



Харківський регіональний інститут державного  
управління НАДУ при Президентіві України

**Навчальна дисципліна “Інвестиції в персонал”**

Тема 1

***СУТНІСТЬ, СКЛАД ТА ПРИНЦИПИ ІНВЕСТУВАННЯ У  
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ***

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

# *План лекції*

- 1) Теоретичні засади інвестування у людський капітал**
- 2) Види інвестицій у людський капітал та джерела їх здійснення**
- 3) Наукові принципи інвестування у людський капітал**

# 1

## Теоретичні засади інвестування у людський капітал

*Хто не знає, в яку гавань він пливе -  
для того немає попутного вітру  
Сенека*

## **Структура і завдання курсу ІП:**

- визначимо теоретичні засади інвестування у людський капітал;
- класифікуємо види інвестицій;
- обґрунтуємо комплексну систему наукових принципів інвестування;
- дослідимо сучасні тенденції інвестування і розглянемо методичний підхід до формування моделі оцінки результативності інвестування у людський капітал;
- розглянемо систему бюджетного планування інвестицій у професійний розвиток працівників;
- визначимо концептуальні засади формування загальної ефективності інвестування у людський капітал;
- визначимо спеціальні показники оцінки ефективності й інтенсивності процесів інвестування у людський капітал на рівні підприємства;
- розглянемо методичний підхід до визначення критеріїв соціально-економічної ефективності витрат на мікро- і макрорівні при інвестуванні у людський капітал;
- окреслимо перспективи активізації та підвищення ефективності інвестування у людський капітал із метою досягнення сталого економічного розвитку країни.

У сучасних умовах найбільш важливим для підприємства є забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного розвитку наявного персоналу, який передбачає не тільки професійне навчання з метою підвищення кваліфікації та компетенція працівників, а також:

- ❖ забезпечення персоналу підприємства умов гідної праці,
- ❖ заходи охорони здоров'я та профілактики захворюваності,
- ❖ мотивацію працівників до професійного та кар'єрного зростання,
- ❖ надання можливості повноцінного відпочинку.

Для реалізації цих заходів підприємство інвестує певну кількість матеріальних та нематеріальних ресурсів, справедливо очікуючи при цьому повну віддачу кожного із працівників.

Отже, виникає *об'єктивна необхідність оцінки* соціально-економічної доцільності витрат підприємства на постійний розвиток персоналу з метою продуктивного відтворення його знань, вмінь та навичок.

## *Потреба постійного навчання і розвитку персоналу обумовлена рядом причин:*

- ❖ розвитком науки і техніки,
- ❖ постійним технічним оновленням інформаційних технологій,
- ❖ змінами в навколишньому середовищі,
- ❖ змінами в смаках споживачів,
- ❖ новими пропозиціями конкурентів та ін.

Становлення теорії продуктивного розвитку людини та *людського капіталу* в західній економічній думці має тривалу історію. Перша половина ХХ ст. у світовій економіці пройшла під гаслом бурхливо здійснюваної НТР, в результаті якої виникнув значний *дисбаланс між існуючим технічним рівнем виробництва та якісним складом робочої сили*, що створило умови для визнання першочергової необхідності не лише використання, а й пожвавлення процесів відтворення робочої сили.

Основоположники *класичної та неокласичної* школи в економічній теорії визнавали важливість накопичення таких *не грошових* складових, як знання, досвід, освітній рівень та стан здоров'я людини.

**А. Сміт** вважав основним чинником підвищення продуктивності праці не модернізацію обладнання та інструменту, а *зростання професійного вміння та майстерності працівників*. Витрати на освіту людини є капіталовкладеннями у її спроможність у майбутньому отримувати достатній дохід. Водночас він визначав, що протягом життя людини вони мають окупитися.

Пізніше **Д. Рікардо** розвинув наукові ідеї А. Сміта та встановив *наявність прямо пропорційного тісного зв'язку між обсягом витрат на освіту людини і рівнем її заробітної плати*. Він також стверджував, що зростання освітнього рівня населення створює умови для інтенсифікації економічного розвитку країни.

Праці **А. Маршалла**, **Л. Вальраса** та **І. Фішера** стали підґрунтям для створення *теорії людського капіталу*. Згідно з їх висновками, індивід, який пройшов професійне навчання та отримав знання, навички та майстерність, має бути віднесеним до складу загального капіталу підприємства та країни завдяки своїй здібності приносити прибуток. Тобто *працівник є найбільш важливим та цінним видом капіталу*.

Досліджуючи теоретичні аспекти людського капіталу, *західні економісти* пропонували здійснювати визначення його грошової вартості різними *методами*, а саме: граничної корисності, попиту та пропозиції, витрат виробництва та капіталізації заробітку.



Основи теорії інвестування у людину безпосередньо були закладені на поч. 60-х рр. ХХ ст. провідними амер.екон. *Т. Шульцем, Г. Беккером та Д. Мінцером.*

Дослідження *Т. Шульца* були присвячені отриманим людиною певним корисним та цінним якостям, яким він дав назву «людський капітал». Він *вперше здійснив кількісну оцінку обсягу людського капіталу та обґрунтував можливість його нарощування шляхом здійснення інвестування за різними напрямками.* До складу інвестицій у людський капітал він включав:

- витрати на всі види освіти і науки незалежно від їх джерела та місця використання,
- капіталовкладення у сферу охорони здоров'я,
- вартість праці, втрачену людиною під час навчання.

На прикладі економіки США Т. Шульц у загальному вигляді довів, що доход від інвестицій у людський капітал є значно більшим, ніж від інвестування у фізичний капітал. Він встановив, що інвестування у людський капітал не тільки підвищують продуктивність праці людини, але і збільшують економічну ефективність використання її часу.

*Ефективність різних видів інвестування в освіту* досліджував **Г. Беккер**, який класифікував та обґрунтував змістовну різницю між загальними та спеціальними інвестиціями у цю сферу, довів раціональність поведінки як самих учнів, так і їх батьків при прийнятті рішення про необхідність отримання певного рівня освіти або підготовки та *вперше здійснив економічно та статистично обґрунтований розрахунок ефективності витрат на отримання освіти.*

Як *критерій ефективності інвестицій* у людський капітал Г. Беккер запропонував показник *рентабельності вкладень у конкретну людину*, який він розраховував шляхом співвідношення доходів від наявного рівня освіти конкретної людини та витрат на її отримання.

При цьому основною складовою витрат на освіту, на його думку, слід вважати *витрати* упущеної вигоди, тобто доход, недоотриманий людиною за роки навчання. Відповідно до теорії інвестування Г. Беккера, обсяг інвестицій в освіту залежить не лише від здібностей людини, але й від її потенційних можливостей, тобто від матеріального достатку її родини.

**Г. Беккер** у своїй праці **«Людська поведінка: економічний підхід»\*** в розробці загальної теорії інвестицій у людський капітал виділяє такі аспекти:

- 1) заробітна плата зазвичай підвищується з віком, але сповільненими темпами, темп росту і ступінь сповільнення позитивно пов'язані з рівнем освіти;
- 2) норма безробіття негативно пов'язана з рівнем освіти;
- 3) в країнах, що розвиваються, фірми проводять більш «патерналістську» політику, ніж в розвинутих;
- 4) молодь частіше змінює місце роботи та вищий рівень освіти і кращу підготовку на виробництві, ніж люди похилого віку;
- 5) розподіл заробітків має більш позитивну схильність, особливо у спеціалістів та інших кваліфікованих робітників;
- 6) більш обдаровані люди отримують більш високий рівень освіти і підготовки, ніж менш обдаровані;
- 7) розподіл праці обмежений розмірами ринку праці;
- 8) інвестор, який здійснює інвестиції в людський капітал, може зробити більше помилок, ніж звичайний інвестор.

*\*Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход / Г. Беккер. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – С. 50-89.*

*Дж. Мінцер* при визначенні ефективності інвестицій у людину враховував вплив інших чинників, серед яких головними він вважав *тривалість підготовки в навчальних закладах різних рівнів акредитації* та *безпосередньо на робочому місці*, кількість відпрацьованих робочих тижнів за рік, а також обсяг професійного досвіду, який було накопичено після завершення навчання.

Дж. Мінцер оцінив обсяг інвестицій в загальну підготовку на виробництві в США та їхню ефективність. Він визначив розмір так званої фактичної заробітної плати, яку працівник мав би за відсутності такої підготовки. Вона виявилася більшою від статистичної заробітної плати на суму річних інвестицій в загальну підготовку. Це і визначає динаміку заробітної плати впродовж життя працівника.

У подальшому теорія інвестування у людський капітал отримала широке розповсюдження в західній економічній теорії.

*Дж. Кендрік* під *капіталом* вважав *саму людину*, тому у складі інвестування у людський капітал виділяв не лише *вкладення в освіту* з метою накопичення загальних та спеціальних знань, але і *витрати на охорону здоров'я людини*.

*Л. Туроу* розширив поняття людського капіталу шляхом залучення до нього *соціальних, культурних, психофізичних та світоглядних складових*.

