

УДК 330.322.3:37

**ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ:  
МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ  
ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:  
МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ  
INVESTMENT IN THE HUMAN CAPITAL:  
MECHANISMS AND TOOLKIT**

**Никифоренко Валерій Григорович** докт. екон. наук, доцент, зав. кафедри управління персоналом та економіки праці Одеського національного економічного університету, ел. адреса: [nikiforenko@te.net.ua](mailto:nikiforenko@te.net.ua)

**Никифоренко Валерий Григорьевич** докт. екон. наук, доцент, зав. кафедры управления персоналом и экономики труда Одесского национального экономического университета

**Nikiforenko Valery Grigorevich** doctor of economics, the senior lecturer, managing chairs of management of the personnel and economy of work of the Odessa national economic university

Сучасна наука управління виявляє помітну зацікавленість до тенденцій, що формуються, щодо інвестицій у нарощування людського капіталу. Сьогодні без постійного й вагомого інвестування в освіту немає надії на побудову української економіки, що базується на знаннях, немає надії на більш високий рівень розвитку суспільства в цілому. Інвестування в освіту людини ґрунтується на тих же принципах раціональної економічної поведінки, що й в інших видах підприємницької діяльності. Разом з тим існують деякі особливості, які пов'язані з об'єктом інвестування – людиною й з економічними інтересами та мотивами суб'єктів інвестування: держави, підприємств, благодійних фондів і самої людини.

Теоретичні дослідження із проблем вивчення ролі й ефективності інвестицій у людський капітал, проведені багатьма вітчизняними й закордонними вченими, у числі яких: А.Р. Алавердов, В.А.Антонюк, Н.І.Архипова, А.В.Александров, С.В.Беляєва, М.Д.Віноградський, Г.Г.Воробйов, О.А.Грішнова, В.А.Дятлов, А.Я.Кибанов, Г.А.Ковальова,

В.М.Колпаков, В.А.Дмітренко, А.Е.Котляр, М.І.Магура, В.П.Мазірін, А.Н.Неверовська, Ю.Г.Одегов, А.В.Омарів, В.М.Петюх, Л.Н.Пономарьов, Г.Х.Попов, В.А.Савченко, Н.Г.Рак, В.А.Розанова, В.В.Травін, С.В.Шекшня, А.М.Яновський, Д.Ноумен, Дж. Іванцевич, З.Лізер, М. Мескон, Й. Ніссинен, Д.О'дейл, З.О'Доннел, Т.Пітерс, Т.Сааті, С.Д.Сінк, Н.Тічі, Р.Уотермен, Ф.Хедоурі, Х.Хекхаузен. Вони підготували наукову базу для розробки методів і інструментів ефективного впливу на нарощування людського капіталу.

У зв'язку з цим сьогодні з'явилася необхідність у розробці механізму й інструментарію інвестицій у розбудову системи безперервної освіти, які забезпечили б формування й збагачення інтелектуального капіталу персоналу як визначальної складової людського капіталу.

Отже, метою статті є викладення поглядів автора щодо визначення системних скоординованих дій у розбудові якісної безперервної освіти, які мають бути спрямованими на розвиток інтелектуального капіталу.

«Інвестиції в людський капітал у деякому відношенні подібні інвестиціям у фізичний капітал. Інвестування в людський і фізичний капітал має багато загального. І той, і інший капітал накопичується в результаті додатка економічних ресурсів, які могли б бути використані для виробництва й поточного споживання інших предметів і послуг; і той, і інший капітал при інвестуванні дозволяють одержувати протягом тривалого часу прибуток; нарешті, і той, і інший обмежені термінами життя: машини зношуються, люди вмирають»[1, р.25].

Подібно фізичному капіталу, людський капітал формується за допомогою інвестицій, має властивість накопичуватися, підданий моральному й фізичному зношуванню, має обмежений термін служби, приносить своєму власникові дохід протягом тривалого періоду часу, здійснює послуги, що мають вартість. На відміну від фізичного капіталу людський капітал невіддільний від його носія – конкретної особистості.

Два нобелівські лауреати – Теодор Шульц і Роберт Лукас розвили головну ідею А. Сміта, яка полягала в тому, що розподіл праці й спеціалізація є джерелом

економічного зростання. Т. Шульц визначив, що спеціалізація збільшує ефективність продукування нових знань, а нові знання є джерелом економічного зростання й розвитку. Р. Лукас дав іншу інтерпретацію цієї ідеї, а саме: джерелом економічного зростання є інвестиції в людський капітал. Більше того, залежність економічного зростання від людського капіталу означає, що немає видимих меж цього процесу.

У сучасних умовах при прискоренні науково-технічного прогресу, яке призводить до скорочення періоду старіння професійних знань до 3-х років, освіта людини вимагає постійних і досить великих інвестицій.

