

4. Мельниченко С. В. Івентивний менеджмент суб'єктів туристичної діяльності / С. В. Мельниченко / Економічні науки : зб. наук. праць Луцького НТУ. Серія "Економіка та менеджмент". – 2010. – Вип. 7 (26). – Ч. 2. – С. 224–232.
5. Бейдик О. О. Методологія та методика аналізу рекреаційно-туристських ресурсів України [Текст] : дис. ... д-ра геогр. наук : 11.00.02 / Бейдик Олександр Олександрович. – К., 2004. – 424 с.
6. Дурович А. П. Маркетинг в туризмі : учебное пособие / А. П. Дурович, А. С. Копанев ; [под. общей ред. З. М. Горбылевой]. – Мн. : Экономэкспресс, 1998.
7. Кабушкин Н. И. Менеджмент туризма : учебник / Н. И. Кабушкин. – 4-е изд., стер. – Мн. : Новое знание, 2004. – 409 с.
8. Вишневецька Г. Г. Івент-туризм у контексті розвитку світового туризму [Електронний ресурс] / Г. Г. Вишневецька // Українська культура : минуле, сучасне, шляхи розвитку : зб. наук. праць: наук. зап. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту. – 2011. – Вип. 17. – Т. 2. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum_Uk_msshr/2011/vishnev_.pdf.

References

1. Tkach, O. *Regional spatial-economic systems: current state and prospects of development*. Lviv: IRD, NAS of Ukraine, 2012. Print.
2. State Tourism Development Program for 2002–2010: approved by CMU from 29.04.2002 № 583. Web.< <http://zakon4reda.gov.ua/laws/show/583-2002>>.
3. Babkin, A. *Special Types of tourism*. Rostov-on-Don: Phoenix, 2008. Web. < http://tourlib.net/books_tourism/babkin09.htm>.
4. Melnichenko, S. "Iventyvnyy management of tourist activities". *Economics: zb.nauk.prats Lutsk NTU. Series Economics and Management*. 7(26) (2010): 224–232. Print.
5. Beydyk, O. *Methodology and methods of analysis of recreational and tourist resources of Ukraine : dis. Dr. Geography. Sciences: 11.00.02*. Kyiv, 2004. Print.
6. Durovych, A. *Marketing Tourism: Textbook*. Ed. Z.M. Horbylevoy. Minsk: Ekonomekspress, 1998. Print.
7. Kabushkyn, N. *Tourism Management*. 4 ed. Minsk: Novo Knowledge, 2004. Print.
8. Vishnevskaya G. "Event tourism in the context of world tourism" *Ukrainian Culture: past, present and paths: coll. nac. proceedings: scientific proceedings of the Rivne State Humanitarian University* 2.17 (2011). Web.< www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum_Uk_msshr/2011/vishnev_.pdf>.

Рецензенти:

Ткач О.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту і маркетингу ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника";

Криховецька З.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника".

УДК 330.322+331.5.024.5

ББК 62.24

Барчук В.П.

ІНВЕСТИЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника",
Міністерство освіти і науки України,
кафедра теоретичної і прикладної економіки,
76000, м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 57,
тел. : 034752391

Анотація. Стаття спрямована на дослідження людського капіталу й інвестиції в нього в контексті розвитку економічної системи країни. Окреслено ключові структурні елементи людського капіталу, проаналізовано поліаспектність його видів у контексті інвестицій, зосереджених на ефективне його використання.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, капітал здоров'я, капітал освіти, капітал культури.

Annotation. The article examines the human capital and human capital investment in context of the economic's system development. The basic structural elements of the human capital, its variety are described in the context of investments that causes its effective usage.

Keywords: human capital, investments, health capital, education equity, culture capital.

Вступ. Найголовнішим чинником забезпечення конкурентоспроможності території є людський ресурс, який завжди був базою розвитку будь-якої країни. Тривалий час інвестиції та значні капіталовкладення здійснювалися в основному в матеріальне виробництво та розвиток нематеріальної сфери послуг, а ресурс, який є головним споживачем і виробником продукції цих сфер, залишався поза увагою. Хоча роль інвестицій у цю сферу є дуже великою і не викликає сумнівів, оскільки інвестування в людський капітал – запорука ефективних інвестицій у технології й інноваційного розвитку економіки загалом.

