



Харківський регіональний інститут державного
управління НАДУ при Президентіві України

Навчальна дисципліна “Інвестиції в персонал”

Тема 2

***ПРИНЦИПИ ІНВЕСТУВАННЯ
У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ***

Викладач: д.держ.упр., професор кафедри управління
персоналом та економіки праці
СТАТІВКА Наталія Валеріївна

План лекції

- 1) Наукові принципи інвестування у людський капітал**
- 2) Тенденції інвестування у людський капітал**

1

Наукові принципи інвестування у людський капітал

Доцільність інвестування у людський капітал обумовлюється сформованими тенденціями та інтенсивністю заміни праці низької кваліфікації висококваліфікованою інтелектуальною, творчою та гуманізованою працею.

Особливістю формулювання наукових принципів інвестування у людський капітал є те, що дана категорія визначається *двома* взаємопов'язаними та водночас різними за своєю природою пр...ми:

управлінням інвестиціями

як процесом здійснення капітальних вкладень у певний об'єкт з метою отримання очікуваного доходу

управлінням персоналом

підприємства як процесом підбору, розстановки та безперервного професійного розвитку персоналу відповідно до його особистісних та професійних якостей з метою перспективного накопичення людського капіталу

Отже, наукові принципи інвестування у людський капітал мають носити **комплексний та універсальний характер** і складатися з принципів, які одночасно регламентують вимоги до процесу як фінансового інвестування, так і управління персоналом на підприємстві.

Перша

складова процесу інвестування у людський капітал, яка пов'язана з *управлінням інвестиціями*.

Необхідно встановити відмінності між загальними інвестиціями та інвестиціями у людський капітал.

Представники сучасної класичної теорії інвестування серед видів інвестиційних цінностей, поряд із реальними та фінансовими, виділяють *інтелектуальні інвестиції*, які визначаються як вкладення коштів або витрати, пов'язані з підготовкою фахівців на курсах, придбанням патентів, ліцензій та ноу-хау, передачею досвіду та вкладеннями у розробку технологій.

Ці заходи також є одним із напрямів інвестування власних або запозичених коштів підприємствами, проте мають відмінні від інших видів інвестицій *ступені доходності та ризику*.

Інвестуванню у людський, капітал притаманні основні **характерні риси** загального процесу інвестування, а саме:

- *терміновість здійснення,*
- *необхідність достатнього стартового капіталу;*
- *впровадження механізму управління інвестуванням,*
- *обґрунтування економічної доцільності вкладання коштів в обраний об'єкт,*
- *наявність прямої залежності між очікуваним доходом та ступенем ризикованості.*

Змістовні відмінності інвестування у людський капітал

→ віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання (чим раніше здійснено інвестування у людину, тим довше інвестиції принеситимуть віддачу);

→ інвестиції у людський капітал є найбільш вигідним видом вкладень;

→ характер, масштаби і види інвестицій в людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу;

→ людський капітал у процесі використання не лише не зношується, але й збагачується за рахунок надбання людиною досвіду навіть без спеціальних інвестицій;

→ інвестиційний період людського капіталу є значно тривалішим;

→ функціонування людського капіталу та віддача від його застосування зумовлені волею людини-власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, у тому числі економічної (тому цей вид інвестування має вищий рівень ризику та невизначеності);

→ інвестиції у людський капітал мають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за видом економічний і соціальний характер;

→ не всі види інвестицій у людину можна вважати економічно необхідними і суспільно доцільними.

Л.І. Тертична уточнює та додатково визначає наявність таких *специфічних особливостей інвестування у людський капітал*:

- незалежно від джерел інвестування нагромадження і використання людського капіталу визначальною мірою *контролює сама людина*;
- *права власності* на людський капітал нікому не можуть бути переданими;
- порівняно з іншими формами інвестування, інвестиції в людський капітал є не лише високоризикованими, але й дуже вигідними як для окремої людини, так і суспільства в цілому.

