

Олександра МАРЦІНКОВСЬКАкандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки,
Тернопільський національний економічний університет**Олег ЛЕГКИЙ**студент,
Тернопільський національний економічний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВІДТВОРЕННЯ

У статті розкрито сутність людського капіталу, шляхи його відтворення, залежність економічної і соціальної ефективності людського капіталу від раціонального використання людських ресурсів в умовах сучасної трансформації економіки.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, персонал, професійна підготовка.

Концепція формування і відтворення людських ресурсів, співвідношення між фізичним і людським капіталом у роки набуло пріоритетного значення. Інвестиції в людський капітал відіграють важливу роль у стратегії розвитку підприємств і організацій, у розробленні виробничих та соціальних показників. Впровадження нової техніки і технологій ставлять більш високі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, збільшують витрати на його розвиток. Зараз відсутнє чітке обґрунтування впливу інвестицій у людський капітал на прибуток підприємства чи організації.

Дослідженнями формування і відтворення людського капіталу займалися багато зарубіжних і вітчизняних вчених та економістів: Г. Беккер, М. Блаут, У. Боуен, В. Матур, Дж. Міль, Дж. Кендрік, В. Петі, Д. Рікардо, А. Сміт, Л. Туроу, Т. Шульц т. ін.

До питання вивчення та відтворення людського капіталу долучилися і російські вчені: Г. Грацинська, А. Добринін, А. Єгошин, І. Ульяновський, С. Кубанський, А. Лисков, В. Марцинкевич, С. Струмилін та багато інших.

Серед вітчизняних вчених і економістів вказані проблеми висвітлені у працях Д. Богині, І. Бондара, О. Бородіної, Н. Верхоглядової, О. Грішнкової, В. Кравецького, А. Колосюк, А. Колота, Н. Марущак, Є. Савельєва, С. Юрія та ін.

Метою дослідження є виявлення шляхів відтворення людського капіталу, впливу інвестицій у людський капітал, визначення витрат на розвиток персоналу на підприємствах і в організаціях.

В економічній теорії поняття «людський капітал» означає усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства і визнання необхідності інвестування в людину, тому що цей капітал формується і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економічний ефект. Важливою передумовою формування людського капіталу є інвестування, що здійснюється у процесі активної діяльності людини, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає об'єктом, суб'єктом і результатом впливу.

Світова спільнота визнає інвестиції в людський капітал як найбільш вигідні для зростання конкурентоспроможності національної економіки і, як наслідок, для зміцнення держави, тому що вони дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за

характером економічний і соціальний ефект. Саме людський капітал стимулює зростання і розвиток – як прямо (сприяє зростанню обсягу знань, випуску продукції, розвитку підприємств, які інтенсивно використовують на практиці інновації), так і побічно (при більш ефективному використанні капіталу персоналу залишаються надлишки і на інвестування в людський капітал, що призводить до зростань і розвитку, а отже, перешкоджає виникненню криз на підприємствах).

Найважливішою складовою інвестицій у людський капітал є видатки на освіту. Витрати на освіту на всіх рівнях, складаючи бюджетне фінансування, не є безповоротними, але необхідними витратами на виховання підростаючого покоління – це інвестиції в людський капітал, що приносить економічний і соціальний ефект. Освіту і професійну кваліфікацію ми розглядаємо як особливу складову інтелектуальної власності людини, її приватний людський капітал, що приносить дохід. Це підкреслюється такими фактами з нашого життя як збереження високих конкурсів до престижних вищих навчальних закладів за умови контрактної форми навчання, відкриття багатьох приватних навчальних закладів, популяризацію спеціальної літератури для самоосвіти і т. ін.

