

## ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ КРАЇНИ

*У статті розглянуто становлення людського капіталу як основного фактору виробництва в сучасних умовах світової економіки. Проведено аналіз необхідності інвестування в людський капітал на різних рівнях його функціонування, досліджено динаміку державного інвестування в людський капітал, описано зарубіжний досвід щодо підтримки державою розвитку людського потенціалу.*

**Ключові слова:** людський капітал, людський потенціал, інвестиції в людський капітал, індекс людського розвитку.

**Постановка проблеми.** Сучасний період розвитку економічних відносин в Україні характеризується соціальною кризою, яка спричинила зміни політичних, технологічних та культурологічних укладів. Спостерігається пожвавлення всіх видів руху трудових ресурсів, а головним суб'єктом соціально-трудова відносин стає професіонал. Це зумовлює нагальність залучення коштів у основний ресурс держави – людський капітал. Адже збільшення рівня людського потенціалу призводить до покращення економічних показників країни та зростання соціального рівня добробуту населення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Передумови виникнення, формування та розвиток людського капіталу у своїх працях досліджували такі зарубіжні вчені, як О. Нордхог, П. Бурд'є, П. Друкер та ін. Інвестування в людський капітал стало предметом дослідження таких українських науковців: В. Антонюк, Л. Курило, О. Гізело, Т. Мацибора, Л. Тертична та ін.

**Мета статті.** Метою роботи є дослідження сутності людського капіталу як чинника соціального розвитку, обґрунтування необхідності інвестування в людський капітал та вплив цього процесу на розвиток економіки країни. Виходячи з вище поставлено мети, виділимо основні завдання:

- розгляд становлення людського капіталу як основного фактору виробництва в сучасних умовах світової економіки;
- проведення аналізу необхідності інвестування в людський капітал на різних рівнях його функціонування;
- виявлення специфіки державного інвестування в людський капітал.

**Виклад основного матеріалу.** У науковій літературі не має єдиних підходів до визначення поняття «людський капітал». У вузькому розумінні під людським капіталом розуміють лише людину як носія знань, що є ключовим чинником розвитку суспільства та економічного зростання. У більш широкому розумінні, людським капіталом вважають не лише сукупність спеціалістів, знань, науку, виховання, а й інструменти інтелектуальної праці та середовище функціонування людського капіталу в частині виконання ним своїх виробничих функцій [1, с. 11], що передбачає вимір не тільки людських ресурсів, а й результатів їхньої діяльності. Отже, людський капітал є основою та економічним індикатором економічного становища країни та соціального добробуту її громадян.

Розгляд категорії «людський капітал» за рівнями, допоможе підібрати вдалі інструменти для активізації його розвитку. Виокремлюють такі рівні цієї категорії «людський капітал»: особистісний, мікроекономічний та макроекономічний.

Особистісний рівень – це сукупність знань, навичок, професійного досвіду та особистих якостей, які людина готова використовувати у своїй трудовій діяльності.

Мікроекономічний рівень сукупність кваліфікаційних та професійних характеристик усіх працівників підприємства та рівень їх використання через застосування ефективної кадрової політики на підприємстві.

Макроекономічний рівень – відображає освітній рівень громадян, їх професійну підготовку та рівень фізичного здоров'я, які вони реалізують для створення ВВП країни.

Формування людського капіталу відбувається на основі положення про те, що вроджений людський капітал розвивається в результаті усвідомленого інвестування. Такими інвестиціями постають: освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я тощо. Особливістю інвестування в людський капітал є те, що людина виступає не лише об'єктом інвестування, а і його метою.

Визначають такі інвестування в людський капітал:

- інвестиції у напрямі зростання трудового потенціалу повертаються в декілька разів вищою віддачою, ніж вкладення в основний та оборотний капітали, оскільки у процесі формування та використання людський потенціал не зношується, а вдосконалюється за рахунок надбання професійного досвіду;
- незалежно від суб'єкта інвестування, дохід від вкладень у людський капітал має тристоронній ефект: для працівника – зростання доходів, якості життя, задоволення від роботи та самоповага, для власника підприємства – підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва, скорочення втрат робочого часу та економія витрат, для держави – зростання ВВП, підвищення добробуту громадян, їхньої економічної активності;
- суспільна вигода від інвестицій у вдосконалення людського потенціалу перевищує суму тих вигід, які отримує кожен учасник окремо [3, с. 93].
- Інтегральним показником оцінки людського капіталу вважають Індекс людського розвитку, який щорічно розраховується з метою порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості та довголіття, як основних характеристик людського потенціалу у розрізі регіонів (держав). Станом на 2016 рік, Україна посіла 84-те місце серед 188 досліджуваних країн, та зарахована до групи країн з високим індексом людського розвитку.

Розвиток економіки є результатом інвестування в людину, її здоров'я, освіту, якість життя. Відповідно, низький рівень розвитку економіки є наслідком недостатнього фінансування в людський розвиток.

Від фінансування державою проектів і програм створення нового людського капіталу з метою отримання права на майбутні прибутки від його використання залежать соціальний, економічний, культурний розвиток країни в майбутньому. Дані про обсяги фінансування в людський капітал за певними напрямками та їх частка у видатках Державного бюджету України наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Динаміка витрат Державного бюджету України на розвиток людського капіталу**

Рік	Видатки, всього млн грн	Охорона здоров'я		Духовний та фізичний розвиток		Освіта	
		млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%
2012	492454,7	58453,9	11,9	13639,3	2,8	101560,9	20,6
2014	523125,7	57150,1	10,9	13857,7	2,6	100109,5	19,1
2016	835832,1	75503,4	9,0	16897,8	2,0	129437,7	15,5
2017	775260	88673,0	11,4	3821,9	0,4	168400,0	21,7
2018	1198000	115700,0	9,6	4400	0,3	219100,0	18,2

Розраховано за даними Статистичного щорічника України за 2016 рік [6] та <https://budget2017.info/>

За даними таблиці 1, найвищою серед напрямів фінансування людського розвитку є частка державних витрат на освіту. Питома вага витрат на охорону здоров'я і духовний та фізичний розвиток за 2012-2018 рр. знизилася на 2,3% і 2,5% відповідно (рис. 2).