Л.М. Яновський та І.В. Маслов встановили наявність таких специфічних характеристик процесу інвестування у людський капітал:

- віддача від інвестицій залежить від тривалості життя вкладника;
- знос людського капіталу залежить від ступеня природного старіння організму людини та від морального зносу, обумовленого втратою та знеціненням отриманих в результаті інвестування знань;
- із закінченням активного трудового життя людський капітал різко знижується;
- види вкладень в окрему людину, рівень її освіти та професія значною мірою залежать від сімейних традицій та рівня освіченості батьків;
- важко гарантувати отримання очікуваного результату та високим є ризик вкладень;
- людський капітал може збільшуватися лише разом з витратами часу;
- запозичення коштів на оплату навчання здійснити важче, ніж для розвитку звичайного бізнесу .

Лише інвестування у людський капітал, на відміну від його інших фінансових форм, створює *можливість обміну корисною інформацією та передачі досвіду* між працівниками, які вже пройшли навчання або підвищили рівень власної кваліфікації, та тими, хто його останнім часом не проходив. Тобто виникає *синергетичний ефект* від професійного навчання, коли інвестування у розвиток окремого працівника, при умові створення на підприємстві і у колективі сприятливого морально-психологічного мікроклімату та ефективної системи управління персоналом, дозволяє підвищити рівень людського капіталу кількох або навіть більшості членів трудового колективу.

Проведений аналіз дає змогу узагальнити та розширити перелік складових особливостей процесу інвестування у людський капітал відповідно до їх походження від інвестування або від управління персоналом (рис. 5). Це дозволяє зробити висновок про можливість поєднання принципів інвестування та управління персоналом завдяки інтеграційному характеру досліджуваного процесу.



Походження **особливостей** інвестування у людський капітал від споріднених з ним процесів інвестування та управління персоналом

Для визначення наукових принципів інвестування у людський капітал доцільним є аналіз та співставлення принципів управління фінансовими інвестиціями.

І.О. Бланк - рівень ефективного управління інвестиційною діяльністю підприємства забезпечується шляхом реалізації **пріоритетних принципів організаційного характеру:**

- **принцип інтегрованості із загальною системою управління підприємством** — інвестиції здійснюють вплив на всі сфери діяльності підприємства, тому існує необхідність органічної інтегрованості управління інвестиційною діяльністю із іншими функціональними управлінськими системами та загальною системою управління персоналом.
- **принцип комплексного характеру формування управлінських рішень** — управління інвестиціями слід розглядати як комплексну функціональну керуючу систему, яка забезпечує розробку управлінських рішень, кожне із яких прямим або непрямим чином впливає на загальну результативність діяльності підприємства.
- **принцип високого динамізму управління** – система управління інвестиційною діяльністю має бути високодинамічною, враховувати всі зміни зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства.
- **принцип варіативності підходів до розробки окремих управлінських рішень** – підготовка кожного управлінського рішення щодо інвестування має базуватися на виборі з кількох альтернативних управлінських проектів на підставі системи критеріїв здійснення інвестиційної політики підприємства.
- **принцип орієнтованості на стратегічні цілі розвитку підприємства** – проекти управлінських рішень у галузі інвестиційної діяльності не мають суперечити місії підприємства та стратегічним напрямам його розвитку.

Загальні принципи управління інвестиціями

<i>Управлінські процедури</i>	<i>Загальні принципи управління інвестиціями</i>
<i>Організація виробничого процесу</i>	Принцип охоплення всіх видів діяльності підприємства
<i>Стратегія розвитку</i>	Принцип орієнтованості на стратегічні цілі розвитку підприємства
<i>Організація процесу управління інвестиціями</i>	Принцип інтегрованості із загальною системою управління підприємством
<i>Керівництво і відповідальність</i>	Принцип забезпечення відповідальності та керівництва портфелем відповідно до статуту корпорації (господарського товариства)
<i>Облік фактора часу</i>	Принцип обліку фактора часу й оцінка його впливу на перспективи здійснення інвестицій
<i>Оцінка ефективності інвестування</i>	Принцип багатокритеріальності оцінки ефективності; Принцип граничної ефективності інвестування
<i>Формування вимог до системи управління</i>	Принцип високого динамізму управління

Друга

складова процесу інвестування у людський капітал, яка пов'язана з *управлінням персоналом*.

Амер. П. Друкер - одними із визначальних принципів управління персоналом підприємства слід вважати створення мотиваційного та продуктивного механізму впливу на загальні результати його функціонування.

