5. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь – 2-е изд., исправ. –
6. М.: ИНФРА-М, 1998. – 479 с.
7. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия. – М.: Перспектива, 1997. – С.7.
8. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1981. – С.1058.
9. Степанов А. Я., Иванова Н.В. Категория "потенциал" в экономике. – http://marketing.spb.ru/read/article/a66.htm (Категория ПП).
10. Видяпина В.И. Бакалавр экономики (Хрестоматия). – Т.2. – http://lib.vvsu.ru/books/Bakalavr02
11. Организация и методы оценки предприятия (бизнеса): Учебник / Под ред. В.И. Кошкина – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002. – 944 с.

УДК 331.101

О.М. Білик

ВИТРАТИ НА МІГРАЦІЮ ЯК ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ОСОБИСТІСНОМУ РІВНІ

Розглянуто витрати на міграцію як короткострокові інвестиції в людський капітал та проаналізовано коло очікуваних зисків (вигід) від переїзду. Проведено дослідження основних аспектів оцінювання ефективності витрат на міграцію як інвестицій в людський капітал на особистісному рівні.

Актуальність теми. У сучасних умовах, з розвитком глобалізаційних процесів та вдосконаленням ринкових відносин, надзвичайно актуальними постають питання, що пов'язані з мобільністю економічно активного населення. Згідно теорії людського капіталу трудова мобільність є важливою складовою людського капіталу працівника і характеризує його здатність до зміни соціально-трудової позиції і якісних змін у житті.

Мобільність є не лише важливою складовою людського капіталу, яка впливає на темпи нагромадження продуктивних здібностей людини, а ще й виступає необхідною передумовою формування готовності індивіда до міграційного переміщення. Тобто мобільність виступає у даному випадку як чинник міграційної рухливості економічно активного населення.

Трансформації, які відбулись в Україні за останні роки, неминуче призвели до певних змін у свідомості людей. Конкуренція на ринку праці сприяла зміні ставлення працівників до своїх продуктивних здібностей. Становлення умов для реалізації індивідами свого права на незалежність і самостійність у виборі підходящого (вигідного) виду економічної діяльності та прагнення людей до найефективнішого застосування свого людського капіталу зумовили активізацію трудової міграції населення.

Отже, у сучасних умовах важливими постають питання дослідження ефективності витрат на територіальне переміщення (міграцію) з метою кращого використання людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчив, що більшість методів економіко-статистичного аналізу вкладень у людський капітал стосуються вимірювання ефективності освіти та професійної підготовки. У вітчизняній економічній науці ця проблема почала досліджуватись порівняно недавно та дістала значного розвитку у роботах Грішнової О. А. [1] та ін. Така ж форма

вкладень у людський капітал як витрати на мобільність, зокрема територіальну (міграцію), ще мало досліджена.

Мета даного дослідження полягає в аналізі основних аспектів оцінювання ефективності витрат на міграцію як інвестицій в людський капітал на особистісному рівні.

Основна частина. Територіальна мобільність економічно активного населення пов'язана із готовністю людини до зміни місця проживання, роботи. Територіальна мобільність у такому розумінні відображає міграцію населення як по території країни, так і за її межі. Відмінність понять „міграція населення" і „трудова міграція" полягає в основній меті переміщення. Якщо міграція населення – це переміщення людей (сімей) у територіальному просторі з метою пошуку нового, кращого за попереднє місця постійного проживання, то трудова міграція – це переміщення людей у територіальному просторі з метою пошуку нового робочого місця, зі зміною місця постійного проживання або без зміни. Теорія людського капіталу зосереджує свою увагу на міграційному русі зайнятого населення, яке прагне найефективніше застосувати свої продуктивні здібності. Тому у даному випадку доцільно говорити про трудову міграцію економічно активного населення.

Трудову міграцію можна охарактеризувати як переміщення індивіда у просторі, що здійснюється з метою підвищення рівня життя за рахунок більш вигідного застосування свого людського капіталу.

Теорія людського капіталу розглядає витрати на міграцію як короткострокові інвестиції, які забезпечать віддачу протягом тривалого часу. В цьому розумінні заходи, що пов'язані з переміщенням носіїв людського капіталу з метою пошуку кращого застосування своїм продуктивним здібностям та збільшення доходу від їх використання, є важливим напрямком інвестицій в людський капітал.

Слід зазначити, що не всі інвестиції, що пов'язані з міграцією, можна вважати інвестиціями в такий актив людського капіталу як мобільність. Так, наприклад, витрати на територіальне переміщення, метою якого є отримання освіти (здобуття досвіду, підвищення кваліфікації) відносяться до витрат, пов'язаних з таким активом людського капіталу як освіта (навчальна міграція), оскільки даний вид витрат буде направлений на формування та нагромадження освітньої складової людського капіталу. Якщо переміщення індивіда здійснюються з метою оздоровлення та відпочинку (туристична міграція), то витрати, що з цим пов'язані, належать до вкладень у фонд здоров'я людини.