*Е. Денісон* присвятив свої праці визначенню економічної віддачі інвестицій у людський капітал та *встановив*, що даний *вид капіталовкладень у 5-6 разів є більш ефективним*, ніж інвестування в інші складові капіталу. Така окупність, за його підрахунками, *на 15-30%* залежить від підвищення освітнього рівня робочої сили.

*Дж.Р. Уолш* сконцентрував дослідження на визначенні *економічної ефективності вищої та післядипломної освіти* шляхом співвідношення вартості її отримання із кінцевою цінністю її використання. Цінність освіти, за Дж.Р. Уолшем, складалася не лише з отриманого прибутку або доходу, але й із *додаткових споживчих цінностей*, які можуть не мати грошової форми, а породжені престижем професії.

На підставі *моделі життєвого циклу пропозиції праці*, отримання доходів та неринкових вигод від досягнутого рівня освіти **Й. Бен-Поре та Дж. Хекманом** була запропонована модель, яка дозволяє досліджувати зміни в поведінці людей протягом життєвого циклу залежно від початкового запасу людського капіталу, фінансових коштів, ринкової процентної та податкової ставок. Автор цієї моделі *встановив, що існує зворотна залежність між розміром коштів, що інвестуються у людину, та її віком.*

Подальші дослідження у сфері інвестування у людський капітал було здійснено науковцями, як М. Блауг, Х. Боуен, Е. Лезер, Р. Лейард, Б. Вейсброд, Л. Хансен, С. Боулс, Дж. Псахаропулос, Ш. Розен, Ф. Уелч, Б. Чизуік.

Значний вплив на розвиток теорії інвестування у ЛК здійснила *західна школа економічної соціології*, представники якої досліджували вплив різних чинників на якісні характеристики ринку праці. Так, **Д.Дж. Трейман** при дослідженні чинників впливу на соціальну стратифікацію визначив наявність *прямого зв'язку* між досягнутим *рівнем освіти*, і в першу чергу професійної, та *соціальною мобільністю*, що створює умови для скорочення соціальної нерівності та ліквідації професійних бар'єрів у суспільстві.

Французький соціолог **П. Бурдьє** в рамках власної теорії соціального поля досліджував вплив різних чинників на поведінку людини як соціального агента. Він стверджував, що *влада грошей та влада знань є еквівалентними за своїм значенням* та однаково створюють умови для нерівних можливостей досягнення успіху.

**Е.М. Едвардс** на підставі глибокого аналізу статистичних даних перепису населення США *створив об'єктивну модель градації професій*, де в якості шкал диференціації запропонував рівень освіти, доходи різних категорій працівників та рівень престижу професії.



Окреме місце в теорії людського капіталу посідають наукові дослідження стану та ефективності капіталовкладень у розвиток людського капіталу на *макроекономічному рівні*. Так, *І.І. Янжул* ще наприкінці XIX ст., досліджуючи умови підвищення якісного рівня населення, вважав *освіту, у першу чергу технічну*, головним чинником забезпечення *добробуту суспільства та економічного успіху промисловості і торгівлі*.

Значно пізніше, на підставі багаторічних досліджень ринкової економіки, *Дж. Стігліц* встановив, що *неврегульований ринок не схильний до інвестування коштів як безпосередньо у людський капітал, так і у розвиток технології*.

У вітчизняній економіці дослідження, пов'язані із визначенням сутності та інтенсивності процесів відтворення робочої сили, почалися у 20-х рр. XX ст. Всесвітньо відомий український економіст-новатор *М.І. Туган-Барановський* вважав, що лише людська праця може бути продуктивною, тому що містить у собі витрати людської особистості. Разом із тим, на його думку, *переважну продуктивність має розумова праця*, для досягнення якої потрібен гармонійний та всебічний розвиток особистості. Його можливо досягти завдяки тривалому та витратному навчанню, яке можуть собі дозволити лише представники заможних родин.

Академік *С.Г. Струмилін* досліджував широке коло проблем, пов'язаних із відтворенням робочої сили на макроекономічному рівні. Він *встановив* наявність зворотної залежності між рівнем заробітної плати та розміром питомих витрат на оплату праці у собівартості продукції.

Однією з ключових ідей теорії соціаліста **О.О. Богданова** було створення принципово нового суспільства завдяки організації людського знання та організаційного мислення. Тобто основою ефективного господарювання слід вважати науково організовану працю та психологічно сумісну колективну творчість, які варто заохочувати. О.О. Богданов *вважав неприпустимим, що незначна кількість осіб приймає рішення, які є важливими для більшості.*

**О.К. Гастєв** розвинув ідеї О.О. Богданова та створив теорію *прикладної «соціальної інженерії»*, яку він розглядав з двох точок зору: наукової організації виробничого процесу та наукової організації управління.

О.К. Гастєв був переконаний, що досягти високого рівня організації праці та управління на підприємстві можливо лише за умови раціональної організації праці окремої людини. У подальшому він розробив систему вимог, правил та принципів ефективною управлінської діяльності, до яких відносив підготовку та підбір талановитих і здібних працівників, здатних спритно, швидко та сміливо виконувати виробничі завдання, та які мають навички колективної праці та комунікації. При цьому важливою умовою є система стимулювання праці та кар'єрного зростання.



Останні дослідження *російських і українських* науковців стосуються різних аспектів інвестування у людину.

Так, *В.С. Гойло, Р.І. Капелюшников, В.П.Корчагін та В.І. Марцинкевич* досліджували проблеми *відтворення продуктивних здібностей людини та реабілітації* людського капіталу, у тому числі за рахунок інвестування.

*О.І. Добринін та В.О. Дятлов* визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в *транзитивній економіці*.

*Д.П. Богиня та М.В. Семикіна* розглядають *мотиваційні аспекти інвестування* в розвиток людського капіталу як один із чинників збільшення конкурентоспроможності робочої сили завдяки інтелектуалізації суспільної праці.

Питанням визначення *умов підвищення рівня інтелектуалізації праці* також присвячено праці *О.А. Грیشнової та А.М. Колота, А.А. Чухна*.

Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як:

- **«витрати на робочу силу»** або **«вартість робочої сили»**
- **«інвестиції у персонал»** або **«інвестиції у людський капітал»**

З метою забезпечення єдиного методологічного підходу та можливості здійснення порівняльного аналізу на міжнародному рівні було розроблено *міжнародні трудові стандарти* щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу, які вперше були затверджені **«Резолюцією про статистику праці»**, що її у 1966 р. було прийнято XI Міжнародною конференцією статистиків праці, а надалі були розвинуті у **Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №160 та Рекомендації МОП №170 від 1985 р. про статистику праці.**

Ці міжнародні регулятивні документи встановлюють *загальні принципи створення національних класифікацій витрат роботодавця на робочу силу* та проведення вибіркових статистичних спостережень з метою оцінки рівня та структури цих витрат. При розробці даної класифікації МОП до складу витрат на робочу силу віднесла всі стимулюючі матеріальні та натуральні виплати роботодавців, здійснення чого дозволить підприємству підвищити ефективність та якість праці.

Відповідно до **Резолюції** до складу витрат роботодавця на робочу силу відносяться:

- винагорода за робочий та неробочий час,
- премії та подарунки,
- вартість харчування, напоїв та інших виплат натурою,
- вартість житла для працівників, які бере на себе роботодавець,
- витрати роботодавця на соціальне забезпечення, профпідготовку, соціальні послуги,
- інші витрати та податки, які розглядаються як витрати на робочу силу.

Відповідно до **Конвенції МОП №160** країни, які її ратифікували, зобов'язуються регулярно збирати, обробляти та публікувати основні статистичні дані про працю, серед яких рекомендованими є:

- ❖ середні заробітки та середня тривалість робочого часу,
- ❖ структура і розподіл заробітної плати та вартість робочої сили.

Ці положення були більш детально розроблені у **Рекомендації №170**, де встановлено, що статистичні дані мають містити відомості про розміри та склад вартості робочої сили в розрізі галузей економічної діяльності та мають збиратися *не рідше ніж один раз на п'ять років*.

При цьому більш ретельний аналіз статей витрат та їх складових показав, що **Резолюцією 1966 р. не були і не могли бути враховані** такі позиції, як:

- *витрати на підбор, оцінку, атестацію, розміщення і плинність кадрів,*
- *формування кадрового резерву,*
- *аналіз ринку праці й інші витрати, що актуальні в сучасних умовах господарювання.*

Водночас перелік витрат, пов'язаних з виробничим навчанням і розвитком персоналу, носить дещо скорочений і спрощений характер і не враховує витрати на пошук необхідної інформації, стимулювання наукових розробок і розвиток інтелекту; здійснення міграції і мотивації персоналу, а також екологічні витрати і забезпечення здорового способу життя працівників підприємства. Разом із тим поняття «робоча сила», яке використовується в даній Резолюції, морально застаріло і вимагає заміни на «людський капітал» або «персонал», залежно від рівня управління. Усе це обґрунтовує необхідність перегляду й уточнення класифікації витрат на утримання робочої сили з урахуванням усіх вимог і реалій сучасної економіки та управління. Важливість такого перегляду полягає ще й у тому, що міжнародна класифікація витрат на персонал є базою при складанні національних класифікацій.