Г.В. Щокін - процес розвитку персоналу через принципи кадрової роботи:

- Наступність кадрів на основі систематичного відбору енергійних і творчих працівників.
- Забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу.
- Чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника.
- Поєднання досвідчених працівників і молодих кадрів.
- Забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі об'єктивних критеріїв оцінки їх діяльності та особистісних якостей.
- Поєднання довіри до кадрів із перевіркою виконання.

Процедура навчання керівників та працівників підприємства відрізняється як за структурою і тривалістю, так і за змістом, тому доцільним є визначення *принципів навчання саме керівників.*

- Зміст навчання керівників має відповідати цілям компанії.
- Зміст навчання керівників має бути тісно пов'язаним зі змістом і структурою їх діяльності.
- Створення системи безперервного навчання керівників з метою забезпечення постійного оновлення їх знань та компетенцій.
- Методи навчання керівників мають бути органічно пов'язані з цілями та змістом навчання.
- Головне завдання навчання — зміна поглядів на процес управління та зміна настанов, пов'язаних із управлінською діяльністю.

Загальні принципи управління персоналом підприємства

<i>Управлінські процедури</i>	<i>Загальні принципи управління персоналом</i>
<i>Кадрове забезпечення</i>	Принцип динамічності - необхідність забезпечення стабільності кадрів при безперервному якісному вдосконаленні трудових ресурсів на підставі вимог закону зміни праці
<i>Розвиток персоналу</i>	Принцип безперервності навчання і розвитку людських ресурсів
<i>Організація праці</i>	Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва функція управління персоналом формується і змінюється відповідно до потреб та цілей виробництва із використанням системного підходу
<i>Розподіл повноважень та відповідальності</i>	Принцип узгодженості - взаємодія між ієрархічними ланками управління персоналом за вертикаллю і горизонталлю має бути в цілому погоджена з головними цілями організації і синхронізована в часі
<i>Стимулювання та мотивація</i>	Принцип економічної заінтересованості та комфортності - створення гнучкої системи стимулів та забезпечення найкращих умов для творчої роботи працівників
<i>Оцінка ефективності управління персоналом</i>	Принцип соціально-економічної ефективності - ретельне обґрунтування рішень та витрат на персонал з огляду на їх соціальну виправданість та окупність Принцип перспективності - при формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації
<i>Формування вимог до системи управління</i>	Принцип науковості - розробка заходів із формування системи управління персоналом має бути заснована на досягненнях науки у галузі менеджменту та враховувати дію законів суспільного виробництва в ринкових умовах

Загальні принципи інвестування

Загальні принципи управління персоналом

Принципи інвестування у людський капітал

Орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства

Принцип безперервності навчання і розвитку людських ресурсів

Принцип результативності – максимальне наближення умов навчання персоналу до реальних умов праці з обов'язковим наданням зворотного зв'язку про результати навчання та контролем рівня його ефективності і розвитку людських ресурсів

Інтегрованість із загальною системою управління підприємством

Принцип відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва

Принцип інтегрованості із загальною системою управління підприємством – напрями та обсяги інвестицій маю бути узгоджені із загальними цілями управління персоналом та виробництва

Охоплення всіх видів діяльності підприємства

Принцип узгодженості

Принцип комплексного характеру формування управлінських рішень – інвестиції у ЛК слід розглядати як комплексну систему, яка забезпечує розробку управлінських рішень, кожне з яких прямим або непрямым чином впливає на загальну результативність підприємства

Забезпечення високого динамізму управління

Принцип динамічності

Принцип динамічності – система управління інвестиціями має вчасно враховувати всі зміни зовнішнього та внутрішнього середовища

Загальні принципи інвестування

Загальні принципи управління персоналом

Принципи інвестування у людський капітал

Облік фактора часу

Принцип перспективності

Принцип врахування фактора часу – при визначенні ефективності інвестування у ЛК необхідно враховувати фактор роз'єднаності у часі моменту вкладення коштів у розвиток персоналу та отримання економічної окупності

Забезпечення відповідальності та керівництва портфелем

Принцип економічної заінтересованості та комфортності

Принцип економічної мотивації – створення ефективної системи матеріальних і моральних стимулів, гідних умов праці та надання можливості професійного і кар'єрного зростання за результатами професійного розвитку