Незважаючи на це, що Україна має значний інтелектуальний потенціал (130-140 млрд. дол.), він не повністю використовується у виробництві. Про це свідчать дані обсягів ВВП на одного мешканця країни та рівень заробітної плати, які є одними з найнижчих у світі. Таке становище в економіці та науці призвело 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%, коли основні виробничі фонди становлять 10-20%. Тому й інвестиції в людський капітал повинні перевищувати інвестиції в основний капітал. На розвиток системи освіти в Україні спрямовуються значні матеріальні й фінансові ресурси. Головним джерелом фінансування цих витрат є державний та місцеві бюджети. Так у 2009 р. видатки на освіту становили майже 19% зведеного бюджету або 6,4% від ВВП.

У сучасних умовах особливу увагу треба звернути на вдосконалення змісту освіти з урахуванням нових соціально-економічних умов, розвитку науки й техніки.

Важливим елементом державної політики має стати

визначення державних вимог до поліпшення навчально-виховного процесу. Тільки фундаментальні знання належним чином корелюють із рівнем і темпами науково-технічного прогресу і конкурентоспроможності держав у світовій співдружності.

Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки за рахунок 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 нарощування цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються в суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки нагромаджений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізовуватися і бути оціненим лише у суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Досить своєрідну класифікацію інвестицій в людський капітал дав Дж. Кендрик [4]. Усі види інвестицій він поділяє, по-перше, на речові і неречові, по-друге, на втілені і не втілені у людях. До перших належать усі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини, до других – нагромаджені витрати на освіту і професійну підготовку, 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. Оцінюючи інвестиції в освіту, Дж. Кендрик враховує також категорію «втрачених заробітків», позаяк навчання дорослих людей розглядається як відторгнення зі сфери економічної діяльності робочої сили, що вже є нагромадженням людським капіталом і могла б приносити прибуток.

Інвестиції в людський капітал супроводжуються і моральними втратами працівників у результаті втрати вільного часу, перенапруження та стресових ситуацій під час складання іспитів, проведення атестацій персоналу, зміни місця проживання заради підготовки, підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки або з метою зміни оточення.

Показник величини витрат на розвиток персоналу підприємства є абсолютним, тому його використання під час аналізу і прийняття управлінських рішень обмежене. У цьому зв'язку більш практичними є показники частки витрат на розвиток персоналу в загальних витратах на робочу силу, питомої ваги витрат на розвиток персоналу в загальному обсязі реалізації продукції організації чи підприємства. Вони розраховуються як частка від ділення загальної величини витрат на розвиток персоналу на загальні витрати на робочу силу чи на обсяг реалізації продукції підприємства.

Прямі матеріальні витрати на розвиток персоналу багатогранні і складні. В управлінні розвитком персоналу вони повинні розглядатись з різних аспектів. Щодо кваліфікаційних ознак прямих витрат на розвиток персоналу, то основними з них є: фази відтворення робочої сили, рівень інвестора, цільове призначення витрат, джерела фінансування, характер витрат, час відшкодування витрат, обов'язковість, доцільність збільшення чи скорочення витрат тощо.

Варто зауважити, що основні витрати організації і підприємств припадають на фазу використання робочої сили. Це витрати на підтримку високого професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їх виробничу адаптацію, атестацію персоналу та планування його трудової кар'єри, перепідготовку, коли змінюється профіль роботи чи освоюється нова техніка. У ринкових умовах зростає значення витрат за рахунок коштів

фізичних осіб та коштів підприємств. Особливе місце займають опосередковані витрати, до яких належать інвестиції на створення високопродуктивних робочих місць та скорочення ділянок ручної некваліфікованої праці, тобто ті, що непрямо стосуються розвитку персоналу.

При визначенні ефективності професійного навчання персоналу неприпустимо розмежовувати її економічну і соціальну ефективність, їх потрібно розглядати у тісному взаємозв'язку. Підвищення економічної ефективності неможливе за рахунок зниження соціальної, оскільки соціальні результати відбиваються на економічному ефекті.

Питаннями очікуваної віддачі від інвестицій в освіту займалась О. Грішнова. Цю віддачу вона ділить на три групи: прямі матеріальні зиски, непрямі матеріальні зиски і моральні зиски[2].

Економічна ефективність професійного навчання оцінюється в багатьох аспектах: особистісному, навчальному закладу, підприємства та суспільного.