Рівень розвитку суспільства будь-якої держави визначається не лише специфікою економічної системи, а й фаховим, освітнім і творчим рівнем людського капіталу й ефективністю його реалізації. Велика кількість економічно розвинених країн вважають інвестиції в розвиток людського капіталу пріоритетними. Людський капітал є найпривабливішою сферою інвестування. Скажімо, у США протягом післявоєнного часу середня норма прибутку реального капіталу складала близько 4%, а норма віддачі вищої школи – 8–12%. Про значення людського капіталу в житті суспільства свідчать такі дані: на людські ресурси як джерело, що забезпечує добробут кожного члена суспільства, припадає від 70 до 80%. До 40% ВВП найбільш розвинені країни отримують у результаті розвитку ефективної системи освіти [10].

Правильний спосіб інвестування в людський капітал сприяє підвищенню рівня та якості виробництва, економії робочого часу, для держави це основний інструмент для збільшення валового доходу, а отже, підвищення добробуту суспільства. При цьому створення національного людського капіталу – це тривалий стратегічний поліаспектний процес, який повинен бути основою соціальної та національної політики держави.

Постановка завдання. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що проблема інвестування в людський капітал є однією з найактуальніших в економічній науці. Аспекти формування, розвитку й інвестування людського капіталу розкриті в роботах вітчизняних і зарубіжних учених: В.С.Гойло, М.М.Критського, І.В.Ільїнського, В.І.Марцинкевича, Н.Н.Гриценко, Б.Г.Мазманової, А.І.Рофе, А.М. Колота, О.А.Грішнєвої та ін.

Загалом у поняття “інвестиції в людський капітал” економісти включають спектр вкладів у людину, які пов’язані із суттєвими затратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства). У своїх дослідженнях К.Макконел і С.Брю дають таке визначення: “Інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності та, тим самим, продуктивність праці трудівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів у майбутньому” [6].

З усіх видів інвестицій у людський капітал найважливішими є вкладення в охорону здоров’я, загальну та фахову освіту. Витрати на охорону здоров’я (витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, відповідне харчування, поліпшення житлових умов тощо) створюють умови для підвищення якості людського капіталу й ефективності його використання. Інвестиції в зміцнення здоров’я, крім того, що мають велике значення для окремої людини, також забезпечують формування та ефективне використання людського потенціалу, ще й підвищують можливості одержання додаткових доходів. З іншого боку, саме міцне фізичне й психологічне здоров’я стає важливою умовою здобуття освіти та професійних знань і навичок.

Якщо розглянути участь держави в інвестуванні в людський капітал (освіта, охорона здоров'я, діяльність у сфері культури та спорту), то можна відзначити, що за останні чотири роки інвестиції в освіту за рахунок коштів держбюджету коливалися в межах 15,2–21,3% загального обсягу інвестицій в основний капітал за видами економічної діяльності; в оновлення сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги – у межах 14,2–23,3%; у діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку й розваг – у межах 11,2–24,4% [9].

Отже ключові особливості інвестицій у людський капітал такі:

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить від терміну його використання, а також від якості й тривалості цих інвестицій.

2. Суспільна користь від інвестицій у людський капітал перевищує суму тих благ, які отримує кожен індивід окремо. Індивідуальна користь визначається розміром доходу, а суспільна – розміром ВВП.

3. Залежність характеру, масштабів і видів інвестицій у людину від історичних, національних, культурних особливостей і традицій народу та його менталітету.

4. Фізичне й моральне зношення людського капіталу, що пояснюється і природним старінням (т. зв. “фізичне зношення”), і економічним старінням (т. зв. “моральне зношення”). Але людський капітал, на відміну від фізичного, у процесі використання не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій.

5. Людський капітал має значно триваліший інвестиційний період (наприклад, тривалість навчання може сягати 12–20 років) порівняно з фізичним (1,5–2 роки).

6. Капіталовкладення в людський капітал мають вищий ступінь ризику й невизначеності, ніж у фізичний. Особливістю є специфіка людського фактора, а саме – індивідуальні інтереси та переваги людини, її зацікавленість, відповідальність, світогляд, загальний рівень культури.

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

8. Незалежно від джерела інвестування, дохід від інвестицій має тристоронній ефект: для держави у вигляді ВВП, для підприємства у вигляді основних техніко-економічних показників, для окремої людини у вигляді доходу.

9. Інвестиції у людський капітал не можуть мати тимчасовий або одноразовий характер, оскільки це зменшує їх загальну ефективність. На відміну від фізичного капіталу, інвестування в людський капітал відбувається протягом усього періоду існування його носія, інакше ефективність від таких капіталовкладень знижується або взагалі відсутня.

10. Інвестиції в людський капітал повертаються в декілька разів вищою віддачею, ніж вклади в матеріальне виробництво.