Забезпечення граничної ефективності інвестування

Принцип економічної заінтересованості та комфортності

Принцип соціально-економічної ефективності – обґрунтування рішень щодо інвестування у ЛК з огляду на його соціальну виправданість та економічну окупність


Наявність багатокритеріальності оцінки ефективності

Принцип науковості

Принцип багатокритеріальності оцінки – оцінка ефективності інвестування у ЛК має здійснюватися на підставі комплексної системи кількісних і якісних показників і критеріїв

2

Тенденції інвестування у людський капітал



Інвестиції в людський капітал можуть фінансуватися за рахунок таких джерел, як статті витрат державного і регіонального бюджетів, коштів громадських фондів, підприємств на навчання своїх працівників, у тому числі й освітні заклади, сім'я, окремі особи. Джерела інвестицій та види вкладень в людський капітал зображені на рис. 1.

Розглянемо інвестиції в розвиток людського капіталу, які були здійснені з державного бюджету України. Використовуючи показники видатків державного бюджету України загального та спеціального фондів 2009-2015 років зі Звіту Міністерства фінансів України, до інвестицій у людський капітал можемо віднести видатки на:

- освіту,
- охорону здоров'я,
- духовний та фізичний розвиток,
- соціальний захист і соціальне забезпечення.

Видатки державного бюджету України на розвиток людського капіталу представлені в табл. 1.

Джерела інвестицій у людський капітал

Держав-
ний
бюджет

Регіона-
льний
бюджет

Громад-
ські фонди

Підприємства,
у т. ч. освітні
заклади

Сім'я

Особа

Інвестиції в людський капітал

Охорона
здоров'я

Первинна
освіта

Виховання

Освіта
дорослих:
підвищення
кваліфікації

Посилен-
ня
мотивації
праці

Міграція

Пошук
економічно
важливої
інформації

Здоров'я

Знання

Вміння,
кваліфікація,
компетент-
ність,
мобільність

Цінні ділові
якості

Трудова і навча-
льна мотивація

Інформованість

Вища
ефективність
використан-
ня
людського
капіталу

Основні активи людського капіталу

Таблиця 1

Видатки державного бюджету України на розвиток людського капіталу

Показник, одиниця виміру	2009 р.	2011 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Освіта , млн грн	25 831	27 233	30 943	28 678	30 185
Питома вага видатків на освіту, %	31	36	25	23	20
Динаміка видатків на освіту, %	100,0	94,5	102,3	92,7	105,3
Охорона здоров'я , млн грн	8 040	10 224	12 879	10 581	11 450
Питома вага видатків на охорону здоров'я, %	10	13	10	8	8
Динаміка видатків на охорону здоров'я, %	100,0	116,7	113,4	82,2	108,2
Духовний та фізичний розвиток , млн грн	3 507	3 159	5 112	4 872	6 619
Питома вага видатків на духовний та фізичний розвиток, %	4	4	4	4	4
Динаміка видатків на духовний та фізичний розвиток, %	100,0	108,6	100,5	95,3	135,9
Соціальний захист та соціальне забезпечення , млн грн	53 909	45 785	88 547	80 558	103 701
Питома вага видатків на соц. захист та соц. забезпечення, %	65	60	71	65	68
Динаміка видатків на соц. захист та соц. забезпечення, %	100	107,2	117,7	91,0	128,7
Питома видатків на розвиток людського капіталу у складі видатків державного бюджету, %	29	23	31	29	26
Разом видатків на розвиток людського капіталу, млн грн	83 247	76 177	124 602	124 689	151 955
Динаміка видатків на розвиток людського капіталу, %	100	102	113	100	122
Разом видатків держбюджету, млн грн	284 665	333 460	403 403	430 218	576 848
Динаміка видатків держбюджету, %	100,0	109,8	102,0	106,6	134,1

До табл.1.

Дослідження стану інвестування у людський капітал на рівні держави протягом тривалого часу (2009-2013 рр.) дозволило прослідкувати основні тенденції розвитку освіти, охорони здоров'я, духовного і фізичного розвитку, соціального захисту і соціального забезпечення та дозволило встановити, що **абсолютний розмір видатків на освіту в Україні в динаміці має нестійку тенденцію**. Так, у 2011 році спостерігається зменшення видатків на 5,5 % по відношенню до минулого року, у 2012 р. динаміка видатків знаходиться на рівні 2010 р., а у 2013 р. зростання видатків на освіту незначне, на рівні 2 %. Проте питома вага витрат на освіту в загальному обсязі видатків на розвиток людського капіталу показує зростання частки інвестицій держави в освіту у 2010 р. до 39 %, а з 2011 р. спостерігається тенденція зменшення частки таких витрат, і у 2013 р. вони зменшуються до 25 %.