Особистісний аспект зводиться до методів економічної оцінки інвестування у людський капітал. Багато економістів використовують метод аналізу «витрат-вигоди». До приведення витрат і вигоди до одного моменту праці застосовують метод дисконтування. Розрахунок вигоди від вкладень у людський капітал передбачає проведення прогресивного дисконтування вигоди, порівняння її з поточними витратами, оскільки вигоди, що будуть в майбутньому, завжди мають для людей меншу цінність порівняно з тими вигодами, які отримують на даний час. Відповідно до концепції людського капіталу різниця між дисконтованими величинами витрат і вигоди – приведена вартість – вважається критерієм доцільності інвестиційного проекту в людський капітал.

Цей метод має деякі недоліки, тому що важко визначити, який рівень відсотка має бути вибраний як коефіцієнт дисконтування. Інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигод (грошових і моральних) більша або хоч рівна витратам.

Економічна ефективність заходів з професійного навчання аналізують за результатами діяльності тих працівників, що пройшли навчання, і тих, що його не проходили.

Підсумковий показник річного економічного ефекту від впровадження заходів з професійного навчання персоналу підприємства розраховується підсумовуванням річних економічних ефектів за кожним показником.

Зазначена стратегія управління розвитком персоналу не враховує характеру сучасного виробництва, впровадження досягнень науково-технічного прогресу на виробництві та у сфері послуг, необхідність підвищення конкурентоспроможності товаровиробника через підвищення якості робочої сили.

Отже, для України, на відміну від економічно розвинених країн світу, характерна значна неадекватність між рівнями освіти та ВВП, що свідчить про занижений рівень можливостей щодо розвитку та продуктивного використання людського капіталу. Тобто, необхідне створення сприятливих економічних та соціальних умов для формування і відтворення високо мотивованої й висококваліфікованої робочої сили, яка трансформуватиметься повною мірою в людський капітал.

Список літератури

1. *Верхоглядова, Н. І. Роль людського капіталу в процесі формування соціально орієнтованої ринкової економіки [Текст] / Н. І. Верхоглядова // Економіка та держава. – 2006. –*

№11.

2. Грішнова, О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001.
3. Дятлов, С. А. Основы теории человеческого капитала [Текст] / С. А. Дятлов. – СПб. : Наука, 1994. – 286 с.
4. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование [Текст] / Дж. Кендрик. – М. : ИНФРА-М, 1978. – 275 с.
5. Критский, М. М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике [Текст] / М. М. Критский // Сб. науч. трудов. – СПб., 2000. – С. 5-47.
6. Макконел, К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика [Текст] / К. Р. Макконел, С. Л. Брю. – М. : Республика, 1992, т. 2. – 400 с.
7. Марцин, В. С. Трансформація людського капіталу [Текст] / В. С. Марцин // Регіональна економіка. – 2007. – №1.
8. Павлюк, К. В. Видатки бюджетів на розвиток людського капіталу як чинник економічного зростання [Текст] / К. В. Павлюк // Фінанси України. – 2006. – № 9.
9. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis [Text] / G. S. Becker. – New York, 1964.
10. Shultz, T. Investment in Human Capital [Text] / T. Shultz. – New York, 1971.
11. Fukuyama, F. Trusr. The Social Virtues and the Creation of Prosperity [Text] / F. Trusr. Fukuyama. – New York : The Free Press, 1995.

РЕЗЮМЕ

Марцинковская Александра, Легкий Олег

Человеческий капитал и пути его воспроизводства

В статье раскрыто сущность человеческого капитала, пути его воспроизводства, зависимость экономической и социальной эффективности от рационального использования человеческих ресурсов в условиях современной трансформации экономики.

RESUME

Martsinkovska Alexandra, Oleh Lehky

The human capital and ways of its reproduction

The article reveals the essence of human capital, and ways of its reproduction, dependence of economic and social efficiency on rational use of human resources in the conditions of modern transformation of economy.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2010 р.