В Україні, яка ще 15.08.1991 р. частково ратифікувала Конвенцію МОП № 160, використовується «Інструкція по визначенню вартості робочої сили», що затверджена Наказом Міністерства статистики України (зараз – Державна служба статистики України) Від 29.05.1997 р. № 131, відповідно до якої впроваджено уніфіковану класифікацію витрат на робочу силу. Ця інструкція у відповідності до міжнародних норм містить визначення сутності категорії **«вартість робочої сили»**, яка являє собою грошовий розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Таким чином, вартість робочої сили можливо оцінити у грошовому вимірі на підставі витрат роботодавця на робочу силу. Відповідно до Інструкції всі **витрати роботодавця на робочу силу** доцільно розглядати як **прямі** та **непрямі**.

До складу **прямих** витрат на робочу силу належать:

- пряма оплата праці;
- оплата за невідпрацьований час;
- премії та нерегулярні виплати;
- заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.

**Непрямими** витратами на робочу силу є:

- витрати підприємств на оплату житла працівників;
- витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;
- витрати на професійне навчання;
- витрати на утримання громадських служб;
- витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп;
- податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

**К. Макконнелл і С. Брю** під **інвестиціями в людський капітал** розуміють будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності людини або ж продуктивність праці. Подібно до витрат на машини і устаткування, витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції. Тому поточні витрати здійснюються з розрахунком, що вони будуть компенсовані наростаючим потоком доходів у майбутньому.\*

Загалом К. Макконнелл і С. Брю інвестиції в людський капітал поділяли на **три групи**:

- 1) **витрати на освіту**, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну *освіту*, підготовку на робочому місці. Ці витрати є найбільш очевидними і найбільш важливим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною;
- 2) **витрати на охорону здоров'я**, які мають також велике значення. Хороше здоров'я є результатом витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і покращення житлових умов. Всі ці фактори продовжують тривалість життя, підвищують працездатність і продуктивність праці робітників;
- 3) **витрати на мобільність**. Завдяки понесеним витратам на мобільність працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю. Це найменш очевидна форма інвестицій у людський капітал. Як і освіта, географічна міграція робітників передбачає витрати сьогодні для того, щоб в майбутньому отримати вигоду від підвищення ринкової вартості трудових послуг.

\*Макконнелл К. Р. *Економікс: принципи, проблеми и политика* : пер. с англ. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с. :

# 2

**Види інвестицій у людський  
капітал  
та джерела їх здійснення**



*Інвестиції у людський капітал* слід розглядати як частину загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту.

На відміну від витрат на робочу силу в нормативних та законодавчих актах України, а також міжнародних нормативних документах щодо статистики праці *відсутнє* чітке та вичерпне *визначення сутності інвестицій* у людський капітал та витрат на персонал.

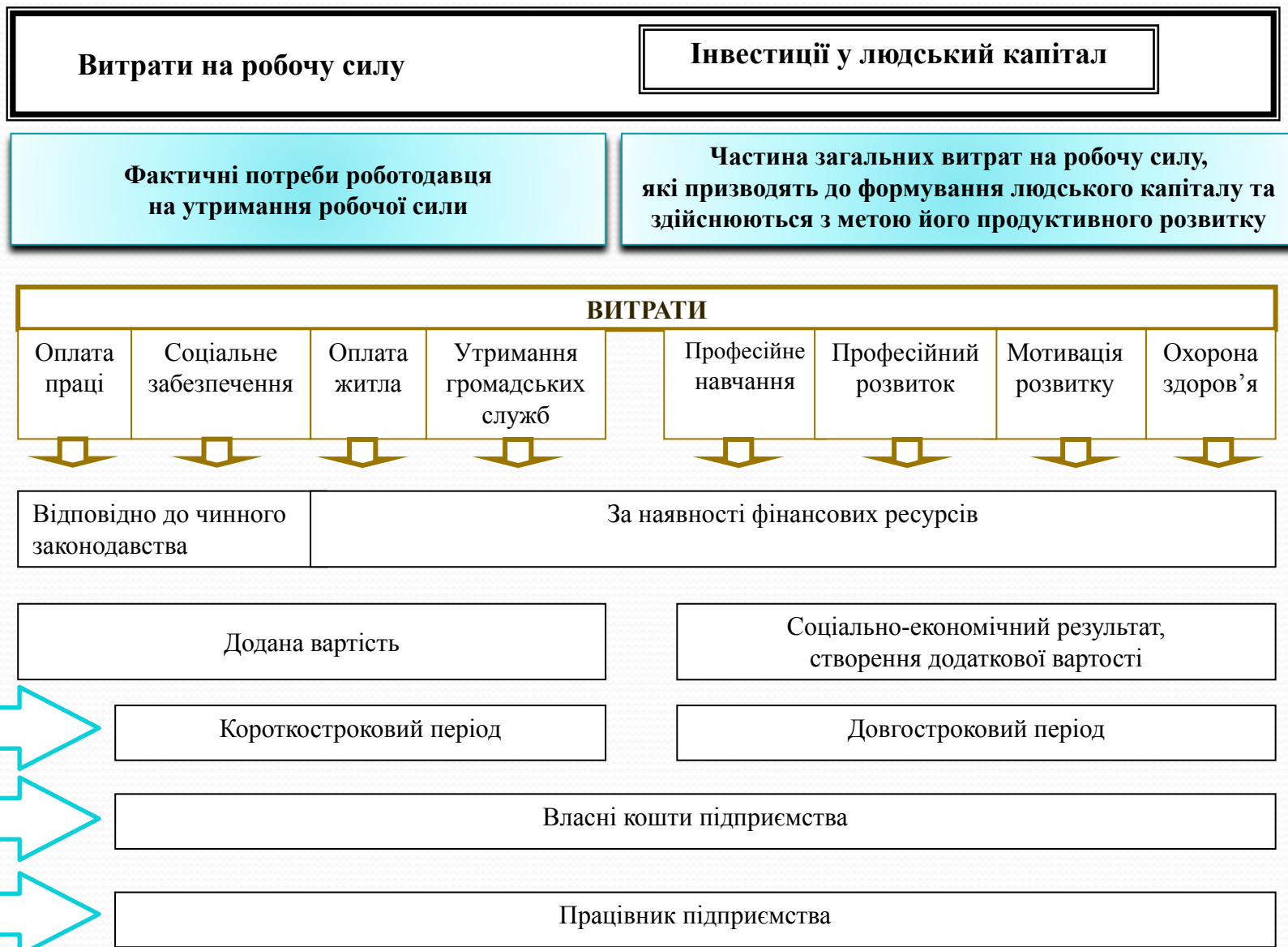


Пропоноване визначення має практичну спрямованість, що дозволяє конкретизувати інвестиції *за видами* та *напрямами* інвестування.

Із метою розмежування сутності та складових понять витрат на робочу силу та інвестицій у людський капітал розроблено порівняльну характеристику цих категорій за такими критеріями:

- сутність,
- напрями,
- періодичність,
- результати здійснення,
- термін окупності,
- джерела,
- об'єкт здійснення (рис. 1).

**Рис. 1. Порівняльна характеристика витрат роботодавця на робочу силу та інвестицій у людський капітал**



*Інвестиції у людський капітал є складовою частиною загальних витрат підприємства на робочу силу, ці економічні категорії мають як **спільні**, так і **різні** ознаки.*

*У **практичних умовах** переважна більшість витрат роботодавця на робочу силу за напрямом використання **не належать** до витрат інвестування тому, що вони не створюють умови для перспективного розвитку персоналу.*

*Із метою виокремлення витрат, пов'язаних із інвестуванням у людський капітал, проаналізовано складові витрат на робочу силу відповідно до діючих в Україні стандартів щодо визначення вартості робочої сили. Результати аналізу та порівняння витрат наведено у **табл. 1 додатка А**.*

*Таким чином, із наведеного переліку витрат роботодавця на утримання робочої сили **до складу інвестицій у людський капітал** можуть бути віднесені лише витрати на професійне навчання, розвиток та мотивацію розвитку персоналу, а також на охорону здоров'я працівників підприємства. Усі інші складові витрат на утримання робочої сили не створюють умов для перспективного розвитку персоналу, тому із врахуванням пропонованих ознак не можуть бути віднесені до складу інвестицій у людський капітал.*

За критерієм **періодичності здійснення** відповідно до чинного законодавства *тільки витрати на оплату праці* мають здійснюватися із постійною періодичністю. Усі інші складові витрат незалежно від їх сутності здійснюються за умови наявності фінансових ресурсів підприємства та мотивації керівництва щодо здійснення витрат на розвиток персоналу.

**Результатом здійснення** витрат на утримання робочої сили є створення доданої вартості у вигляді продукту або послуг для споживання, що дозволяє підприємству отримати економічний результат у короткостроковому періоді. Інвестування у людський капітал обумовлює досягнення соціально-економічного ефекту за рахунок створення додаткової вартості, яка може мати *речовинну та неречовинну* форму.