Варто відзначити, що підвищення рівня освіти забезпечує підвищення ефективності праці трудівника або завдяки зростанню продуктивності праці, або через отримання знань, які роблять його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої являють велику цінність. Для держави – підвищення рівня добробуту громадян, зростання валового національного продукту, рівня економічного розвитку, підвищення громадської активності [5].

Якщо узагальнити, то в категорії людського капіталу виділяють три основні складові:

- капітал здоров'я, який із загального психоматичного, фізіологічного стану людини перетворюється в певний спосіб життя, спрямований на підтримання її здоров'я;
- капітал освіти, який визначає соціальний статус, що максимально може бути досягнутий даним індивідом і створює об'єктивно-суб'єктивні основи для його

кар'єрного зростання, де об'єктивними основами є вимоги для певного виду діяльності й посади, пов'язані з освітою, а суб'єктивними – здатність індивіда використати у виробничій діяльності отримані в процесі навчання навички й уміння, які збільшують рівень його креативності й інноваційної діяльності;

- капітал культури, який диктує стереотипні моделі поведінки й систему цінностей індивіда, що визначає характер його реалізації в процесі трудової діяльності (припустима-неприпустима поведінка, наприклад, у бізнесі, що відображає відмінності, закладені в рамках різних культур) [6].

Деякі вчені вважають, що з указаних складових категорії людського капіталу найбільш значимою є друга складова, і досить часто поняття людського капіталу узагальнено трактується таким чином: людський капітал – це нагромаджені знання, уміння й навички, отримані людиною в процесі навчання і практичної діяльності, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність. Цей капітал формується в процесі освіти, творчої діяльності та використовується в певній сфері суспільного виробництва. Однак з урахуванням сучасних умов на перше місце виходить капітал здоров'я, адже саме воно є головним для кожної людини й від його рівня залежить працездатність кожного.

Інвестування в людський капітал має здійснюватися на чотирьох рівнях:

- а) особистісному – для формування людського капіталу окремих осіб;
- б) мікрорівні – для формування людського капіталу підприємств;
- в) мезорівні – для формування людського капіталу регіонів і галузей;
- г) макрорівні – для формування сукупного людського капіталу країни [4].

Економісти виділяють три види інвестицій у людський капітал:

- витрати на освіту, включаючи загальну й спеціальну, формальну й неформальну, підготовку за місцем роботи;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю [7].

Результати. Отже, найбільш важливим видається капіталовкладення в здоров'я. Це приводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини – це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша – придбаною в результаті витрат самої людини й суспільства. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу, а інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити цей процес [7].

Належить розглядати здоров'я населення як соціально-економічну категорію, пов'язану зі способом життя. Указаний зв'язок має двоїстий характер, оскільки здоров'я – це природне, абсолютне благо в шкалі цінностей людини. Високий потенціал фізичної та психічної дієздатності служить найважливішою запорукою повноцінного життя людини. Також здоров'я входить як складова частина в економічний чинник праці, реалізує ресурс працездатності, від якого залежить продуктивність праці, а з нею і рівень забезпечення практично всіх потреб. Здоров'ям визначається можливість прилучення до праці й використання його як джерела матеріального добробуту [8]. Реалізація такого важливого соціального завдання, як формування всебічно й гармонійно розвиненої особистості, вимагає як основну передумову збереження і зміцнення громадського здоров'я.

Сутність здоров'я як соціально-економічної категорії виявляється і в тому, що будь-яка втрата здоров'я призводить до неминучих витрат на його відновлення та, відповідно, економічних утрат, зумовлених зниженням можливостей здійснення суспільно корисної діяльності.



Рис. 1. Динаміка захворюваності населення

До сьогодні рівень здоров'я оцінюється в більшості випадків у масштабах визначеної території (країни, регіону, міста тощо). Стан здоров'я людей характеризується за допомогою таких показників, як смертність, загальна захворюваність, захворюваність з утратою працездатності, кількість хронічних захворювань, кількість інвалідів.

На превеликий жаль, захворюваність населення з кожним роком зростає, і Івано-Франківська область не є винятком. Найвищий рівень захворюваності був зареєстрований у 2009 році й склав 1 261,3 тис. осіб. Найбільшу частку займали захворювання органів дихання та системи кровообігу. Варто пам'ятати, що на стан здоров'я населення в нашому регіоні, та й в Україні загалом, досі впливають наслідки аварії на Чорнобильській АЕС, що не сприяє зниженню рівня захворюваності.

Низка дослідників співвідносить значення капіталу здоров'я з капіталом освіти. Освіта є провідною галуззю виробництва людського капіталу, оскільки опосередковано сприяє збільшенню капіталу здоров'я людини, поліпшенню його соціального благополуччя, що, у свою чергу, допомагає економічному зростанню [2].