У країнах членах Організації економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР) інвестиції в знання зростають швидше, ніж інвестиції в основні фонди. За оцінками експертів у промислово розвинених країнах приблизно 40% загального обсягу промислової продукції (табл. 1) уже зараз створюється на базі знань, а успіх національної економіки визначається ефективністю в накопиченні й використанні знань і технологій. Вкладення в знання, створення мереж знань є ключовими факторами розвитку нововведень, а їх поширення – джерелом зростання продуктивності й конкурентоспроможності.

Таблиця 1

Критичні показники економіки: інноваційна складова [2]

Показники	Рівень 2010 р.		
	Граничний рівень	Україна	Промислово розвинені країни
Частка наукомісткої продукції на світовому ринку	2%	0,4%	США ≈ 15%
Частка підприємств, що впроваджують інновації	25%	11,5%	ОЕСР ≈ 50%
Частка інноваційної продукції в загальному обсязі промислової продукції	25%	3,8%	ОЕСР ≈ 40%
Частка витрат на інновації в загальному обсязі промислової продукції	2,5%	1,3%	ОЕСР ≈ 10%

Інвестиційний період вкладень в освіту може становити від 11 до 20 років, а відповідно до концепції безперервної освіти – до закінчення виробничої діяльності, тобто в середньому 45-55 років. Віддача від вкладень в освіту можлива через досить тривалий період і носить інтегральний характер. Проте віддача інвестицій у людину набагато вища, ніж вкладень в основний капітал. Наприклад, у США за післявоєнний період норми віддачі від вищої освіти коливалися в межах 8-12%, а середня норма прибутку реального капіталу приблизно 4%.

Головним результатом економічної віддачі освіти вважається приріст заробітної плати працівника, завдяки підвищенню його освітнього й професійного потенціалу. Таке припущення ґрунтується на тому, що відмінність зарплат відображає відмінність у продуктивності праці, кваліфікації праці (хоча й існує багато прикладів недотримання такої залежності, особливо в Україні). Згідно з даними ЮНЕСКО 60% різниці в доходах людей припадає на освіту, а 40% – на всі інші фактори (здоров'я, природні здібності, соціальне походження) [3, с. 14]. У США в 80-х роках усі групи фахівців стали прагнути до підвищення освітнього рівня й в 90-х роках середньорічний рівень заробітної плати дипломованого фахівця перевищував рівень заробітної плати випускника коледжу приблизно в 2 рази, а рівень заробітної плати випускника коледжу з незакінченою освітою приблизно в 3, 5 рази [3, с. 111].

Аналіз економічних показників у перехідний період розвитку України в галузі освіти показав, що інвестиції в освіту людини відстають від більшості інших країн. Разом із тим економіка знань пред'являє до людини (особливо тієї, що займається розумовою працею) особливі вимоги до наявних у нього знань, тобто у сфері його освіти. Крім вузькоспеціалізованих, необхідно мати міждисциплінарні знання, вміти систематизувати інформацію й використовувати велику кількість інформаційних технологій, вміти постійно оновлювати свої знання. Для цього мало бажання й природних здібностей людини, необхідно щоб уся система освіти відповідала вимогам суспільства, що розвивається.

На зміну моделі кінцевої освіти, основною метою якої була передача об'єкту освіти – людині, накопичених людством знань і досвіду, повинна

прийти модель безперервної освіти. Відповідно до парадигми людського існування, що базується на нових знаннях і глобальних принципах мислення, на принципах сталого розвитку, метою освіти повинний стати безперервний розвиток людини, формування в неї критичного мислення, незалежності в прийнятті рішень, соціальної активності.

Таким чином необхідні посилення уваги держави до проблем вітчизняної системи освіти, модернізація механізмів інвестицій в освіту, а, отже, у людський капітал.

Оскільки освіта впливає на всі складові людського капіталу, вкрай важливим є збільшення інвестицій у третинну освіту (до якої за Міжнародною стандартною класифікацією освіти відноситься середня професійна, вища професійна й післявузівська освіта) до рівня розвинених країн і об'єднання зусиль по формуванню високого рівня людського капіталу всіх зацікавлених у цьому сторін – самої людини, організацій-роботодавців і держави.

На рисунку 1 наведено основні суб'єкти й напрямки інвестування коштів в освітню сферу.