Однією з головних та принципових відмінностей інвестицій у людський капітал від поточних витрат є **тривалість окупності**.

Згідно із загальною теорією інвестування зазвичай інвестиції мають довгостроковий період окупності, що пов'язано з необхідністю здійснення суттєвих змін на підприємствах, створення нових умов.

Інвестиції у людський капітал передбачають, що працівник протягом певного часу має оволодіти новими знаннями, інформацією, досвідом, навичками, після чого вони мають бути усвідомленими та сприятимуть якісній зміні професійних підходів та виконуваних завдань. Досягнення необхідного рівня кваліфікації, досвіду, вмінь відбувається протягом більш-менш тривалого часу в залежності від багатьох умов. Водночас, навіть при досягненні бажаного рівня професіоналізму працівників, підприємство може не мати умов для його повної реалізації.

Таким чином, внаслідок дії об'єктивних (тривалість періоду розвитку працівника) та суб'єктивних (особистість самого працівника) чинників та відповідних умов підприємства *інвестиції у людський капітал* завжди мають ***довгостроковий характер***.

На відміну від досліджень окупності інвестицій в освіту не існує будь-яких досліджень та розрахунків періоду окупності інвестицій у людський капітал на конкретних підприємствах.

Така ситуація пов'язана як із відсутністю відповідних методик розрахунку, так і з труднощами використання об'єктивної і достовірної інформації. Існують лише деякі оцінки терміну окупності інвестицій в освіту. Так, на визначенням науковців, період окупності інвестицій в освіту складає 10-20 років, або в середньому – 16 років.

Від інвестування у людський капітал підприємство очікує отримання  
планованого результату, який може приймати форму  
*прямого і непрямого* економічного результату

### ***Прямим***

результатом є:

- зростання продуктивності праці, збільшення обсягу виробництва продукції або послуг;
- поліпшення якісних характеристик та оптимізація чисельності персоналу підприємства;
- оптимізація процесу плинності кадрів та запобігання кадрового дефіциту за основними професійно-кваліфікаційними позиціями;
- скорочення та ліквідація непродуктивних витрат часу;
- зростання конкурентоспроможності продукції або послуг підприємства завдяки покращенню їх якості та оптимізації витрат на їх виробництво.

### ***Непрямим***

результатом може бути:

- підвищення прихильності, залученості, керованості, лояльності та зростання мотивації до праці працівників підприємства;
- спроможність персоналу ефективно працювати у команді;
- збільшення нематеріальних активів;
- поліпшення іміджу роботодавця у суспільстві.

Між *витратами* та *інвестиціями* роботодавця у людський капітал існують **спільні риси**.

Так, за більшістю випадків *джерелами* як витрат, так і інвестицій у людський капітал є ***власні кошти підприємства***. Водночас при здійсненні загальних інвестиційних проектів можуть бути використані *кошти інвесторів або кредити банків*. У цьому випадку інвестиції у людський капітал будуть входити до *складу загальних витрат* підприємства щодо здійснення відповідних проектів.

Другою спільною рисою витрат та інвестицій є ***об'єкт здійснення***, яким є ***працівник підприємства***. Одним з аспектів здійснення витрат та інвестицій є можливість та необхідність їх одночасного здійснення відносно *одного або групи* працівників. Тобто процеси інвестування можуть здійснюватися одночасно із поточними витратами роботодавця на утримання персоналу. За цих умов ефективність використання персоналу підприємства значною мірою буде залежати від того, скільки коштів виділяється на розвиток персоналу та вектори їх спрямованості.



# Вплив обраної стратегії економічного розвитку підприємства на інтенсивність інвестиційних потоків у персонал

Якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також скорочені - як один з елементів собівартості.

У цьому випадку існує висока ймовірність зниження попиту на продукцію внаслідок погіршення її якості.

Таким чином:

- якщо підприємство в процесі управління персоналом використовує стратегію **«персонал-витрати»**, то витрати на розвиток персоналу розглядаються з погляду саме витрат та мають бути **мінімізовані**.

Якщо підприємство націлене на отримання стабільного за обсягом прибутку протягом довгострокового періоду, то у складі таких важелів, як оновлення та модернізація основних засобів, розширення номенклатури продукції та удосконалення діючої технології, важливе місце посідає розвиток персоналу.

Проте досягти його продуктивного розвитку можливо лише шляхом *постійного* інвестування достатнього обсягу коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток та навчання працівників.

Таким чином:

- якщо підприємство застосовує стратегію **«персонал-ресурси»**, то обсяг витрат на розвиток персоналу воно вважає за інвестиції, здійснення яких дозволяє забезпечити розвиток персоналу та його компетенцій з метою забезпечення конкурентоспроможності персоналу та високого рівня рентабельності підприємства.



Розглядаючи персонал як найбільш цінний та перспективний ресурс підприємства, необхідно дотримуватися принципового положення, згідно з яким результатом інвестування має бути одержання бажаного ефекту у вигляді нових навичок та здібностей працівників у поточному часі або довгостроковій перспективі при одночасному зростанні індивідуальної мотивації до постійного саморозвитку за умов оптимізації витрат за обсягом і часом.

Водночас *оптимізація витрат* не має розглядатися як тільки їх *мінімізація*.

*Оптимізація* передбачає здійснення попередньої *кількісної та якісної оцінки* потреби підрозділів підприємства у розвитку персоналу з урахуванням можливих змін у номенклатурі та обсязі продукції, а також наявних та очікуваних ринкових зрушень.

На думку **К. Макконелла**, **С. Брю** та **О. Грішинової**, існують **три види інвестицій** у людський капітал:

1) **витрати на освіту**, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну *освіту*, підготовку на робочому місці. Вони є найбільш очевидними і важливим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною;

2) **витрати на охорону здоров'я** (профілактика захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов);

3) **витрати на мобільність**. Найменш очевидна форма інвестицій у людський капітал. Як і освіта, географічна міграція робітників передбачає витрати сьогодні, щоб в майбутньому отримати вигоду від підвищення ринкової вартості трудових послуг.

Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, що є відповідним досягнутому людиною рівню досвіду. Таку класифікацію витрат розділяє **А. Колот**, який до складу інвестування у людину відносить “витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові”.

*А. Ткаченко* та *Т. Моріценок* складові інвестицій у ЛК розглядають під кутом зору потреб підприємства у робочій силі та визначають, що найважливішими видами інвестицій є вкладення у охорону здоров'я, освіту та цільову підготовку майбутніх кадрів, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня вже працюючого персоналу. Проте дана класифікація напрямів інвестування у розвиток людського капіталу не враховує таких важливих аспектів, як мобільність, творча діяльність персоналу і мотивація розвитку.

Російські науковці *Д. Ярова* та *М. Артамонова* у складі інвестицій у людський капітал виділяють три основні складові:

- ❖ інвестиції в **освіту**, тобто "можливості навчання та зростання співробітників",
- ❖ інвестиції в **охорону здоров'я** - "медична страховка, оплата харчування та лікарняних, страхування життя та членство у спортивних клубах";
- ❖ забезпечення **мотивації** персоналу. Мотивацію як *третю складову* було обрано тому, що від того, наскільки працівник є орієнтованим на досягнення більш високих результатів, залежить не лише результативність його праці, але й загальна ефективність діяльності підприємства.

## ***Сутність інвестицій у людський капітал розглядається на різних рівнях.***

**На національному рівні** до складу інвестицій у ЛК **Ю.Ю. Д'яченко** відносить:

- освіту,
- навчання персоналу,
- міграцію,
- інформаційний пошук,
- народження та виховання дітей.

**І.М. Новак** під формами інвестування у ЛК розуміє:

- освіту,
- професійну підготовку,
- медичне обслуговування,
- формування національних культурних і духовних цінностей.

**О.В. Ареф'єва** та **Т.В. Харчук** видами інвестицій у ЛК визначають:

- витрати на фізичне формування та розвиток людини,
- освіту,
- охорону здоров'я,
- витрати міграційні,
- витрати на створення позитивно орієнтованого громадського суспільства.

На корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал **І.М. Новак** відносить витрати на:

- підвищення кваліфікації працівників,
- медичне обстеження,
- оплату медичних та соціальних послуг (зокрема із добровільного страхування),
- охорону праці,
- благодійну допомогу та ін.

Найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує **О.С. Соколова**, яка виділяє такі види інвестицій:

- освіта,
- охорона здоров'я
- пошук інформації
- підготовка на виробництві
- наукові розробки та розвиток інтелекту
- міграція
- мотивація
- екологія
- здоровий спосіб життя.

За визначенням **Л. Сулейманової**, до складу інвестицій у ЛК слід віднести витрати на культуру та дозвілля.

Окремі автори на підставі аналізу *багаторічного практичного досвіду* у сфері розвитку персоналу в умовах провідних українських та російських підприємств більш детально досліджують певні складові інвестування у персонал. Так, **В.В. Солдатов** конкретизує „*довготермінові інвестиції в персонал та інфраструктуру праці, створення нематеріальних активів, пов'язаних із інтелектуальними розробками*”, до складу яких він відносить такі напрями інвестування:

- навчання, тренінги, сертифікація;
- удосконалення робочих місць, умов та засобів праці, витрати на розробку та впровадження інновацій;
- довгострокові соціальні вкладення (страхування життя, медичне, пенсійне);
- довготермінові мотиваційні вкладення (опціони, бонуси).

