**Інвестиції в людський капітал**

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров’я мають також велике значення. Добре здоров’я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов — продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. 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) та ін.

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

Інвестування — це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється у процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає водночас і об’єктом, і суб’єктом, і результатом впливу. 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 та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов’язково включаються у 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.

Формування людського капіталу — це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров’я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5—2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень

у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12—20 років.

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини — власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначенності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов’я¬зані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

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 та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;

посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;

міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;

пошук економічно важливої інформації.

Розглянемо ці групи інвестицій докладніше.

Дошкільна, початкова та середня освіта формують передусім інтелектуальну складову людського капіталу, поліпшуючи якість, підвищуючи рівень і запас знань людини. Велике значення цих початкових етапів освіти зумовлюється такою характеристикою людського капіталу: він інтенсивніше накопичується в тих людей, які вже мають його більше. Тому на цих етапах створюється не просто початково необхідний для життя у суспільстві запас людського капіталу, а й формується база для подальшого розвитку та збагачення цього капіталу.

Інвестиції у професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

Капіталовкладення в зміцнення здоров’я людей мають велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров’я зумовлює можливості і термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості отримання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров’я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал; по-третє, здоров’я людей, як носіїв певної генетичної інформації, зумовлює якість людського капіталу наступного покоління. Цікаво, що 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 еколо¬гічних умов, ще на 20 % визначається генетичними чинниками і на 50 % здоров’я людини залежить від її способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна, раціональне харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, загартовування тощо). Слід зазначити, що є й інші дані наукових досліджень, які відносять на рахунок генетичних чинників значно більшу частину нашого здоров’я, однак ніхто не заперечує великого значення здорового способу життя. Тому витрати, пов’язані з упровадженням здорового способу життя, також необхідно зараховувати 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. Нині 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 кор¬поративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки. Водночас постійно зростають вимоги, що висуваються не лише до вмінь, потрібних для участі у певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і вмінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації необхідне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

У витратах на самовдосконалення і додаткову освіту слід особ¬ливо виділити використання для цього вільного часу людини, який є одним з найдорожчих людських благ. У будь-якому навчальному проекті значна частина знань здобувається за рахунок самостійного навчання у вільний час. 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 роботи структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому як компонент інвестицій у людський капітал слід розглядати і витрати, пов’язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці. 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 велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому 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. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і спо¬соби споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб’єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні багатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своє-рідний генератор людського капіталу.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції. Виділимо такі активи: знання, отри¬мані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров’я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією. У сучасних умовах у групі ділових та суспільних рис потрібно особливо виділити такий актив, як духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, що становить усвідомлену, морально орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати дедалі значніші потоки інформації (інформаційна мобільність). Схема формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій подана на рис. 3.2.1.



Рис. 3.2.1. Формування основних активів людського

капіталу за рахунок інвестицій

Розглянемо джерела інвестицій у людський капітал. Вкладення можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім’ї та окремі громадяни.

У наш час роль держави у цій галузі дуже велика. Держава застосовує і стимули, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обо¬в’язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов’язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Основними є заходи, що стимулюють. Уряд використовує два дійові способи для стимулювання приватних інвес¬тицій у людський капітал, причому цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу — в освіті та охороні здоров’я.

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економіч¬ними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підго¬товки 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 недостатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплома і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціа¬лізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, загальнолюдської мудрості.

Аналіз зисків і витрат при інвестиціях в освіту

Виникнення поняття «людський капітал» та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Трактування витрат на освіту, охорону здоров’я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого часу. Отже, виникає необхідність вимірювання не лише обсягу поточних вкладень, а й обсягу акумульованого людського капіталу.

Слід одразу ж зауважити: більшість методів економіко-статис¬тичного та техніко-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується вимірювання ефективності освіти та підготовки кадрів. Основна маса досліджень припадає на сферу економіки освіти, що народилася у ході розвитку концепції людського капіталу.

З погляду економіки додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому разі, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. А коли ні, то кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, прибутковіших інвестиційних проектів або ж витратити на цілі поточного споживання. З вищезазначеного випливає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків (вигод) від її отримання.

Витрати, пов’язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи:

Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором [державою, підприємством, сім’єю]):

1.1. Плата за навчання;

1.2. Витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцприладдя тощо;

1.3. Витрати, пов’язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення видатків на харчування у зв’язку з відокремленістю від сім’ї тощо).

Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Отож, заради одержання освіти вона свідомо на певний час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку «втрачені заробітки» вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати:

3.1. Втрата вільного часу — одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день;

3.2. Навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапруженістю і стресовими ситуаціями під час іспитів;

3.3. Зміна місця проживання заради отримання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлуки з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що часом вони відіграють вирішальну роль у прийнятті рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримають вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту також складається з трьох груп доходів:

Прямі матеріальні зиски;

1.1. Вищий рівень заробітків протягом життя;

1.2. Більша можливість брати участь у прибутках компанії;

1.3. Більша можливість отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо;

1.4. Більша можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

Непрямі матеріальні зиски:

2.1. Більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти і т. ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника;

2.2. Оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низько-кваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров’я роботодавець піклується дужче;

2.3. Висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку;

2.4. Цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення гідних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо);

2.5. Інші непрямі матеріальні зиски.

Моральні зиски:

3.1. Задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація);

3.2. Доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість;

3.3. Висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому;

3.4. Задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому;

3.5. Співробітництво з розумними та перспективними людьми та ін.

Щодо очікуваної віддачі від інвестицій в освіту, то кількісно виміряти можна лише першу групу — прямі матеріальні зиски, та й то приблизно, на рівні прогнозів. Ми, наприклад, знаємо, скільки заробляє висококваліфікований бухгалтер, але ми не можемо точно знати, скільки зароблятиме конкретний студент після закінчення університету за спеціальністю «облік і аудит». Моральні і непрямі матеріальні зиски ще важче оцінити кількісно, проте їх роль у прийнятті рішень щодо інвестування в освіту вельми значна.

Звичайно, далеко не кожна людина, приймаючи рішення про продовження освіти, ретельно підраховує всі пов’язані з ним витрати та майбутні вигоди. Однак саме ці вигоди стають важливими складовими формування соціального статусу певної професії чи рівня освіти, в результаті чого виникає (або зникає) мотивація до її отримання.