Отже, інвестиціями в такий актив людського капіталу як мобільність вважаються лише ті витрати на територіальне переміщення, метою яких є пошук нового місця роботи і які пов'язані з прагненням особи збільшити свій доход, тобто мова йде про економічну мобільність, зокрема трудову (трудова міграція).

Оцінку ефективності інвестицій в людський капітал та, зокрема, витрат на міграцію як інвестицій в людський капітал, слід проводити як для окремого індивіда, так і для їх груп та суспільства в цілому. Проте, особливу увагу слід приділити саме особистісному рівню, оскільки саме він є базовою складовою, що визначає якість та динаміку інших рівнів. Бо саме прагнення знайти краще застосування свого людського капіталу змушує людину шукати нові місця роботи, мігрувати, що, відповідно, впливає на перерозподіл людського капіталу між підприємствами, регіонами, галузями та країнами.

Аналіз ефективності витрат на міграцію починається з оцінювання затрат, пов'язаних з територіальним переміщенням, та очікуваних зисків (вигід) від переїзду.

Визначимо коло витрат на міграцію, які відповідно до теорії людського капіталу можна вважати інвестиціями в такий актив людського капіталу як мобільність (на індивідуальному рівні). Всі витрати, пов'язані з трудовою

міграцією, поділяються на три групи: прямі матеріальні витрати, моральні та специфічні втрати (так звані «втрачені заробітки»).

І. До прямих матеріальних витрат можна віднести:

1) грошові витрати на пошук економічно значимої інформації, необхідної для оцінки можливостей та доцільності реалізації людського капіталу в інших містах;

2) витрати на територіальне переміщення (білети, багажні витрати, пальне, віза та митні збори та ін.);

3) витрати на житло (як на постійне на новому місці, так і на тимчасове під час переїзду);

4) витрати на підтримання зв'язку з родичами та друзями (телефонні розмови, Інтернет, листи та ін.);

5) збільшення витрат на харчування.

ІІ. Втрачені заробітки під час переїзду.

Заради отримання вищих заробітків в майбутньому людина приймає рішення про переїзд, а отже, вона свідомо відмовляється на деякий час від певних заробітків. Кількісно «втрачені заробітки» можна визначити як: по-перше, заробітки, яки людина могла б мати залишаючись на попередньому місці роботі за той час, що людина переїжджає та влаштовується на нове робоче місце; по-друге, розмір зменшення заробітку під час випробувального терміну на новому робочому місці, якщо такий має місце.

ІІІ. Важливою складовою витрат на міграцію є моральні втрати, які, слід сказати, інколи відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення про переїзд. До моральних витрат можна віднести:

1) розлука з рідними та друзями, звичним оточенням;

2) втрата соціальних зв'язків;

3) втрата або зниження соціального статусу;

4) моральна виснажливість процесу переїзду, побутового облаштування на новому місці;

5) втрата духовно-культурного оточення;

6) адаптація до нових умов життєдіяльності, нових людей, звичаїв, традицій і ін.

Моральні втрати набувають виняткового значення, коли мова йде про тіньову міграцію, викликану бажанням людей вижити у складній ситуації. Громадяни, що вимушено йдуть на цей крок, втрачають професію, оскільки їм пропонують лише некваліфіковану роботу, не мають права на соціальний захист, а часто й права на вільне повернення на батьківщину.

Прямі матеріальні витрати на міграцію і специфічні втрати, так звані «втрачені заробітки», відносяться до фінансових витрат, тобто таких, які можна порахувати у грошовому виразі з достатньою точністю. Моральні витрати, на жаль, оцінити дуже важко.

Важливим фактором, який впливає на величину витрат на міграцію є відстань. Це пов'язано з тим, що міграційні витрати зростають із збільшенням відстані переміщення. Так, по-перше, отримати інформацію про перспективи зайнятості швидше у найближчій місцевості і це не потребує великих капіталовкладень (легше придбати спеціалізовані періодичні видання, звернутись до друзів та родичів; телефонні розмови дешевші в межах однієї місцевості та ін.). Отримання інформації про можливості в віддалених місцях може бути складним та дорогим процесом, з великою вірогідністю неточності. По-друге, фінансові витрати на переїзд, пов'язаний з міграцією, а також витрати на поїздки назад для зустрічі з родичами та друзями, безперечно, виростуть із збільшенням відстані. У даному випадку, моральні витрати будуть зростати разом з матеріальними.

Кожна людина, яка прагне ефективніше реалізувати свій людський капітал і для цього шукає краще місце його застосування, сподівається на певні довгострокові вигоди (зиски) від попередніх короткострокових інвестицій в міграцію.

Віддачу, яку очікує отримати людина від витрат на міграцію як інвестицій в людський капітал, можна звести до трьох груп доходів:

I. Прямі матеріальні зиски:

1) вищий рівень заробітків порівняно з попереднім місцем роботи,

2) працівники (переважно мова йде про висококваліфікованих працівників), у прийнятті яких на роботу новий роботодавець зацікавлений, мають можливість отримати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки та ін.