На думку **О.В. Суворової**, інвестування в *освіту та розвиток особистісних якостей працівників* можуть бути класифіковані на такі складові:

- навчання за продуктом;
- розвиток ділових якостей та навичок співробітників;
- функціонально-виробниче навчання та
- розвиток лідерських якостей працівників.

**Узагальнюючи існуючі наукові погляди на склад та напрями інвестування у людський капітал, визначено основні їх види:**

- освіта;**
- професійний розвиток та перепідготовка;**
- інноваційна та творча діяльність;**
- охорона здоров'я;**
- мобільність та полівалентність;**
- мотивація розвитку.**

*Види інвестицій відрізняються між собою характером впливу на результат діяльності працівників і кінцевий результат підприємства.*



**У результаті інвестування в**



*■ освіту,  
■ професійний розвиток та перепідготовку працівників,  
■ їх інноваційну та творчу діяльність*  
підприємство отримує **прямий економічний результат**, який, за більшістю випадків, підлягає **кількісній оцінці**.

*■ охорону здоров'я,  
■ мобільність та полівалентність,  
■ мотивацію розвитку персоналу,*  
підприємство **опосередковано може досягти економічного результату**, однак результативність інвестування цих напрямів носить **вірогідний характер**.



Разом із тим види інвестицій у ЛК мають комплексний вплив на всі стадії його відтворення.

### Вкладення коштів

- *у професійний розвиток* людини сприяє якісному і кількісному формуванню та нагромадженню людського капіталу,
- *інвестування у мобільність і полівалентність* дозволяє досягти найбільш ефективних умов його використання,
- *інвестиції в охорону здоров'я* виконують функції продовження тривалості періоду високопродуктивного використання людського капіталу.

*Сутність процесів інвестування у людину та у людський капітал **однорідні** за об'єктом вкладень та джерелами фінансування, проте **різні** за змістом.*

*Інвестування у людину є складним та багатоетапним процесом, який починається з моменту її **народження** і триває протягом усього життя. Даний вид інвестування, у першу чергу, має приносити пряму окупність самій людині та членам її родини.*

*Інвестування у людський капітал починається безпосередньо **із початку трудової діяльності людини**. Даний вид інвестування має приносити пряму економічну віддачу інвестору. На різних етапах життя людини інвестування її навчання та розвитку може здійснюватися послідовно або паралельно із залученням різних джерел.*

## **Інвесторами у людину можуть виступати такі суб'єкти:**

- **держава**, яка здійснює соціальні заходи щодо захисту населення та соціальні трансферти, загальну шкільну підготовку і особистісний розвиток дітей та підлітків, професійну освіту молоді, професійну перепідготовку безробітних, фінансування інноваційних наукових досліджень, формування та підтримку стабільного та функціонального фізичного і духовного стану людини, соціальне страхування та обслуговування різних категорій населення, екологічний моніторинг довкілля, створення нових робочих місць, забезпечення повної, продуктивної та ефективної зайнятості та пільгове оподаткування бізнесу;
- **роботодавець**, основними функціями якого є професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка і розвиток персоналу, здійснення профілактичних заходів з охорони здоров'я та праці, медичне та соціальне страхування працівників, підготовка кадрового резерву;
- **працівники та члени їх родин**, які здійснюють фінансування за власні кошти загальної, професійно-технічної, вищої або додаткової освіти, придбання навчальної та професійної літератури, оздоровчих заходів та занять спортом, медичного та соціального страхування, пошуку гідного місця праці та проживання;
- **недержавні установи та фонди**, діяльність яких спрямована на здійснення спонсорських та благодійних соціальних програм, соціальне страхування населення, надання освітніх, медичних та оздоровчих послуг;
- **міжнародні організації, зарубіжні приватні інвестори та фонди**, які шляхом реалізації спеціальних програм або безпосередньо окремих осіб надають технічну допомогу, а також здійснюють фінансування наукових, екологічних, освітніх та оздоровчих проектів, підтримку перспективної й обдарованої молоді та висококваліфікованих науковців, створюють нові робочі місця.

Розглянуті джерела інвестування за окремими суб'єктами впливають з основних загальних напрямів, що найчастіше мають місце у практиці інвестування. У конкретних умовах їх перелік може бути доповнено та конкретизовано. Найбільш важливими та результативними із джерел є кошти держави, підприємств та власні кошти людини, які в сукупності дозволяють сформувати високопродуктивний та якісний людський капітал. інтенсивність його формування в багатьох випадках залежить від конкретного часу та умов інвестування.

Розглядаючи процеси інвестування суб'єктами господарювання у людський капітал, доцільним є також визначення *професійного та життєвого етапу*, на якому в момент здійснення певного виду інвестицій знаходиться працівник.

Така необхідність викликана важливістю врахування двох чинників:

*об'єктивного* — визначення потреб підприємства щодо розвитку конкретного працівника та рівня ефективності здійснених інвестицій,

*суб'єктивного* — виявлення наявності прагнення працівника до особистого професійного розвитку.

Доцільність урахування другого чинника пов'язана з тим, що, за підрахунками науковців, загальна ефективність професійного навчання на 20% залежить від наявності у людини бажання до власного розвитку.

Досліджуючи етапи життєвого циклу працівника, *Л. Кольцова, В. Кольцова та А. Марко* вказують на наявність **чотирьох** взаємопов'язаних зон професійного становлення:

- професійного зростання,
- професійної реалізації,
- професійного вигорання
- професійної стагнації.

Інші дослідники пропонують аналогічну, проте більш спрямовану на **індивідуальність** людини послідовність **етапів циклу трудового життя**, до складу яких вони відносять такі фази:

- придбання знань, трудових вмінь та навичок;
- удосконалення;
- продуктивне виконання робіт;
- втрата трудових можливостей.

*Відповідно до зміни сприйняття іміджу підприємства* працівником виділяють такі стадії його життєвого циклу:

- первісне уявлення про підприємство;
- перше враження;
- суб'єктивне сприймання підприємства;
- усталене уявлення про нього.

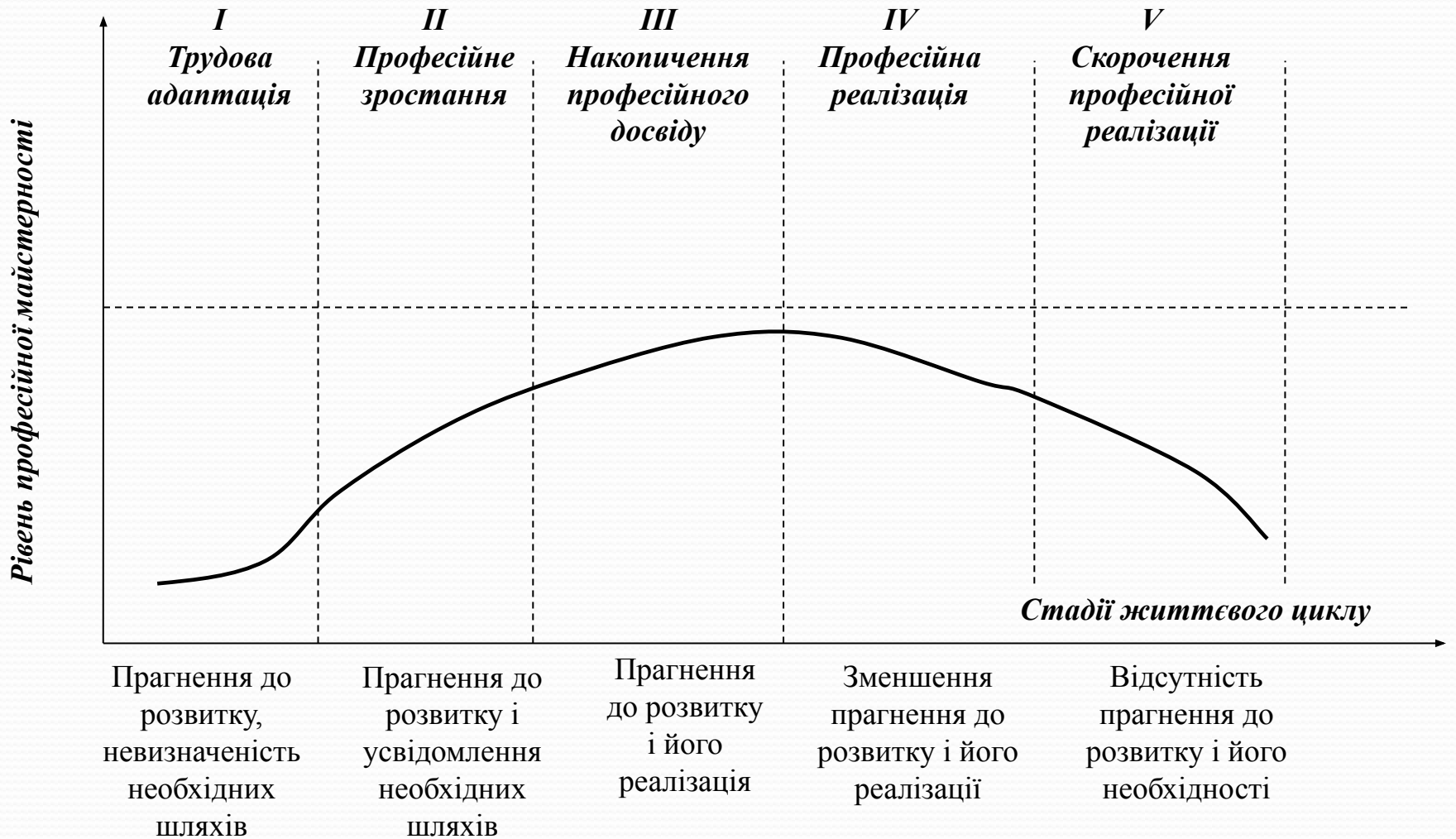
Система соціального розвитку, яку впроваджено у практику діяльності більшості японських фірм, базується на визначенні стадій життєвого циклу працівника з *урахуванням зміни його сімейного стану*:

- холостий або не заміжня;
- одруження;
- будівництво родини;
- зрілість;
- підготовка до літнього віку;
- насолода життям у старості.

В умовах діяльності *будь-якого* суб'єкта господарювання для визначення ефективності інвестування у людський капітал із врахуванням обґрунтованого рівня потреби у розвитку персоналу та бажання працівників власного професійно-кваліфікаційного зростання пропонується весь **життєвий цикл працівника на підприємстві** розглядати у вигляді *п'яти послідовних стадій*:

- *трудова адаптація,*
- *професійне зростання,*
- *накопичення професійного досвіду,*
- *професійна реалізація,*
- *скорочення професійної реалізації* (рис. 2).





**Рис. 2. Стадії життєвого циклу працівника на підприємстві із врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку**

**На швидкість та тривалість кожної стадії життєвого циклу працівника** на підприємстві впливають чинники як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.



До складу чинників **внутрішнього** впливу слід віднести:

- обсяг та інтенсивність інвестування у розвиток людського капіталу з різних джерел,
- мотиваційні установки та очікування працівників,
- рівень оплати праці та можливості кар'єрного зростання,
- існуючий рівень плинності кадрів на підприємстві,
- наявність позитивної конкуренції між працівниками щодо можливості зайняття вакантної посади.



Серед чинників **зовнішнього** середовища найбільший вплив здійснюють такі:

- стан інноваційного розвитку економіки країни та наявність ефективно функціонуючої системи вищої та професійно-технічної освіти,
- співвідношення працездатного та непрацездатного населення в регіоні,
- існуючий рівень зайнятості та безробіття населення регіону та країни,
- місце та умови проживання

Поступове проходження працівником *перших чотирьох стадій* життєвого циклу супроводжується повільним та поступовим *зростанням рівня заробітної плати*, що перш за все пов'язано із процесами якісних змін у професійно-кваліфікаційному рівні працівника та підвищенням продуктивності праці. Така динаміка заробітної плати може супроводжуватися *не тільки професійним, а й кар'єрним зростанням* у межах підприємства.

*Стадія скорочення професійної реалізації* може характеризуватися *уповільненням або відсутністю темпів зростання рівня заробітної плати* внаслідок зниження продуктивності праці та результативності трудової діяльності працівника.

При цьому *лояльність* висококваліфікованого фахівця до підприємства на будь-якій стадії життєвого циклу залежить не лише від рівня заробітної плати, а й від наявних умов та ступеня реалізації компетенції працівника.

*На стадії життєвого циклу, пов'язаній із трудовою адаптацією* працівника на певному підприємстві, безпосередньо відбувається його адаптація до нових умов виробництва та колективу, прийняття корпоративної культури підприємства.

У цей період працівник прагне до професійного розвитку та має високий рівень мотивації до кар'єрного зростання, проте ще не знає, якими шляхами можливо це реалізувати в умовах конкретного підприємства.

Якщо працівник прийшов на підприємство з первинного ринку праці, то процес адаптації буде більш тривалим та складним. Це пов'язано із тим, що сучасні навчальні заклади здебільшого акцептують освітлю діяльність на теоретичному викладенні матеріалу, а ті практичні навички, які молодий фахівець набуває під час навчання, не можуть бути повною мірою затребуваними в його діяльності на підприємстві у зв'язку із їх моральним старінням внаслідок значного розриву між технологічним рівнем виробництва на підприємстві та станом матеріальної бази переважної більшості навчальних закладів України.

У результаті тільки біля 40% молодих фахівців виконують роботу згідно із отриманою у навчальному закладі спеціальністю. Водночас у 28% молоді трудова діяльність частково пов'язана зі спеціальністю, отриманою під час навчання. У середньому лише 5% молодих працівників не мають протягом періоду адаптації посадових переміщень.

Це вимагає від підприємства на етапі адаптації інвестування у трудову адаптацію та розвиток молодих працівників з метою приведення їх кваліфікації у відповідність до вимог робочого місця. Ще одним чинником, стримуючим адаптацію, є відсутність у молодого фахівця навичок ефективної командної роботи, що також потребує зусиль з боку працівника і керівництва для розвитку комунікативних навичок.

Однією з позитивних *переваг молодих* працівників є їхня *професійна і географічна мобільність*.

Так, за підрахунками експертів, протягом перших трьох-п'яти років трудової діяльності понад 30% молодих працівників змінюють три та більше робочих місць.

Саме тому *інвестування* у розвиток молодого працівника на етапі трудової адаптації *пов'язане із витратами та високим ризиком неповернення коштів у разі незадовільних результатів адаптації та можливого звільнення працівника*.

Для мінімізації можливих негативних наслідків необхідно створити у перспективного працівника діючу мотиваційну зацікавленість та надавати йому можливість до професійного розвитку як на робочому місці, так і у спеціалізованих навчальних закладах регіону.

Із цією метою міжнародні компанії, які працюють у Російській Федерації, в середньому інвестують біля **3 тис. євро** на професійний розвиток одного провідного менеджера, що дозволяє здійснити професійну підготовку відповідно до навчальних програм із загальним обсягом 64 навчальних години.

Швидкість проходження стадії трудової адаптації працівником, який потрапив на підприємство із **вторинного ринку праці**, залежить від того професійно-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду, який кожен працівник накопичив до початку роботи на підприємстві.

Адаптація такого працівника, як правило, супроводжується інструктажем із охорони праці та виробничим навчанням, якщо цього вимагає робоче місце. Рівень мобільності такого працівника є значно нижчим, ніж у молодого фахівця, що в певній мірі збільшує вірогідність скорішого отримання окупності від інвестування.

Протягом **стадії професійного зростання** працівник вже чітко усвідомлює не тільки своє ставлення до професійного розвитку, але і чітко знає, яким чином його можливо реалізувати в разі наявності особистого бажання та відповідних умов. У цей період професійний рівень працівника стрімко зростає й інвестування дозволяє не тільки прискорити його зростання, а також посилити мотивацію працівника до якісного виконання своїх професійних обов'язків та подальшого особистісного удосконалення.

*Інвестування у людський капітал на цьому етапі створює умови для реальної окупності обсягів вкладених коштів на всіх стадіях життєвого циклу працівника.*

**Стадія накопичення професійного досвіду** працівника є найбільш важливою для нього особисто і для підприємства. Активність у досягненні поставлених цілей та прагнення працівника до професійного зростання досягає максимального рівня при практично повному використанні всіх можливих шляхів досягнення в умовах конкретного підприємства.

