

Білик О.М., асистент (Київський національний економічний університет)

ЗНАЧЕННЯ ТА ЧИННИКИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ОСОБИСТІСНОМУ РІВНІ

Розглянуто умови та доцільність витрат на навчання. Досліджено взаємозалежність між використанням набутого запасу знань окремої особи та подальшим його нагромадженням, як абсолютно необхідної умови нарощення людського капіталу на будь-якому рівні.

Ключові слова: людський капітал; інвестиції в людський капітал; спіраль нагромадження людського капіталу; ефект дисконтування.

Актуальність теми. З розвитком науково-технічного прогресу і зростанням значення інтелектуальної діяльності для економічного зростання, актуальною постає проблема вкладень у людину. Серед різних видів інвестицій в людський капітал витрати на освіту (включаючи загальну і спеціальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д.) є найочевиднішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал, бо саме цей вид інвестиційних витрат пов'язаний з формуванням робочої сили, її продуктивності.

Людський капітал – багаторівнева категорія, проте, особливу увагу слід приділити вивченню формування і нагромадження людського капіталу окремої особи. Саме вивчення умов, що впливають на процес нагромадження людського капіталу на особистісному рівні, допоможе впливати на формування людського капіталу інших рівнів відповідно до потреб економіки.

Дослідження і публікації. Основні положення теорії людського капіталу були розроблені й досліджені видатними зарубіжними вченими, серед яких слід відзначити Т.Шульца, Г.Беккера, Е.Денісона, Дж.Кендрика; серед вітчизняних - Грішнову О. А. [1] та ін.

Мета і задачі дослідження. Метою роботи є дослідження процесу та умов інвестування у нагромадження людського капіталу, як сукупності знань і трудових навиків, які потенційно можуть бути використані у суспільно корисній діяльності і сприяти зростанню доходів індивіда.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки та розв'язання таких задач: дослідити взаємозалежність між використанням людського капіталу та подальшим його нагромадженням; з'ясувати умови, що впливають на прийняття рішення про доцільність інвестицій у нагромадження запасу знань та трудових навиків;

Основна частина. У теоретичному аспекті поняття людський капітал розглядають за різними рівнями дослідження: сукупний людський капітал

(макрорівень), людський капітал регіону і галузі (мезорівень), людський капітал підприємства (мікрорівень), приватний людський капітал (особистісний рівень).

Провідне місце у зазначеній системі рівнів належить приватному людському капіталу, бо саме він є базовою складовою, що визначає якість та динаміку інших рівнів. Така першість обумовлена передусім тим, що людський капітал не може формуватися без прямої безпосередньої участі (без витрат часу та сили) його майбутнього власника, в зв'язку з цим, приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні.

На особистісному рівні людський капітал - це знання, навички, інші продуктивні характеристики, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (з використанням при цьому своїх природних здібностей) [1, с. 16]. Мається на увазі не просто сукупність знань та здібностей, якими володіє людина, а наявний у людини запас знань, здоров'я, навиків, досвіду, який використовується індивідом для отримання доходів.

Людина, як носій певних природних індивідуальних здібностей, якими вона наділена від природи, є подібною до природних ресурсів. Самі по собі природні таланти та здібності, набуті знання та навички не приносять ніякого економічного ефекту, проте, потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони будуть застосовані у суспільному виробництві і принесуть доход. Людський капітал стає капіталом коли відбувається поєднання знань з працею, тобто коли він використовується для створення товарів і послуг. Саме вміння застосовувати наявні можливості для збільшення своїх доходів перетворює людські знання в капітал.

Людський капітал, як і будь-який інший вид капіталу, має здатність нагромаджуватись. Нагромадження людського капіталу починається з шкільного віку та продовжується до закінчення ВНЗ, на курсах перекваліфікації та підвищення кваліфікації [2, с. 49]. Тобто, нагромадження людського капіталу являє собою процес накопичення знань (у процесі навчання) і трудових навиків (у процесі трудової діяльності), які потенційно можуть бути використані у суспільно корисній діяльності і сприяти зростанню доходів індивіда. Формування людського капіталу та його нагромадження відбувається за рахунок інвестицій у процес створення продуктивних здібностей людини.