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи: 1.Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю). До них варто віднести: оплату за навчання, витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, у якому вона могла б працювати, якби не навчалася, оскільки заради

одержання освіти особа свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків, тому на Заході для людей працездатного віку “втрачені заробітки” вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати: втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим, супроводжується перенапругою та стресовими ситуаціями під час іспитів [1].

Джерелом вкладень у людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди й організації, а також освітні установи.

Нині роль держави у цій сфері достатньо велика. Держава вдається як до примусових, так і до спонукальних заходів. До примусових відносяться обов’язкова для всіх формальна освіта в обсязі середньої школи, обов’язкові медичні профілактичні заходи (щеплення) та ін., однак головними заходами є спонукальні. Уряд має у своєму розпорядженні два дієві способи, які використовуються з метою зміни розмірів приватних інвестицій у людину, що здійснюються автоматично через ринок: вони можуть вплинути на доходи тих, хто працює (через систему податків і субсидій), а також у змозі регулювати ціну придбання людського капіталу, регулюючи ціни використовуваних ресурсів. Особливо велика роль держави в найважливіших сферах формування людського капіталу – у сфері освіти й охорони здоров’я [7].

Основною проблемою української вищої освіти є її значна невідповідність потребам суспільства. Структура підготовки спеціалістів не враховує реальні потреби ринку праці. Унаслідок цього, значна частина випускників не працює за спеціальністю й змушена витратити час і гроші на перепідготовку. Багато студентів розглядають вищу освіту лише як шлях до одержання диплома незалежно від здобутої спеціальності. Найбільших утрат завдає людському капіталу України виїзд висококваліфікованих кадрів.

Таблиця 1

Стан вищої освіти в Івано-Франківську

	Кількість закладів, одиниць		Кількість студентів у закладах, тис. осіб	
	I–II рівнів акредитації	III–IV рівнів акредитації	I–II рівнів акредитації	III–IV рівнів акредитації
2002/03	23	7	19,3	34,1
2003/04	23	7	19,9	37,1
2004/05	21	9	17,0	41,1
2005/06	22	9	18,3	42,2
2006/07	21	9	18,3	43,7
2007/08	20	9	17,3	43,9
2008/09	20	9	16,8	44,3
2009/10	18	9	14,4	41,9
2010/11	19	9	14,6	40,2
2011/12	19	8	14,3	35,4
2012/13	17	6	13,4	32,5

Дані, наведені в таблиці, відображені в діаграмі на рис. 2.