У загальній сумі витрат на охорону здоров'я бюджетне фінансування має велике значення. Протягом 2009-2013 рр. **питома вага інвестицій в охорону здоров'я** у загальній сумі видатків на людський капітал становила 10-13 %, найбільшої частки (13 %) вони досягають у 2011 р.

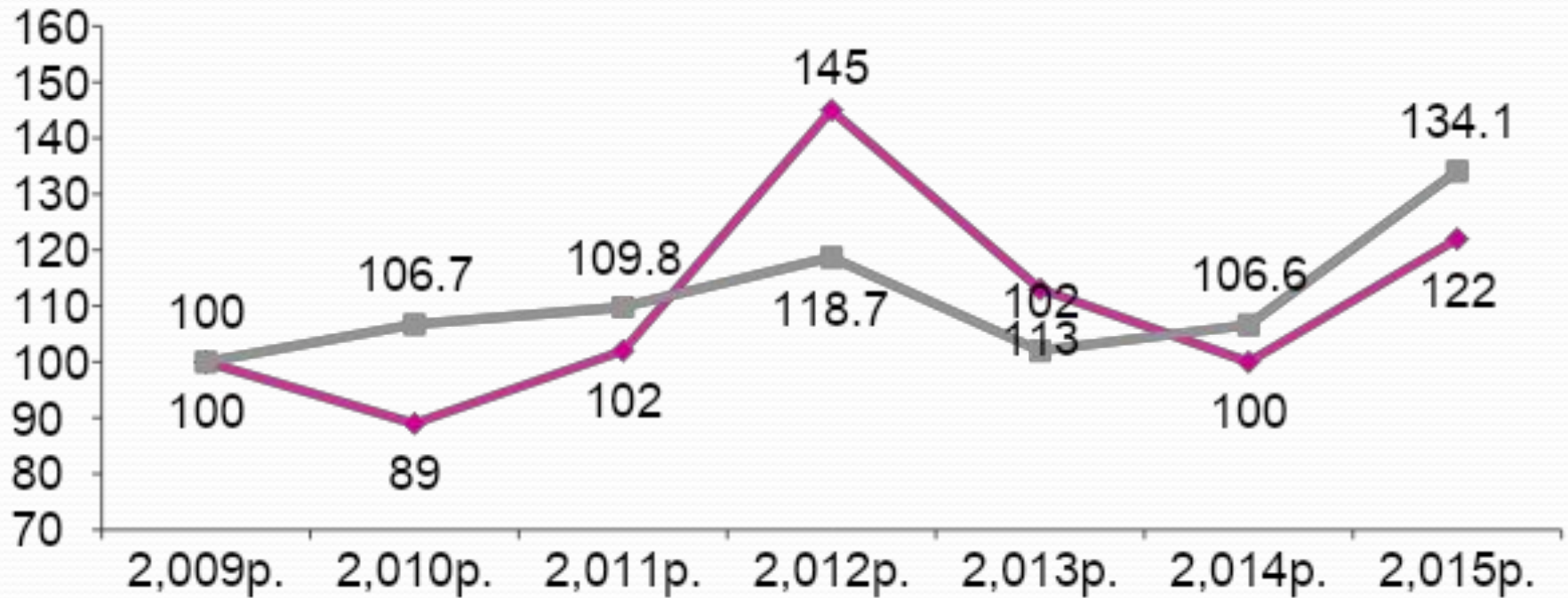
Найменшу питому вагу в структурі інвестицій в людський капітал займають **витрати на духовний і фізичний розвиток** (4-5 %). Обсяг коштів, що спрямовуються з державного бюджету України, у динаміці має **нестійкий характер**: як суттєве зменшення у 2010 році (на 17 %) порівняно з 2009 р., так і зростання видатків на 61% у 2012 р., проте у 2013 р. фінансування практично залишилося на рівні попереднього року.

