

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ

На сучасному етапі змінилася технологія багатьох робіт, рівень автоматизації праці, тому виникає необхідність оволодіння цією складною технікою, новими інформаційними технологіями, а це, своєю чергою, вимагає високої професійної підготовки та інтелектуальних якостей працівників. У результаті цих змін виникає проблема нагромадження людського капіталу, що відіграє, вирішальну роль в економічному розвитку держави.

Питаннями впливу людського капіталу на розвиток економіки і суспільства в цілому займались багато зарубіжних вчених, серед яких є і лауреати Нобелівської премії. Піонерами теорії людського капіталу були класики економічної науки А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Міль, Г. Беккер, Х. Боуен, Дж. Кендрик. Л. Туроу, Т. Шульц. До речі, Т. Шульц уперше застосував термін «людський капітал» і дав його визначення: «Всі здібності є вродженими або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначають її вроджені здібності. Набуті людиною цінні якості можуть бути підсилені відповідними вкладаннями, які називаються «людським капіталом».

Значний вклад у теорію людською капіталу вніс російський учений С. Струмилін, який розробив методику кількісної оцінки впливу освіти та професійної підготовки на збільшення людського капіталу, а разом із тим – на зростання суспільного багатства, національного доходу, прибутків підприємств й особистих доходів громадян.

Основними завданнями дослідження є з'ясування впливу людського капіталу на розвиток економіки як підприємств, так і країни в цілому, а також

складових цього розвитку на обсяг доходів працівників, вплив інвестицій у людський капітал на розвиток персоналу.

В ринковому середовищі виникло поняття «людський капітал», що відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності та високої ефективності вкладень у людину.

Людський капітал розуміють загалом як сукупність усіх продуктивних рис працівника. У визначенні Х. Боуена він складається з набутих знань, навиків, мотивацій й енергії, якими наділені людські істоти, і які можна використовували впродовж певного часу для виробництва товарів і послуг.

У трактуванні Л. Туроу людський капітал – це продуктивні здібності, обдарування і знання.

Г. Беккер дав інше визначення цього поняття: «Людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни й доходи».

Російський економіст С. Дятлов дав характеристику людського капіталу, що найповніше відповідає нашому уявленню: «Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навиків, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовують в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й тим впливає на зростання доходів даної людини».

Подальше розроблення цього поняття дає змогу вивчати такі кардинальні проблеми, як економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні, мотивація тощо. Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити структуру розподілу особистих (власних) доходів, вікову динаміку заробітків, дискримінацію на ринку праці. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в

освіту та професійну підготовку на всіх рівнях, оскільки їх розглядають як джерело економічного розвитку.

*Людським капіталом* називають знання, вміння і навички, котрі людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду. Завдяки їм вона може надавати виробничі послуги іншим людям. На особистісному рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, які дають доходи. Інвестиції в людський капітал становлять основну частку капіталовкладень у розвиток персоналу на всіх рівнях. Ці витрати супроводжуються надією на окупність і прибутковість у майбутньому. Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою.

Деякі дослідники дають розширене поняття людського капіталу. До них належать, зокрема, американські економісти Р. Д. Патнам, І. Фішер, японський учений Ф. Фукуяма. Прихильники розширеного трактування людського капіталу зараховують до нього не лише набуті знання, вміння, навички, здатність до праці, а й природні якості й ознаки людини, а також уміння дотримуватися законів і тралити правил поведінки, високу духовність. До речі, завдяки високій духовності й патріотизму, працелюбності Японія здійснила небачений стрибок в економічному розвитку.

Найважливіша складова інвестицій у людський капітал – видатки на освіту. Витрати на освіту на всіх рівнях, у тому числі бюджетне фінансування, є не безповоротними, необхідними витратами на виховання підростаючого покоління – це інвестиції в людський капітал, який забезпечує економічний і соціальний ефект.

Освіту та професійну кваліфікацію ми розглядаємо як особливу форму інтелектуальної власності людини, її приватний людський капітал, що дає дохід.

Незважаючи на це, що Україна має значний інтелектуальний потенціал (130–140 млрд. дол.), його не сповна використовують у виробництві. Про це

свідчать дані обсягів ВВП на одного мешканця країни та рівень заробітної плати, що є одними з найнижчих у світі. Таке становище в економіці й науці привело до того, що за роки незалежності з України виїхало близько 200 тис. науковців. За даними Світового банку людський капітал у національному багатстві країни становить 60-70%, а основні виробничі фонди – 10–20%. Тому й інвестиції в людський капітал мають перевищувати інвестиції в основний капітал.

Відповідно до концепції людського капіталу освіту розглядають як ключовий чинник зростання соціального добробуту нації і держави. Формування людського капіталу потребує додаткових інвестицій, щоб у майбутньому отримати додатковий прибуток. Освіта належить до найважливішого виду інвестицій у людський капітал.

Інвестиції в людський капітал, за визначенням К. Маконелла і С. Брю, – це будь-яка дія, що підвищує кваліфікацію та здібності і, тим самим, продуктивність праці персоналу. Витрати, котрі сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюють із тим розрахунком, що їх у майбутньому багаторазово компенсують зростаючим потоком.

