. Закон України від 01.07.2014 №1556-VII "Про вищу освіту" (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/65715.html>
19. Зануда Анастасія. Українська демографія: що змінилося за 25 років [Електронний ресурс ]. – Режим доступу: [http://www.bbc.com/ukrainian/society/2016/08/160801\\_ukraine\\_demography\\_az](http://www.bbc.com/ukrainian/society/2016/08/160801_ukraine_demography_az)
20. Захарова О. В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра економ. наук за спец.08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». – Донецьк, 2011. – 41 с.
21. Захарова О.В. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу / О.В. Захарова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – № 3. – 2009. – с.186-190.

22. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.

23. Калашнікова Т. М. Забезпечення територіально локалізованими благами в контексті людського розвитку / Т. М. Калашнікова // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1 (23). – С. 102-112. – doi: 10.15407/dse2015.01.102.

24. Каленюк І. С. Напрями трансформації механізмів фінансування освіти в сучасному світі / І.С. Каленюк // Демографія та соціальна економіка. – 2017. – № 1 (29). – С. 25-35

25. Касьянов Г. Освітня система України 1990 – 2014: аналітичний огляд / Г. Касьянов // Благодійний фонд «Інститут розвитку освіти» – К.: ТАКСОН, 2015. – 52 с.

26. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М., 1978. – 275 с.

27. Кіт В.І. Ефективність бюджетного фінансування видатків на соціальну сферу і соціальний захист населення / В. І. Кіт, І. Р. Михасюк // Економічні науки. – № 2(53). – 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [nz.uad.lviv.ua/static/media/2-53/17.pdf](http://nz.uad.lviv.ua/static/media/2-53/17.pdf)

28. Ковалевич Д. А. Видатки місцевих бюджетів на соціальний захист населення / Д. А. Ковалевич // Економічний форум. – №2. – 2017. – С.280-285.

29. Конституція України: за станом на 20.04.2010 / Верховна Рада України: від 28.06.1996 р. № 254 /96-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EА%2F96%E2%F0>

30. Кочума І. Ю. Людський розвиток в Україні: демографічний вимір / І. Ю. Кочума // Соціально-трудова відносина: теорія та практика . – 2013. – №2 – С. 160-165. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2013\\_2\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_25)

31. Лебеда Т. Б. Стан фінансування наукових і науково-технічних робіт в Україні: статистичний розріз / Т. Б. Лебеда // Проблемы науки. – 2012. – №12. – С. 4-8.
32. Лобанова Т. Оценка инвестиций в персонал – за и против / Т. Лобанова // Отдел кадров. – 2004. – № 1-2 (112-113). – С. 33-35.
33. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 356 с. [http://www.idss.org.ua/monografii/2016\\_Lud\\_rozv\\_monogr.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/2016_Lud_rozv_monogr.pdf)
34. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика [Текст] / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю: [пер. с англ]. - К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
35. Малиняк Б. Пріоритети удосконалення соціальних видатків бюджету / Б. Малиняк // Світ фінансів. – 2013. – Вип. 4. – С. 58-68.
36. Милль Д. С. Основы политической экономии : соч. в 3-х томах / Д. С. Милль. – М. : Прогресс, 1980. – 496 с.
37. Міжнародний центр перспективних досліджень: політика спрямована на підвищення народжуваності в Україні» [http://old.icps.com.ua/files/articles/56/3/Policy\\_Studies\\_1\\_Ukr.pdf](http://old.icps.com.ua/files/articles/56/3/Policy_Studies_1_Ukr.pdf)
38. Національна доповідь: Цілі сталого розвитку: Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://menr.gov.ua/files/docs>
39. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні [Текст] / І. М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. – 2006. – №4. – С. 83-86.
40. Освіта в Україні. Електронний ресурс. – Режим доступу: [https://cedos.org.ua/data/pdfs/osvita\\_ua\\_250416\\_updated.pdf](https://cedos.org.ua/data/pdfs/osvita_ua_250416_updated.pdf)
41. Освіта по-українськи: 129 млрд грн – марнотратство чи інвестиція? <https://voxukraine.org/uk/osvita-po-ukrayinski-ua>



42. Основні показники діяльності ВНЗ України на початок 2016/17 навчального року: стат. бюлетень – Київ. – 2017. – 203 с.

43. Петрова І. Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : [зб. наук. ст. під наук. ред. І.Л. Петрової]. – К.: Таксон, 2007. – С. 127–135.

44. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – М.: Соцэкиздат, 1940. – 320с.

45. Праця України у 2016 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2017.

46. Про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів: бюлетень. – К. : Рахункова палата України. – 2011. – 40 с.

47. Продовження навчання та здобуття професії: стат. бюлетень. – Київ, 2016. – 27 с.