Найбільшу питому вагу в інвестиціях у людський капітал на рівні держави займає **соціальний захист і соціальне забезпечення**. Такі витрати у 2012 р. досягають 68 % у складі загальної суми витрат на людський капітал та зростають на 64 % у динаміці. За останній аналізований рік частка витрат перевищує 70 % і становить 117 % від 2012 р.

Загалом інвестиції на формування і розвиток людського капіталу складають **23-31% від видатків державного бюджету 2009-2013 рр.**: у 2009 р. частка інвестицій становить 29 %, протягом 2010-2011 рр. вона зменшується до 23 %, а протягом наступних двох років досягає 31 %.

Загалом динаміка видатків державного бюджету характеризується стійкою **тенденцією до зростання**. Найбільше видатки зростали у 2012 р. (на 18 %), проте у 2013 р. видатки суттєво не змінюються, залишаючись майже на рівні минулого року (101,9%). Якщо аналізувати зв'язок інвестицій у розвиток людського капіталу з видатками державного бюджету загалом, то пряма залежність росту видатків на людський капітал і бюджетних видатків яскраво виражена у 2012 р.: зростання видатків держбюджету на 18 % та інвестицій в людський капітал на 45 %. **(Рис.)**

Темпи приросту видатків держбюджету та на розвиток людського капіталу у 2009-2015 рр.



- ◆ Динаміка видатків на розвиток людського капіталу, %
- Динаміка видатків держбюджету, %

Інвестиції в людський капітал залежать від самої людини, її віддачі, а на **рівні держави** мають значення такі показники, як чисельність населення, працездатне населення, рівень ВВП на душу населення, абсолютний розмір інвестицій в людський капітал на одного мешканця.

Таблиця 2

Інвестування в людський капітал у розрахунку **на одного мешканця** України за рахунок державного бюджету *

Показник	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність населення, млн осіб	45,8	45,6	45,5	45,4	45,4
Освіта, грн	564	632	599	666	682
Охорона здоров'я, грн	176	192	225	250	284
Духовний та фізичний розвиток, грн	77	64	69	112	113
Соціальний захист та соціальне забезпечення, млн грн	1177	937	1006	1658	1950
Разом витрат	1993	1824	1899	2686	3028

* Україна в цифрах 2013 : статистичний збірник [Електронний ресурс] / за редакцією О. Г. Осауленка. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.html/.

Як свідчать дані табл. 2, в Україні за 5 років відбулося **зменшення населення на 0,4 млн осіб**. На процес нагромадження людського капіталу негативним чином впливає скорочення чисельності населення держави. Оскільки людський капітал формується за рахунок працездатного населення, то негативним чином впливають такі процеси, як старіння населення, висока смертність людей працездатного віку, низька народжуваність. Держава здійснює ряд видатків бюджету для надання фінансової допомоги окремим верствам населення, у яких відсутні достатні доходи самозабезпечення, тобто видатки на соціальний захист населення. Хоча такі видатки мають тенденцію до збільшення протягом останніх трьох років, проте ситуація залишається доволі складною. **Найменше фінансується духовний і фізичний розвиток**. Так, у 2013 р. (це найбільший показник) сума витрат на одну особу на місяць досягала **9,40 грн**.

Позитивною рисою є динаміка зростання витрат на людський капітал, починаючи з 2011 р., показники якого характеризується незначним їхнім збільшенням, проте вони не досягають рівня 2009 р. В подальшому відбувається зростання витрат на людський капітал, проте фінансування досягає **лише 3028 грн у 2013 р.** Звідси можна зробити висновок, що необхідно залучати інші джерела інвестицій у людський капітал: бюджет громадських фондів, кошти підприємств, освітніх закладів, інвестування працівниками, зокрема сімейний бюджет, власний бюджет.

Для того, щоб визначити ефективність інвестування в людський капітал України, проведемо аналіз рівня оплати праці. В структурі доходів населення України за останні 5 років заробітна плата займає більше 40 %.

Визначимо, яка залежність між ВВП і середнім розміром оплати праці, використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу.