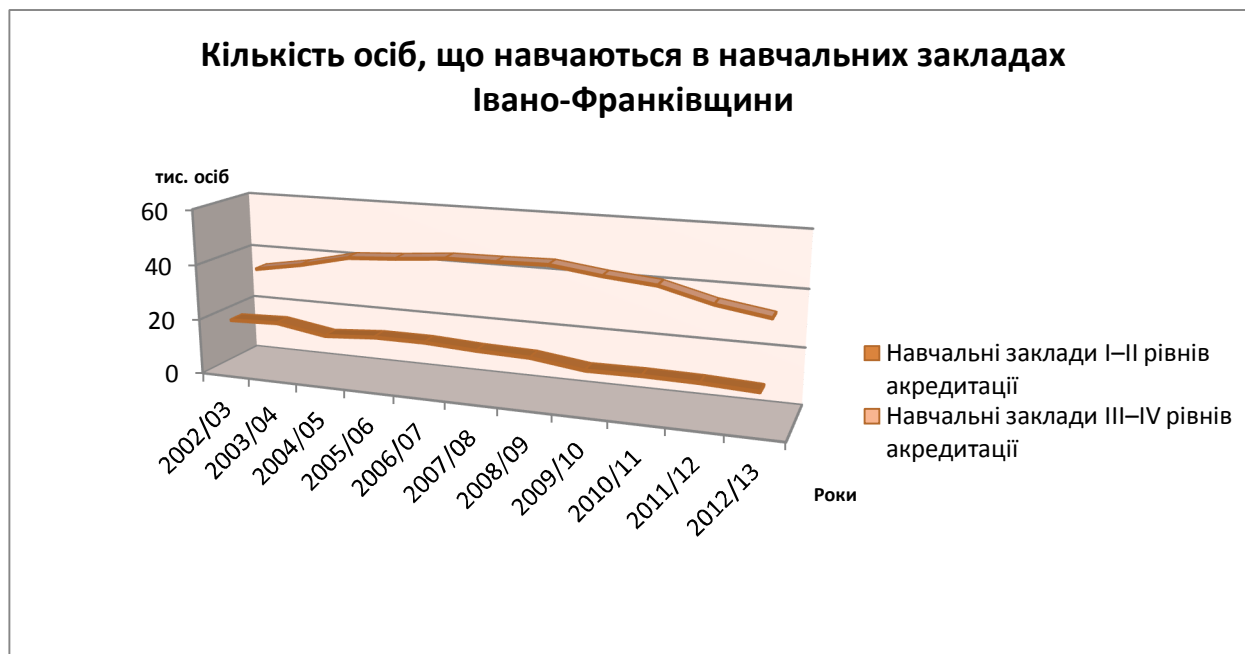


Рис. 2. Кількість осіб, що навчаються в навчальних закладах Івано-Франківщини

Необхідною умовою ефективності інвестування в освіту на будь-якому рівні є прихильне ставлення до неї як з боку її майбутніх власників, так і з боку навколишнього середовища, що вимагає створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації.

Висновки. Таким чином, інвестиції в людський капітал є важливою передумовою розвитку України як країни із соціально-орієнтованою економікою. Ефективні інвестиції в людські ресурси дають можливість формувати висококваліфіковану робочу силу та здорову націю, яка, у свою чергу, є запорукою зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Очевидним є те, що брак належного інвестування має деструктивний характер і негативно впливає не тільки на економіку держави, регіонів та окремих підприємств, а й на людський потенціал суспільства. Людина за своєю природою прагне до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення. Відсутність такої можливості може призвести до повної дисгармонії особистості та, як наслідок, руйнації суспільства.

Незважаючи на те, що інвестиції в людський капітал мають значні часові, фінансові, матеріальні, психологічні витрати, вони забезпечують більший за обсягом, триваліший за часом економічний і соціальний ефект. Залежно від особистих якостей людини, результатом інвестування в людський ресурс може бути як просте підвищення продуктивності праці на виробництві, так і запровадження нових технологій, виникнення інноваційних продуктів, а в глобальному масштабі це може бути навіть значний поштовх у розвитку країни.

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / [В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвичиний та ін.]; за заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
2. Загорій А. М. Освіта як фактор формування людського капіталу [Електронний ресурс] / А. М. Загорій. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evd/2010_2/8.pdf.
3. Крушніцька Г. Б. Людський капітал в умовах розвитку інформаційного суспільства / Г. Б. Крушніцька // Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції, 2013.

4. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс] / Н. П. Марущак ; Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak.n.p..doc.htm.
5. Матеріали газети Івано-Франківського обласного центру зайнятості “Життя і праця”.
6. Макконнел К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнел, С. Л. Брю. – М. : Республика, 1992.
7. Яковенко Р. В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / Р. В. Яковенко, Р. О. Козенко. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf.
8. Соколи І. І. Охорона здоров'я як чинник формування людського капіталу [Електронний ресурс] / І. І. Соколи, М. О. Каташинська // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 1 (6). – С. 167–171. – Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n1.html>.
9. Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/biznes/20102/2010_02/100211.pdf.
10. Режим доступу : <http://www.if.gov.ua/>.

References

1. Breech, V., O. Dyakiv, and S. Nadvynychnyy. *Labor Economics and Labor Relations*. Ternopil: TNEU, 2006. Print.
2. Zagoryy, A. “Education as a factor in the formation of human capital”. Web. <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evd/2010_2/8.pdf>.
3. Krushnitska, H. “Human capital in the emerging information society”. *Materials of the 10 International Scientific Conference-2013*.
4. Maruschak, N. “Human capital as a factor of development of Ukraine”. *Vinnitsa Trade and Economic Institute KNTEU*. Web. <http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.doc.htm>.
5. “Materials from Ivano-Frankivsk Regional Employment Center”. Web. <http://www.dcz.gov.ua/ifr/control/uk/publish/category?cat_id=1009431>.
6. McConnell, C., and S. Brue. *Economics: Principles, Problems and Policies*. Moscow: Republic, 1992.
7. Yakovenko, R. and R. Kozenko. “Problems and Perspectives of Human Capital Development”. *Proceedings KNTU. Economics.17* (2010): 67–76. Web. <http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf>.
8. Sokoly, I., and M. Katashynska. “Health As a Factor of human capital formatio”. *Economics: time realities* 1 (6) (2013): 167–171.
9. Official website of the National Library of Ukraine named I.V.Vernadskoho. Web. <<http://nbuv.gov.ua/>>.
10. Official website of the Ivano-Frankivsk Regional State Administration. Web. <<http://www.if.gov.ua/>>.

Рецензенти:

Ткачук І.Г. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”;

Криховецька З.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.