II. Непрямі матеріальні зиски:

1) досвід, набутий на новій роботі, може бути високо оцінений іншими роботодавцями та сприяти підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці;

2) міграційні переміщення, окрім іншого, сприяють нагромадженню освітньої складової людського капіталу (вивчення мови, отримання іншої освіти, підвищення кваліфікації, перепідготовка та ін.);

3) спілкування з новими людьми сприяє встановленню соціальних зв'язків, які можуть бути корисними у трудовій діяльності;

4) інші непрямі матеріальні зиски.

III. Моральні зиски:

1) відчуття повнішої самореалізації завдяки новим можливостям використання свого людського капіталу;

2) моральне задоволення від гідної оплати за свої знання, вміння, досвід;

3) знайомство та співпраця з новими людьми сприяє розвитку комунікативних здібностей та інших цінних ділових рис;

4) ознайомлення з новими містами, іншими звичаями та традиціями.

Теорія людського капіталу розглядає добровільну трудову мобільність як короткострокові витрати (інвестиції), які здійснюються з метою отримання довгострокових вигод у майбутньому. Виходячи з цього, рішення про зміну місця роботи або переїзд буде раціональним, коли цінність вигод, пов'язаних з мобільністю, буде перевищувати матеріальні та моральні витрати.

Звичайно, далеко не кожна людина, приймаючи рішення про зміну місця роботи, переїзд в інше місто (регіон, країну), ретельно підраховує всі пов'язані з цим витрати та майбутні вигоди. Скоріш за все, людина керується прагненням мати більший рівень зарплати (доходу). Зазвичай це – основний стимул для зміни роботи. Проте, майбутня цінність для працівника вигод від міграції не повинна зводитись лише до заробітної плати. Так, наприклад, людина може змінити місце роботи та проживання не отримавши при цьому збільшення рівня зарплати, проте, змінивши, наприклад, рутинну роботу на більш творчу та цікаву.

Отже, майбутні вигоди від інвестицій в міграцію характеризують приріст корисності від нової роботи порівняно з попереднім місцем роботи та проживання. Величина приросту корисності і саме значення «корисності» для кожної людини індивідуальне. Але, зважаючи на те, що моральні зиски порахувати вкрай важко, дослідження зводиться до визначення чистих матеріальних вигід від міграції.

Чим менші витрати на зміну роботи та переїзд і більша різниця в вигодах від старої та нової роботи, тим більше користі від міграції і тим більше людей будуть приймати рішення про зміну роботи чи місця проживання. На основі спостереження за цими параметрами можна прогнозувати, які соціальні верстви

та професійні групи більш схильні до зміни місця роботи чи місця проживання та в яких напрямках будуть йти потоки мігрантів.

Причини трудової міграції мають в основному економічний характер і можуть бути зведені до наступних характеристик:

1) відмінності у рівнях економічного розвитку окремих країн (регіонів) і, відповідно, в умовах життєдіяльності;

2) національні (регіональні) відмінності у рівні оплати праці;

3) наявність масового безробіття у країнах, які трансформуються;

4) вплив міжнародного руху капіталу;

5) бажання працівників отримувати більші доходи від використання свого людського капіталу;

6) різні можливості реалізувати свої знання для освічених висококваліфікованих працівників.

Переважна частина людей приймає рішення про переїзд з економічних причин, тобто факт збільшення доходів після переїзду виступає для працівника головним стимулом міграції. Отже, міграція населення відбувається у напрямку із районів з низьким рівнем оплати праці і обмеженими можливостями працевлаштування в ті регіони, де ці фактори суттєво вищі.

Теорія людського капіталу доводить, що найбільш інтенсивні потоки мігрантів спрямовані в райони з кращими можливостями для отримання роботи з високими доходами, проте вони не завжди виходять із районів з найбільш низькими заробітками. Причиною такого результату є той факт, що в бідніших регіонах мешкають люди з більш низьким рівнем не лише добробуту, а й освіти і професійної підготовки, тобто їх можливості до зміни місця проживання та працевлаштування після переїзду значно зменшені.

Висновки. Поступовий відхід від планово-регламентованої економіки обумовив необхідність проведення наукових досліджень положень, що відповідають новій дійсності існування незалежної держави, що прагне становлення економіки ринкового типу. У період переходу української економіки до ринку, актуальними постають проблеми, які пов'язані з плинністю кадрів та територіальною мобільністю населення. Надзвичайно актуальним є вивчення сутності трудової міграції, її впливу на соціально-економічний розвиток країни у розрізі концепції людського капіталу.

Для розвитку теорії людського капіталу важливим є вивчення проблем і передумов формування індивідуальної трудової мобільності як складового елемента і необхідної умови нагромадження людського капіталу, розробка методів оцінки ефективності інвестицій у підвищення мобільності робочої сили (зацікавленість у зростанні якості свого людського капіталу) та ефективності витрат на територіальне переміщення (міграцію) з метою кращого використання людського капіталу.

Література.

1. Грішнова О.А. Людський капітал. формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: т-во „Знання", КОО, 2001. – 254 с.
2. Лапшина І. А. Міжнародна міграція робочої сили: український аспект (за матеріалами західних областей України): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.05.01 / Тернопільська академія народного господарства. — Т., 2002. — 20с.