Інвестиції в людський капітал – це будь-які витрати, що сприяють підвищенню праці людини і будуть компенсовані зростанням її заробітків. Можна умовно поділити ці інвестиції: витрати на освіту, підготовку персоналу, охорону здоров'я, фізичну культуру, народження і виховання дітей, виховання духовності пошуки економічно важливої інноваційної інформації.

У зв'язку зі стрімким зростанням НТП до інвестицій у людський капітал потрібно відносити й витрати на фундаментальну науку і науково-дослідницькі роботи. Адже в процесі розвитку науки створюють нові технології, способи і засоби виробництва та споживання. Це явище має і побічний вплив на формування людей, котрі є носіями нових навиків, здібностей та потреб.

Інвестиції в освіту мають давати віддачу у вигляді підвищення результативності діяльності організації чи підприємства. Це відображається в

прагненні багатьох із них одержати від професійного навчання персоналу додатковий прибуток.

Економія підприємств на заходах із професійного навчання персоналу на етапі його формування обертається на фазі використання персоналу такими негативними наслідками, як зниження рівня продуктивності праці, збільшення плинності кадрів, збільшення виробничого браку, що може значно перевищувати раніше зекономлені кошти певної організації чи підприємства.

У традиційному економічному змісті цінність будь-якого товару визначається ринком. Згідно з цим твердженням цінність знань, що окремі особи здобули в процесі навчання, також визначається ринком. Якщо працівники, котрі здобули високоякісну професійну освіту, не можуть знайти роботу чи знаходять низькооплачувану роботу, в якій вони не використовують своїх знань, то цінність навчання можна визначити як «низьку». Таким чином, можливість зайнятості значно коригує цінність освіти.

В економічній літературі поширена думка, що найвищою віддача па витрати в освіту для всього суспільства буде на нижчих стадіях навчання: дошкільній, початковій і середній освіті. Загальнопоширена освіта на початковому рівні може забезпечити відправний пункт для економічного та соціального розвитку. Витрати на початкову і середню освіту за своєю природою є джерелом самозабезпеченого економічного зростання.

За різними оцінками, до 30% приросту національного доходу країни отримують за рахунок витрат на початкову і середню освіту, а вища освіта дає 8-15% приросту. Менші норми віддачі інвестицій у вищі рівні освіти не означають, що вони є менш значимими для стабільного економічного розвитку країни.

Їх можна пояснити високим рівнем витрат на вищі ступені освіти. Адже можливості розвитку економіки країни залежать не лише від рівня загальної освіченості її населення, а й від переважного рівня кваліфікації та професійної компетентності працівників.

Нині законодавчо закріплено, що організації та підприємства мають право вводити витрати на професійне навчання до валових витрат та обігу звітного періоду – в розмірі 2% фонду оплати праці. Витрати на розвиток персоналу є складовою собівартості продукції або наданих послуг, а зниження собівартості продукції одночасно служить чинником збільшення прибутку підприємства. Тому багато підприємств і організацій зацікавлені в економії витрат на робочу силу, зокрема на розвиток персоналу.

Витрати на розвиток персоналу – складові інвестицій у людський капітал. Вони даватимуть віддачу своїм інвесторам упродовж порівняно тривалого періоду. У цьому зв'язку підвищення зацікавленості підприємств стосовно розвитку персоналу передбачає вирішення питання щодо формування на підприємствах ефективних стимулюючих схем.

У створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають ефективними виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку кадрів відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва. Однак підприємства до цього підходять прагматично: вони роблять інвестиції в людський капітал лише тоді, коли є економічна віддача.

Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є, здебільшого, суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава а не конкретне підприємство. Саме тому в передових країнах держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Загальновідомо, що людський капітал має великий вплив на економічне зростання і тому становить значний інтерес для сучасної економічної науки та економіки. При цьому особливу роль відводять якісним змінам у соціально-трудовій сфері.

Висока соціально-економічна цінність освіти для економіки підприємств із позиції забезпечення процесу стабільного довготермінового розвитку зумовлює важливість проблеми з'ясування ролі професійного навчання, його конкретного внеску в цей процес. Для забезпечення економічного та соціального розвитку країни потрібна не тільки достатність фінансування системи освіти: щоб

перетворити ці втрати на справжні інвестиції, варто використовувати всі внутрішні можливості розвитку економіки, створений у суспільстві освітній та кваліфікаційний потенціали людських ресурсів.

### *Література*

1. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение // Теория и история экономических и социальных институтов и систем, т. 1. – М.: Начало-Пресс-Зима. – 1993.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К. :КОО т-ва «Знання», 2001.
3. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: Наука, 1994.– 286 с.
4. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: ННФРА-М, 1978. – 275 с.
5. Макконел К. Р., Брю С. Экономика: принципы, проблемы и политика, т.2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
6. Марцин В. С. Трансформація людського капіталу // Регіональна економіка. 2007. №1.
7. Павлюк К. В. Видатки бюджетів на розвиток людського капіталу як чинник економічного зростання // Фінанси України. – 2006. № 9.
8. Эренберг Р. Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996.
9. Shultz T. Investment in Human Capital. – New York, 1971.
10. Fukuyama. F. Trusr. The Social Virtues and the Creation of Prosperity, The Free Press. New York, 1995.