48. Регіональний людський розвиток: статистичний бюлетень / Відп. за вип. О.О. Кармазіна; Державна служба статистики України. – К., 2016. – 62 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

49. Рекомендация о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: рекомендация 195 / МОТ. Междунар. конф. труда. Сессия 92, Женева. – Женева: МБТ, 2004. – 9 с.

50. Рекомендації ВООЗ щодо фінансування охорони здоров'я в Україні знову проігноровані [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unn.com.ua/uk/news/1631608>

51. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

52. Рибак С. О. Фінансове забезпечення модернізації соціального захисту населення / С. О. Рибак // Фінанси України. – 2013. – № 1. – С. 7–21.

53. Рикардо Д. Сочинения / Д. Рикардо. – М.: 1995. – Т.1. – 365 с.

54. Руженський М.М. Соціальний захист населення в умовах формування ринкової моделі економіки України: монографія / М.М.Руженський. – К.:ІПК ДСЗУ. – 2013. – 318 с.

55. СБУ запропонувала вивести “з тіні” закупівлі держпідприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dt.ua/ECONOMICS/sbu-zaproponovala-vivesti-z-tini-zakupivli-derzhpidpriyemstv-124757\\_.html](http://dt.ua/ECONOMICS/sbu-zaproponovala-vivesti-z-tini-zakupivli-derzhpidpriyemstv-124757_.html).

56. Семикіна М. Людський капітал та інвестиційне регулювання його мобільності в конкурентних умовах / М. Семикіна // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Вип. 5-1. – 2004. – С. 107-113.

57. Система соціального забезпечення в Україні у 2014–2015 рр. і після: у напрямку ефективних мінімальних рівнів соціального захисту / Міжнародна організація праці; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт: МОП, 2016. – 51с.

58. Скалацький В. Критерії визначення інформаційного суспільства / В. Скалацький // Філософські проблеми гуманітарних наук. – №1-2. – 2004. – С.116-117.

59. Скулиш Ю.І. Проблеми та перспективи бюджетного забезпечення соціальної сфери в Україні : монографія / Ю.І.Скулиш. К. – 2009. – 288 с.

60. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962.– 684 с.

61. Соколова О. С. Джерела інвестицій у людський капітал / О. С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.

62. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової і науково-технічної діяльності за 2016 рік: аналіт. довідка. К.,2017. – 91 с.

63. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.

64. Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя: статистичний бюлетень/ Відп. за вип. М. Б. Тімоніна;

Державна служба статистики України. – К., 2016. – 167 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

65. Толубяк В.С. Фінансові механізми пенсійного забезпечення: монографія / В.С.Толубяк. – Тернопіль: ТзОВ «Терно-граф», 2011. – 336 с.

66. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Урядовий портал (текст) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/publish/article?art\\_id=246581344](http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/publish/article?art_id=246581344).

67. Уманский А. М. Международные трудовые стандарты [Текст]: учебное пособие // А. М. Уманский, В. Г. Сумцов. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2006. – 520 с.

68. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р.Дорнбуш, К. Шмалензи . – М.,1993. – 829 с.

69. Фінансування наукових досліджень в Україні та світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [edclub.com.uaedclub.com.ua/analityka/finansuvannya-naukovyh-doslidzhen-v-ukrayini-ta-sviti](http://edclub.com.uaedclub.com.ua/analityka/finansuvannya-naukovyh-doslidzhen-v-ukrayini-ta-sviti)

70. Чекан І. А. Інвестиції в людський капітал та їх ефективність / А. І. Чекан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/salopan/14.pdf>

71. Яценко В.М. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект / В.М. Яценко, О.П. Кошулько // Фінанси України. – 2007. – № 5. – С. 48-54

72. Becker G.S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach / Gary S. Becker. – Ann Arbor, 1967. – 268 p.

73. Human Development Index [Electronic source]. – Mean of access: <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>

74. Kupets, O. Education in Transition and Job Mismatch: Evidence from the Skills Survey in Non-EU Transition Economies. Kyoto Institute of Economic Research Discussion Paper No. 915, 2015.

75. Kirkpatrick James D. Kirkpatrick Then and Now: A Strong Foundation For the Future / James D. Kirkpatrick, Wendy Kayser Kirkpatrick. – Kirkpatrick Publishing, 2009. – 146 p.

76. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton, 1984.

77. Phillips J.J. Technology's Return on Investment / Jack J. Phillips, Patti P. Phillips // Advances in Developing Human Resources. – 2002. – Vol. 4. – P. 512-532.

78. Shultz T. Investing in people. – London; University California Press, 1981.

79. Thurow L. Investment in Human Capital / Lester C. Thurow. – Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1970. – 200 p.

80. Yevropejs'ka Rada skhvalyla stratehiiu Yevropa-2020» (2010), Yevrobiuleten', vol 4, pp. 16.