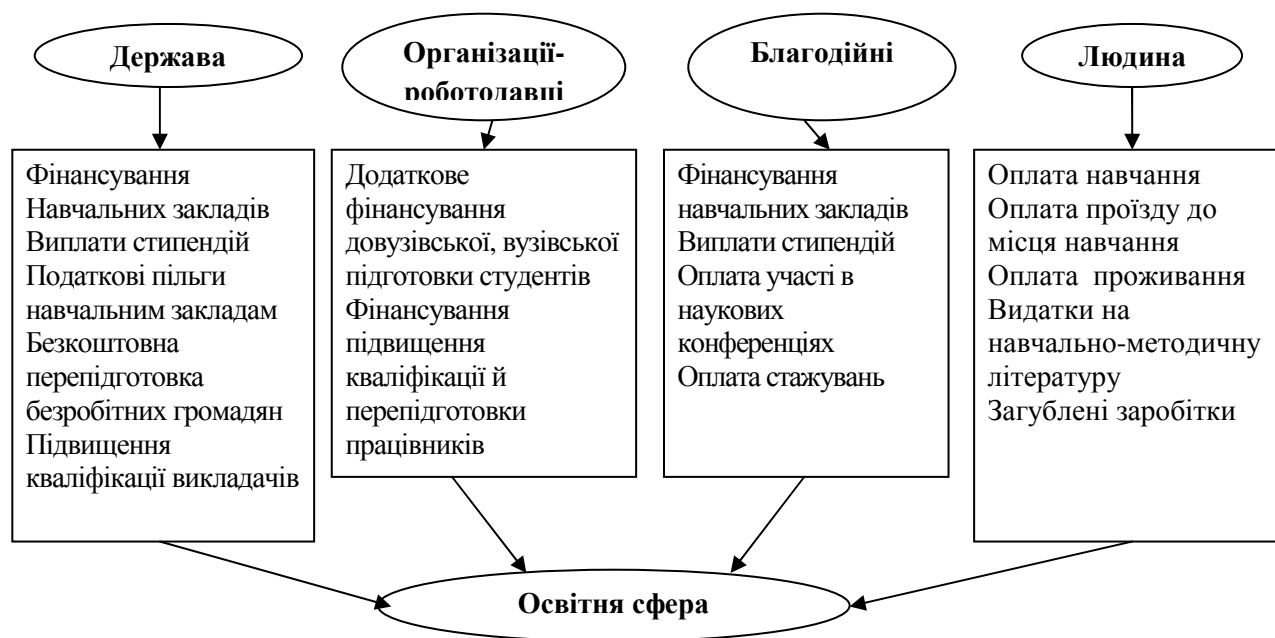


Рис. 1. Суб'єкти і напрямки інвестування коштів

У розвинених країнах державна частка коштів, які виділяються на освіту в % від державного бюджету становить 6-7%, тоді як в Україні у 2012р. – усього лише 4% [2]. Державного фінансування явно не вистачає для реалізації

основних цілей сучасної освіти з підготовки висококваліфікованого фахівця, ініціативної особистості із критичним мисленням. Не дивно, що більшість роботодавців висуває претензії до якості підготовки фахівців, до їхнього вміння застосовувати отримані знання на практиці.

Переважає більшість українських промислових підприємств (компаній, корпорацій) вкладала донедавна в освіту і розвиток своїх фахівців, а тим більше, потенційних, незначні кошти.

Витрати підприємств на соціальні потреби наприкінці 90-х років становили всього лише 4% від загальних витрат на виробництво, що явно недостатньо для забезпечення високого сукупного людського капіталу підприємства. Наразі ситуація починає трохи поліпшуватися. Великі компанії із галузей, що найбільше динамічно розвиваються (інформаційних технологій, будівництва, страхування, торгівлі тощо), яких не влаштовує якість вузівської підготовки фахівців, надають відсутні знання й навички молодим фахівцям у власних корпоративних навчальних підрозділах, налагоджують контакти із провідними вузами.

Ряд великих корпорацій починають робити додаткові інвестиції в освіту не тільки теперішніх працівників, але й своїх потенційних фахівців. Йдеться про ранню профорієнтацію, матеріальну підтримку обдарованих студентів у вузах, інвестуванні коштів у матеріальну базу освітніх установ. Формування майбутнього фахівця починається зі шкільної лави, триває у вузі, а потім на самому підприємстві.

Діяльність благодійних фондів в основному спрямована на підтримку талановитої молоді в різних галузях: природничої, гуманітарної, економічної, музичної, акторської тощо. Інвестування в освіту виражається у виділенні іменних стипендій, оплаті видатків на участь у різних професійних конференціях, конкурсах, разовій допомозі в придбанні будь-якого устаткування й інструментів для освітніх установ.

Сама людина має можливість вкласти свої власні кошти або кошти своєї родини в освіту. Загальна тенденція зростання з поступовою стабілізацією чисельності вищих навчальних закладів і контингенту студентів за останні 15 років

свідчить про затребуваність освіти в Україні і готовність громадян вкладати в неї гроші.