Розглядаючи людський капітал, як сукупність знань, навичок, здібностей, що доцільно використовуються людиною в будь-якій сфері суспільної діяльності, можна побудувати схему взаємозалежності між використанням людського капіталу та подальшим його нагромадженням (рис. 1).



Рис.1. Спіраль нагромадження людського капіталу

Слід відмітити, що продуктивність людини визначається не лише витратами на навчання, а й наявними природними здібностями індивідуума. Природні здібності людини слід розглядати як стартовий людський капітал, тобто як такий, що зумовлює різнобічність та глибину набутих знань і може бути значно збільшений завдяки інвестуванню в освіту. Набутий запас знань, який доцільно використовується в тій чи іншій сфері суспільної діяльності, зумовлює зростання продуктивності праці та ефективності виробництва, що, в свою чергу, призводить до зростання заробітків даного працівника і, відповідно, до збільшення національного доходу. Збільшення індивідуальних доходів та перспектива їх подальшого зростання сприяє зацікавленості працівника, що призводить до подальшого інвестування в удосконалення наявних та набуття нових знань. Отже, нагромадження людського капіталу можна описати як „спіраль пізнання”, яка відображає взаємодію та взаємозв'язок зростання продуктивності праці та бажання індивіда в подальшому інвестуванні в свої знання.

У наведеній моделі нагромадження людського капіталу, яка відображає зв'язок між нагромадженням людського капіталу та економічним розвитком, особливе місце належить мотивації, як важливій та необхідній умові для того, щоб процес кругообігу не втрачав своєї цілісності. (Мотиви, якими керуються індивід та держава, будуть розглянуті далі).

Спіраль поновлюється кожен раз при підйомі на новий рівень,

розширюючи базу знань, які застосовуються до різних галузей діяльності індивіда. Таким чином, відбувається постійний розвиток, примноження та поновлення знань людини. Поява кожного нового кола, тобто прийняття рішення про необхідність збільшення або вдосконалення наявних знань, залежить від певних умов, виважуючи та враховуючи які, індивід прагне передбачити рентабельність подальшого інвестування в свої продуктивні здібності. Серед безлічі факторів, на які зважає у даному випадку людина, зазначимо ряд ключових умов:

1) навчання тим вигідніше, чим більше розрив у заробітній платі між „досвідченим” та „більш досвідченим” працівником;

2) розмір прямих витрат на навчання суттєво впливає на рішення індивіда. Якщо заради навчання доведеться брати позику, то витрати зростуть на величину банківського відсотка. Більші витрати повинні компенсуватись більш високими заробітками, щоб доходність не зменшилась;

3) кожен додатковий рік навчання зменшує тривалість трудової кар’єри, тобто зростає величина витрат (втрачених заробітків), для відшкодування яких є необхідним суттєвий ріст заробітної плати;

4) схильність до інвестування в освіту (підвищення кваліфікації, перекваліфікацію) більш економічно виправдана при наявності відповідного строку трудової діяльності, необхідного для повного відшкодування витрат на ці заходи та отримання доходу;

5) оскільки питання ефективності інвестицій розглядається відносно довгострокового інтервалу часу, необхідно приймати до уваги існуючий ефект дисконтування, тобто привести всі доходи і витрати до одного моменту. При цьому, ставка дисконтування у кожного індивіда своя – хтось більше надає перевагу негайній вигоді, а хтось цінує доход, який можна отримати у перспективі. Таким чином, якщо приведена до даного моменту оцінка доходу від освіти вища, за приведену оцінку витрат, то подальше навчання є вигідним;

6) розглядаючи витрати на навчання як капіталовкладення, необхідно прийняти до уваги і альтернативні можливості інвестування – наприклад, купівля акцій або банківські вклади. Прийняття рішення про навчання залежатиме від того, наскільки вигідні ці можливі варіанти;

7) слід враховувати і „нематеріальні” фактори, які у вищезазначеній схемі не відображені – молодим людям легше навчатися і морально, і фізично; за різних рівних умов, більш здібні особи мають кращі досягнення у навчанні.