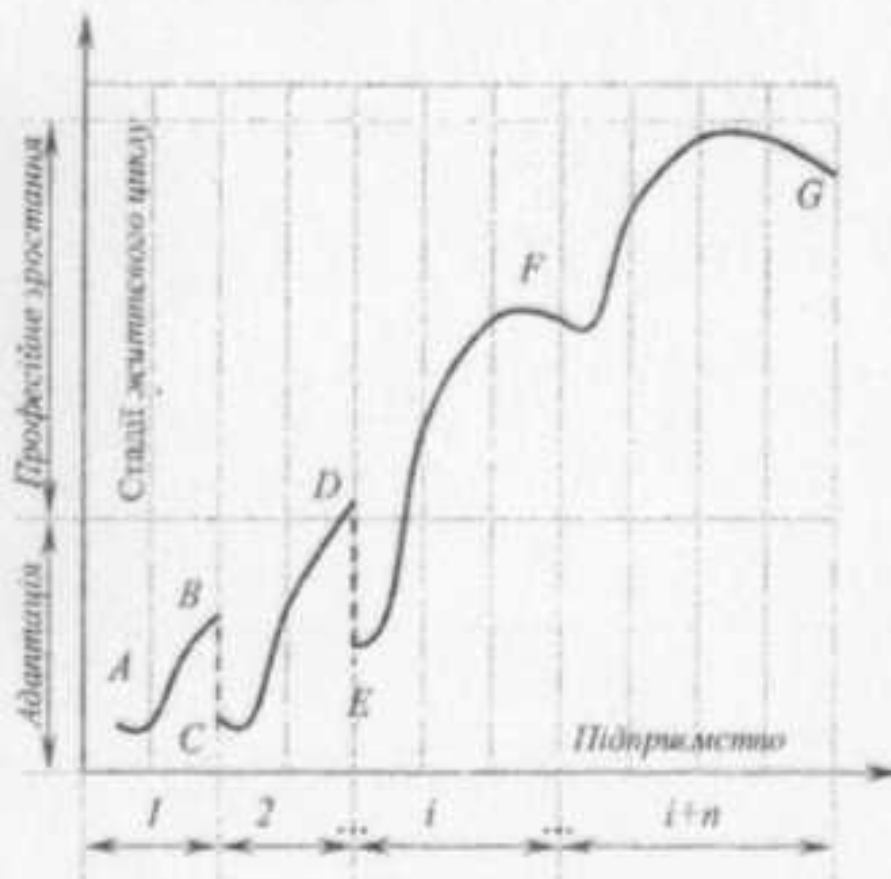
*Інвестиції у професійний розвиток працівника, що здійснено на даному та попередньому етапах, починають приносити результати, що позитивно впливає на загальну діяльність підприємства. Збільшення рівня окупності досягається при максимально повному використанні отриманих під час навчання знань та вмінь персоналу у практичній діяльності.*

*Стадія професійної реалізації* супроводжується поступовим скороченням прагнення та мотивації працівника до власного професійного розвитку внаслідок досягнення ним кваліфікаційного рівня, найбільшого для умов даного підприємства, відповідно до професійного потенціалу працівника.

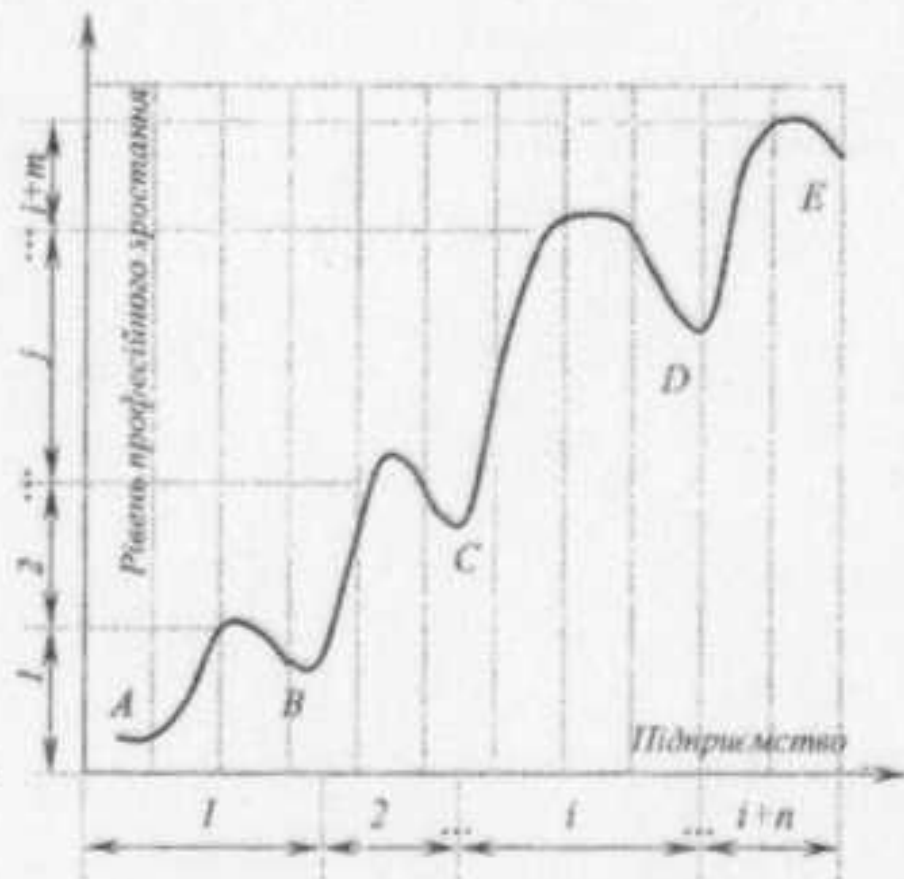
Проте *вміло підібрані форми розвитку та вчасно здійснені інвестиції* у людський капітал можуть значно пожвавити інтерес працівника до власного професійного зростання, що збільшить ефективність інвестування у його розвиток.

На етапі *скорочення професійної реалізації* у працівника повністю вичерпані потенційні можливості до професійного зростання в межах даного виробничого підрозділу або підприємства та, як правило, спостерігається відсутність прагнення до подальшого розвитку. Якщо ця стадія життєвого циклу працівника на підприємстві співпала з терміном закінчення його трудової діяльності, то найбільшу цінність для нього набувають не власний розвиток, а *соціальний захист та захищеність*. У результаті накопиченого на попередніх стадіях життєвого циклу практичного досвіду праця такого працівника буде продуктивною та ефективною до моменту його виходу на пенсію. В усіх інших випадках, коли працівник досяг верхньої межі свого професійно-кваліфікаційного зростання на даному підприємстві, але не досяг верхнього порогу власного потенціалу, існує досить висока ймовірність того, що працівник покине підприємство в пошуках найкращих умов використання власного професійного потенціалу. Тоді він, при наявності бажання, може почати новий життєвий цикл на іншому підприємстві. За цих умов, як і на першій стадії, інвестування у такого працівника є досить ризикованим з погляду повернення коштів, інвестованих підприємством у його розвиток.





а)



б)

Рис. 3. Життєві цикли працівника під час трудової діяльності

***Початок нової фази*** життєвого циклу працівника залежить від того, на якій стадії життєвого циклу він знаходився в момент звільнення з попереднього місця роботи та обсягу накопиченого власного трудового досвіду.

*Якщо звільнення відбулося на стадії трудової адаптації* (рис. 3 (а), крива **AB**), коли працівник ще не встиг отримати достатнього обсягу професійних знань та вмінь, то в умовах нового підприємства йому прийдеться заново проходити період трудової адаптації, починаючи із найнижчої сходинки трудової кар'єри (рис. 3 (а), крива **CD**).

*Якщо звільнення відбулося на стадії професійного зростання*, то отримані на попередньому підприємстві знання мають дозволити працівнику на новому робочому місці проходити трудову адаптацію на більш високому посадовому та професійному рівні (рис. 3 (а), крива **EF**).

У подальшому накопичений досвід у професійному та посадовому плані дозволить працівнику на новому місці розвиватися, починаючи з досягнутого на попередньому підприємстві посадового рівня (рис. 3 (а), крива **FG**)

*Можливим та бажаним є тип професійної кар'єри, заснований на поступовому прогресивному розвитку ділових та професійних якостей людини і який є поширеним серед висококваліфікованих фахівців з високим рівнем вертикальної мобільності (рис. 3 (б)).*

Зміст такого типу кар'єрного зростання полягає в тому, що фахівець, проходячи всі етапи власного життєвого циклу на конкретному підприємстві, повністю вичерпує потенціал професійного зростання, після чого переходить до іншого підприємства, де, на його думку, він буде мати більше можливостей для професійної та особистісної реалізації.


На новому підприємстві наступна фаза життєвого циклу фахівця починається знову з трудової адаптації на більш високому посадовому рівні (рис. 3 (б), точки **B**, **C**, **D**). Такі хвилеподібні (гребеневі) фази життєвого циклу сприяють безперервному комплексному розвитку працівника як особистості та професіонала/

*Висота кожної фази життєвого циклу та частота їх зміни залежать від своєчасності та обґрунтованості здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу.*

Таблиця 1

## Відповідність видів інвестицій у людський капітал та витрат на робочу силу

Види інвестицій	Категорії витрат роботодавця на робочу силу*	Складові витрат роботодавця на робочу силу, які відносяться до інвестицій у людський капітал
Освіта	Витрати на професійне навчання	Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства
Професійний розвиток та перепідготовка		Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів, та установ по підвищенню кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо; витрати на організацію навчальною процесу: утримання учбових будівель і приміщень, оренда приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників та ін.; суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання із відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів; оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах
Інноваційна та творча діяльність	Втрати на утримання громадських служб	Витрати на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (у тому числі на оренду приміщень)
Охорона здоров'я	Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	Вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок; виграти на оплату послуг за договорами, що укладені із медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування; оплата абонементів у групі здоров'я
Мобільність та полівалентність	-	-
Мотивація розвитку	Оплата за невідпрацьований час	Суми, виплачені особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва



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 2009–2013 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