У той же час потрібно відзначити негативну тенденцію щодо зростання чисельності тих, хто не має змоги оплатити навчання (з 4,3% домогосподарств у 2007 р. до 7,4% у 2011 р.) [4].

Процес інвестування коштів в освіту людини не виключає одночасного використання коштів усіх суб'єктів інвестування. Більше того, в умовах, що склалися, тільки шляхом інтегрування зусиль і коштів усіх суб'єктів інвестування в освіту людини можна значно збільшити як індивідуальний, так і сукупний людський капітал.

На даному етапі розвитку в умовах переходу до економіки, заснованої на знаннях, найважливішою функцією управління є управління знаннями. Управління знаннями є логічно послідовним підходом до виявлення і визначення знань, необхідних організації для досягнення її цілей і вирішення поставлених завдань. Основні питання тут пов'язані з формуванням знань, а також з їх розповсюдженням і застосуванням. Створення нових знань на даному етапі обумовлене інтенсивною динамікою сучасного суспільства в цілому. Інформаційні потоки формуються в умовах змін об'єктів економіки і трансформації зв'язків між ними. Таким чином основним завданням системи освіти є формування і подальший розвиток навиків і здібностей до навчання не тільки на рівні індивідів, організації в цілому, але і на загальнодержавному рівні. Це припускає формування і реалізацію відповідної концепції інноваційної побудови системи безперервної освіти.

Вважаємо, що для досягнення вказаної мети необхідно перш за все визначити умови і механізми їх досягнення, які:

- забезпечать якісні зміни в самій освіті, системі освіти і освітніх середовищах для надання можливостей людині багатогранно розвиватися як духовній, творчій і здоровій особі відповідно до вимог сучасного розвитку України;
- створять умови для зацікавленої участі суспільства в розвитку освіти;

- повною мірою враховуватимуть суспільний запит з боку різних груп населення;

- сприятимуть ефективному, конкурентоспроможності і стійкому соціально-економічному розвитку регіонів.

Впровадження в систему безперервної освіти України ефективних економічних механізмів і підвищення її інвестиційної привабливості можливе за рахунок виконання наступних завдань:

- розробки, апробації і впровадження моделі багатоканального фінансування освітніх установ і організацій всіх рівнів, типів і видів;

- розробки, апробації і впровадження ефективних технологій управління якістю освіти, що забезпечують її інвестиційну привабливість;

- активного використання апробованих і проектування нових механізмів, включаючи нормативно-правові, для ефективного використання бюджетних коштів;

- розробки і впровадження системи економічної мотивації праці працівників освіти, пов'язаної із застосуванням ними в своїй професійній практиці принципів інноваційного розвитку освіти;

- здійснення перспективного економічного і програмного аналізу можливості багатопрофільної підготовки кадрів, готових працювати в нових умовах діяльності системи безперервної освіти.

Вважаємо, що інструментами реалізації інноваційного розвитку освітньої сфери повинні стати механізми:

- прогностичного аналізу розвитку освіти;

- створення системних освітніх комплексів на конкурсній основі;

- окремого мережевого впровадження інновацій на рівні муніципальних утворень;

- залучення інвестицій в освіту через суспільну участь в управлінні освітою і процесах визначення освітньої політики;

- довгострокового нормативного фінансування споживачів освітніх послуг.



Очевидно, що вирішення таких масштабних завдань вимагає не тільки розробки цілої низки програмних заходів, але і постійного наукового супроводу, без чого складно добитися ефективного функціонування всієї системи безперервної освіти як основної складової розвитку інтелектуального потенціалу України.

1. Bell D. The Third Technological Revolution & Its Possible Socio-Economic Consequences. Tokyo, 1990. – 347 p.
2. Доклад о развитии человека 2011. Украина // HDR website: <http://hdr.undp.org>.
3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д., Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб.: Наука, 1999. – 307с.
4. Статистична інформація Держкомстату України. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2011р. // <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Стаття присвячена визначенню тенденцій у зміні ролі освітньої сфери в побудові економіки знань, а також проблемі підвищення ефективності взаємодії суб'єктів інвестування в людський капітал

Ключові слова: інвестування, людський капітал, освітня сфера, інноваційний розвиток

Статья посвящена определению тенденций в изменении роли образовательной сферы в построении экономики знаний, а также проблеме повышения эффективности взаимодействия субъектов инвестирования в человеческий капитал

Ключевые слова: инвестирование, человеческий капитал, образовательная сфера, инновационное развитие

Article is devoted definition of tendencies in change of a role of educational sphere in construction of economy of knowledge, and also a problem of increase of efficiency of interaction of subjects of investment in the human capital

Keywords: investment, the human capital, educational sphere, innovative development