Приймаючи рішення про продовження навчання, необхідно враховувати і наступні обставини: навчання потребує часу; вигоди від навчання не можна отримати негайно; отриманні знання та навички з часом втрачають свою цінність.

Теоретично, здійснювати кожне нове коло, тобто навчатись знову, людина

може доти, доки доходність для нього наступної навчальної програми не зрівняється з ринковою відсотковою ставкою. Тому в економічній науці часто використовують у розрахунках банківську процентну ставку замість індивідуальної ставки дисконтування – бо останню практично не можна виміряти і вона варіюється у різних людей. Для оцінки доходності навчальних програм використовують середній банківський відсоток як певний узагальнений показник ставки дисконтування [3, с.96].

Слід зазначити, що передбачити майбутню доходність інвестицій, які здійснює людина сьогодні, дуже складно. Але знання і врахування наведених умов наближає людину до прийняття економічно доцільного рішення.

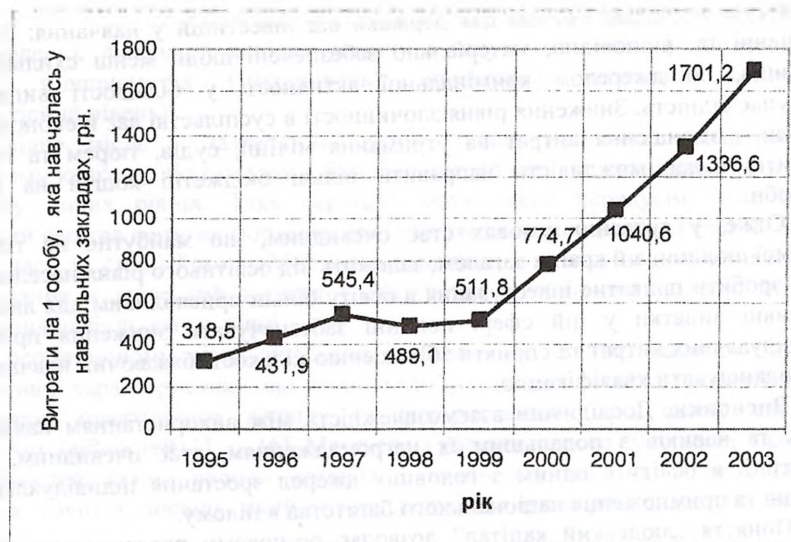
На думку теоретиків людського капіталу, державі слід орієнтуватися на суспільні чи соціальні норми віддачі від інвестицій в освіту, які підтверджують її ефективність. Система освіти створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний вигравш суспільства.

В Україні простежується тенденція до збільшення державних витрат на освіту, динаміку яких відображають дані наведені у табл.1 [4, с. 188, 425]:

Таблиця 1
Державні витрати на освіту в Україні у 1995 – 2003 роках

роки	Державні витрати на освіту	
	у % до ВВП	млн.грн.
1995	5,4	2943
1996	4,9	3994
1997	5,4	5041
1998	4,4	4514
1999	3,6	4696
2000	4,2	7143
2001	4,7	9597
2002	5,4	12193
2003	5,8	15267

Розгляд статистичних даних, що характеризують стан фінансування освіти за останні роки, хоча й відображає збільшення коштів направлених у зазначену галузь з державного бюджету, проте, вказує на їх надзвичайно малий рівень, адже абсолютні обсяги державного фінансування освіти в розрахунку на одну особу, що навчалась, в Україні не перевищують 142 грн. на місяць, або 1701,2 грн. на рік (мал.2).