Таблиця 3

Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта кореляції *

Рік	ВВП на душу населення, X	Середньомісячна заробітна плата, грн Y	X ²	(X-X) ²	(Y-Y) ²
2009	19,83	1,91	37,80	50,84	0,50
2010	23,60	2,24	52,84	11,30	0,14
2011	28,49	2,63	75,01	2,33	0,00
2012	30,90	3,03	93,51	15,52	0,17
2013	31,98	3,27	104,43	25,22	0,42
Разом	134,81	13,07	363,58	105,20	1,24

* Україна в цифрах 2013 : статистичний збірник [Електронний ресурс] / за редакцією О. Г. Осауленка. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.html/.

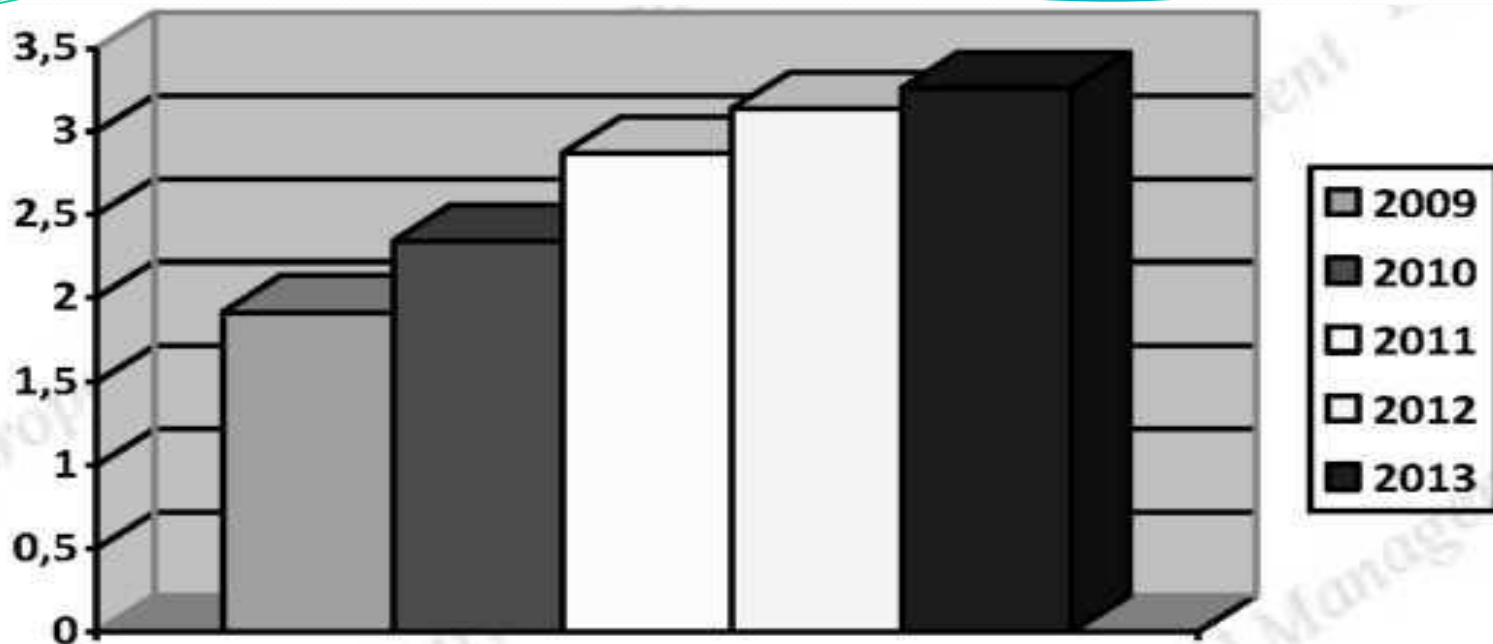


Рис. 2. Залежність між заробітною платою і ВВП

Коефіцієнт кореляції показує, що між ВВП на душу населення і середньомісячною заробітною платою існує тісний (сильний) зв'язок. Отже, збільшення розміру інвестицій у людський капітал приводить до збільшення розміру оплати праці і зростання ВВП, а також до зростання продуктивності праці та задоволення потреб населення.

$$r = \frac{\overline{XY} - \bar{X} \cdot \bar{Y}}{\sigma_x \cdot \sigma_y} = \frac{72.719 - 26.962 \cdot 2.614}{4.59 \cdot 0.5} = 0.97$$



Дякую за увагу !