Державний бюджет

Регіональний бюджет

Громадські фонди

Підприємства, у т. ч. освітні заклади

Сім'я

Особа

## Інвестиції в людський капітал

Охорона здоров'я

Первинна освіта

Виховання

Освіта дорослих: підвищення кваліфікації

Посилення мотивації праці

Міграція

Пошук економічно важливої інформації

Здоров'я

Знання

Вміння, кваліфікація, компетентність, мобільність

Цінні ділові якості

Трудова і навчальна мотивація

Інформованість

Вища ефективність використання людського капіталу

## Основні активи людського капіталу



Таблиця 1

## Видатки державного бюджету України на розвиток людського капіталу

Показник, одиниця виміру	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
<b>Освіта</b> , млн грн	25 831	28 808	27 233	30 243	30 94
Питома вага видатків на освіту, %	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>25</b>
Динаміка видатків на освіту, %	100,0	111,5	94,5	111,1	102,3
<b>Охорона здоров'я</b> , млн грн	8 040	8 759	10 224	11 359	12 879
Питома вага видатків на охорону здоров'я, %	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Динаміка видатків на охорону здоров'я, %	100,0	108,9	116,7	111,1	113,4
<b>Духовний та фізичний розвиток</b> , млн грн	3 507	2 908	3 159	5 084	5 112
Питома вага видатків на духовний та фізичний розвиток, %	4	4	4	5	4
Динаміка видатків на духовний та фізичний розвиток, %	100,0	82,9	108,6	160,9	100,5
<b>Соціальний захист та соціальне забезпечення</b> , млн грн	53 909	42 716	45 785	75 254	88 547
Питома вага видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, %	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>71</b>
Динаміка видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, %	100	79,2	107,2	164,4	117,7
<b>Питома видатків на розвиток людського капіталу у складі видатків державного бюджету, %</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>31</b>
Разом видатків на розвиток людського капіталу, млн грн	83 247	74 432	76 177	110 582	124 602
Динаміка видатків на розвиток людського капіталу, %	100	89	102	145	113
Разом видатків держбюджету, млн грн	284 665	303 589	333 460	395 682	403 403
Динаміка видатків держбюджету, %	100,0	106,7	109,8	118,7	102,0

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.

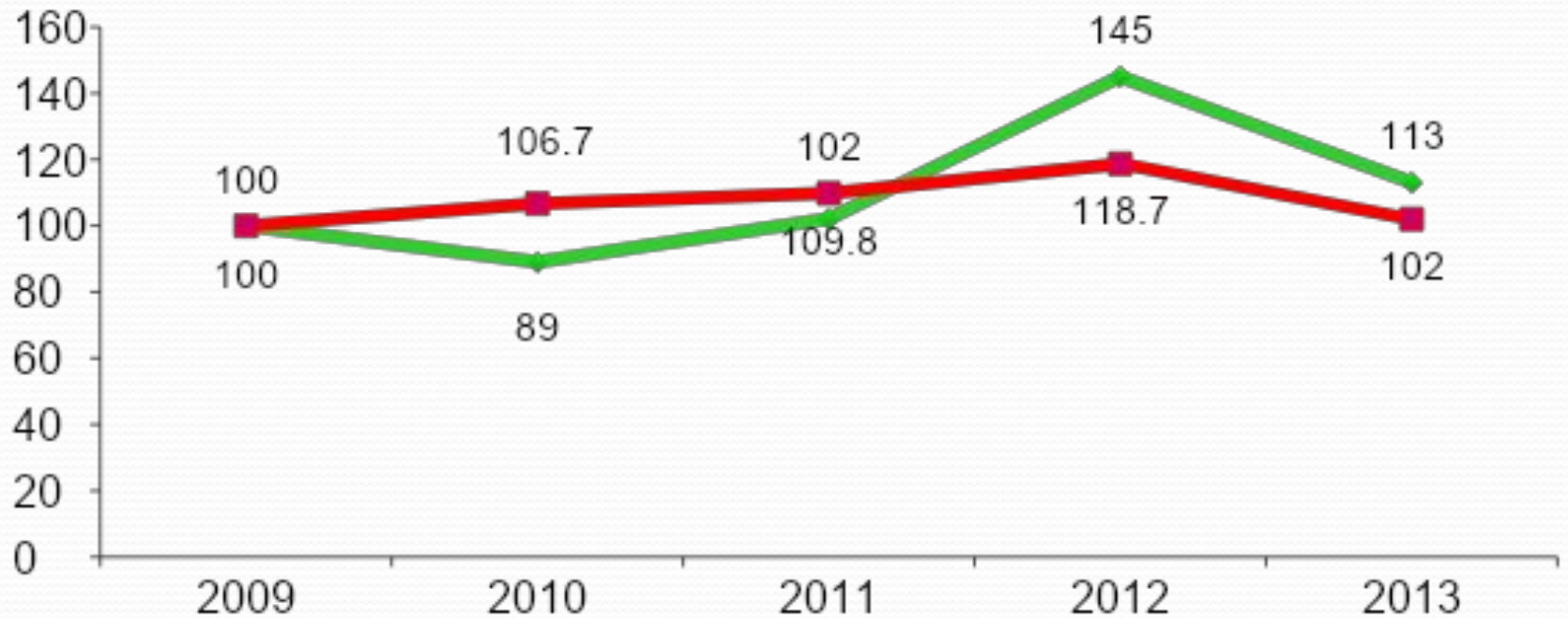
**Найменшу питому вагу** в структурі інвестицій в людський капітал займають **витрати на духовний і фізичний розвиток** (4-5 %). Обсяг коштів, що спрямовуються з державного бюджету України, у динаміці має **нестійкий характер**: як суттєве зменшення у 2010 році (на 17 %) порівняно з 2009 р., так і зростання 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 2009-2013 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
<b>Разом витрат</b>	<b>1993</b>	<b>1824</b>	<b>1899</b>	<b>2686</b>	<b>3028</b>

\* 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/](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 %.

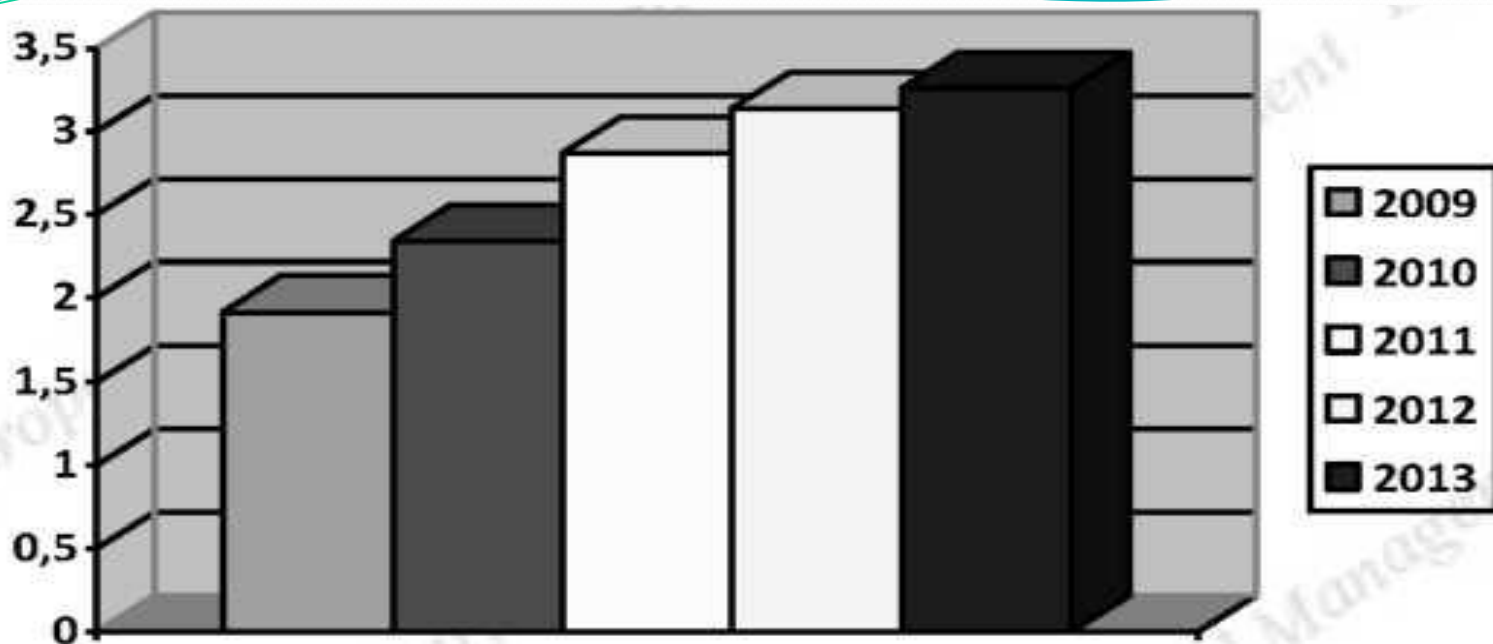
Визначимо, яка залежність між ВВП і середнім розміром оплати праці, використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу.

Таблиця 3

### Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта кореляції \*

Рік	ВВП на душу населення, X	Середньомісячна заробітна плата, грн Y	X <sup>2</sup>	(X-X) <sup>2</sup>	(Y-Y) <sup>2</sup>
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/](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 !**