Мал.2. Динаміка державних витрат на освіту в Україні у розрахунку на одну особу, яка навчалась у навчальних закладах

Зважаючи на те, що навчання у ВНЗ в середньому на рік коштує приблизно 5 тис. грн., державні видатки покривають лише 35% від загальної вартості навчання. Таким чином, вкладення в формування та нагромадження знань відбувається переважно за рахунок власних коштів громадян або за рахунок позик, які, як зазначалось раніше, збільшують витрати на навчання і, як наслідок, зменшують можливості людини в подальшому інвестуванні в свої знання.

Приймаючи рішення про необхідність витрат на освіту, індивід та держава керуються різними мотивами. Для окремої людини найбільш важливим є збільшення особистого грошового доходу, а крім того, отримання певних „нематеріальних” вигод – задоволення від престижної роботи та спілкування з розумними людьми, можливість кар’єрного росту та ін. Для суспільства ріст заробітної плати кваліфікованих працівників також має цінність – оскільки це є відображенням росту їх продуктивності, а значить – росту суспільного продукту. Для держави важливими є також і інші вигоди від навчання населення. По-перше, держава прагне встановити у суспільстві певні цінності, пріоритети – для досягнення цієї мети необхідно мати грамотне населення. По-друге, стрімкі темпи науково-технічного прогресу потребують постійного перенавчання працівників, бо інакше зросте структурне безробіття, а таке перенавчання завжди легше і швидше здійснювати, якщо працівники вже мають певний рівень знань. Окрім того, є

ще й суто соціальні вигоди для держави від інвестицій у навчання: більш освічені та, відповідно, матеріально забезпечені люди менш схильні до злочинів, бо джерелом кримінальної активності у більшості випадків виступає бідність. Зниження рівня злочинності в суспільстві дає й економічні вигоди – зменшення витрат на утримання міліції, судів, тюрем та ін., а значить, надає можливість направити вільні бюджетні кошти на інші потреби.

Отже, у сучасних умовах стає очевидним, що майбутнє не тільки окремої людини, а й країни загалом, залежить від освітнього рівня населення. Щоб зробити приватне інвестування в освіту більш привабливим для людей, державні видатки у цій сфері повинні забезпечувати зниження прямих індивідуальних витрат та сприяти збільшенню кількості бажаючих навчатись або підвищувати кваліфікацію.

Висновки. Дослідивши взаємозалежність між використанням наявних знань та навиків з подальшим їх нагромадженням, стає очевидним, що інвестиції в освіту є одним з головних джерел зростання індивідуальних доходів та примноження національного багатства в цілому.

Поняття „людський капітал” дозволяє по-новому поглянути на роль людини у суспільно-виробничому процесі, а особливо на зростаюче значення інтелектуальної діяльності як ефективного джерела економічного зростання.

Прийняття рішення про необхідність збільшення або вдосконалення наявних знань, залежить від певних умов, вивчаючи та враховуючи які можна спрогнозувати рентабельність подальшого інвестування в продуктивні здібності людини. Проте, цей процес є досить складним та не має точних показників, тому подальше вивчення впливу цих умов та розробка методів їх більш конкретного визначення постає вкрай важливою задачею.

Слід підкреслити, що державне фінансування освіти має бути спрямоване на недопущення зниження освітнього рівня населення України. Особливу увагу слід звернути на фінансування навчального процесу у регіонах з невисоким рівнем доходів населення, де можливість людей вкладати власні кошти в навчання та підвищення кваліфікації вкрай мала.

1.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с. 2.Бородіна О. М. Людський капітал як основне джерело економічного зростання// Економіка України. – 2003. - №7. - с. 48-53. 3.Колосницьна М.Г. Економіка труда: Учебное пособие для студентов бакалаврата экономических вузов. – М.: ИЧП „Издательство Магистр”, 1998. – 240 с. 4. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році: - К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – 472 с.