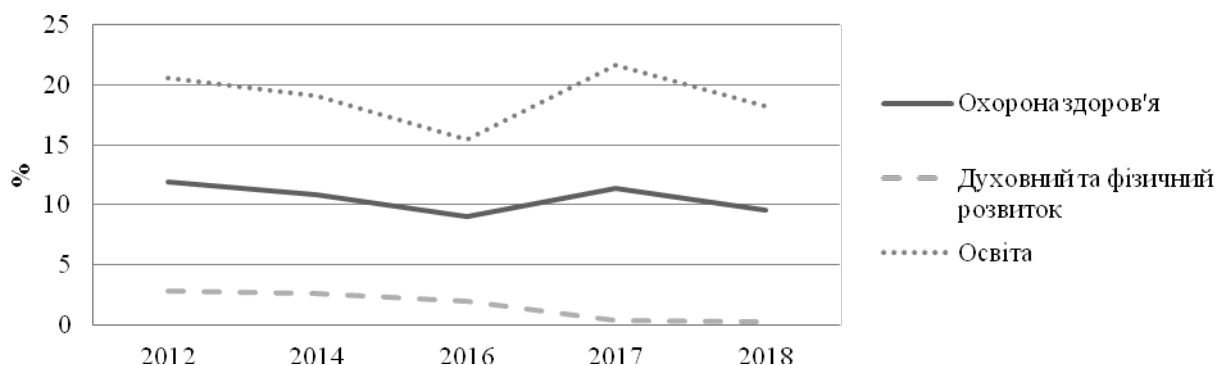


Рис. 2. Динаміка зміни витрат Державного бюджету України на розвиток людського капіталу 2010-2016 рр.

Однак формування та розвиток людського капіталу країни залежить не лише від державного фінансування, а й від участі у цьому процесі підприємств, установ, організацій, які є користувачами даного капіталу.

Низький рівень інвестицій вітчизняних підприємств у розвиток людського капіталу зумовлений низкою причин:

- недостатня кількість вільних коштів;
- неусвідомлення керівництвом необхідності даної складової інвестування через непроінформованість, складність розрахунку термінів окупності та економічних ефектів від таких вкладень;
- неефективна система мотивації щодо вкладення коштів у людський капітал з боку держави для підприємств [3, с. 94].

Досвід економічно розвинених країн у сфері інвестування у професійну підготовку працівників наведений в таблиці 2.

Таблиця 2

**Досвід зарубіжних країн у сфері інвестування професійного розвитку**

Країна	Державна підтримка інвестування у професійний розвиток	Податкова та фінансова політика у сфері професійного розвитку	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання
Великобританія	Уряд фінансує програми, спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації	Підприємства перераховують кошти у фонди професійного навчання	Не менше 1% фонду оплати праці
Данія	Державні гарантії на проведення навчання	Навчання здійснюється організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою	Підприємства та працівники сплачують 8% валового фонду оплати праці
Нідерланди	Фінансування початкової професійної освіти за рахунок державних коштів	Податкові пільги для підприємств, що здійснюють профпідготовку	Розмір внеску визначений у колективному договорі
США	Субсидіювання кожного штату для забезпечення профпідготовки незайнятого населення	Підприємства, що інвестують кошти на профрозвиток молоді, повністю звільняються від податку	Визначається щорічно у процесі укладання договору
Японія	Бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють профнавчання персоналу	Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого спрямовані на розвиток працівників	Обов'язковий внесок до фонду – 0,1% до фонду оплати праці

Країна	Державна підтримка інвестування у професійний розвиток	Податкова та фінансова політика у сфері професійного розвитку	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання
Швеція	Держава відшкодує 80% витрат підприємства на профнавчання	Фінансування фондів сприяння зайнятості за рахунок підприємства	Визначається щорічно у процесі укладання договору

Джерело [2].

Тож вважаємо, що основними напрямками зростання рівня інвестицій в людський капітал в Україні повинні стати:

1. Розробка методики державної фінансової підтримки та стимулювання актуальних професій з урахуванням зарубіжного досвіду.
2. Мотивація процесу інвестування у всі напрями розвитку людського капіталу підприємств.
3. Розвиток механізму фінансування витрат на навчання та професійний розвиток необхідного персоналу самими суб'єктами господарювання.
4. Формування справедливої системи мотивації професійного розвитку працівників та стимулювання інноваційної активності.

Реалізація зазначених напрямів стане запорукою успіху у процесі покращення соціального рівня добробуту населення та передумовами економічного зростання країни.

**Висновки.** Сучасні процеси розвитку світового господарства зумовили визначення людського капіталу як основного фактору виробництва.

Розвиток людського капіталу можливий за рахунок постійних інвестицій у нього, які можуть здійснюватися як за рахунок держави, так і за участю підприємств, установ, організацій. У процесі аналізу показників інвестування в людський капітал в Україні виявлено скорочення витрат на його розвиток з боку держави. Для вирішення цієї проблеми потрібно використовувати позитивний досвід розвинених країн світу у сфері державної підтримки формування та розвитку людського капіталу.

### Література

1. Гізело О. І. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України / О. І. Гізело // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – №1. – С. 11–14.
2. Захарова О. В. Структура та джерела фінансування інвестицій у персонал в умовах промислового підприємства / О. В. Захарова // Вісник Східноукраїнського університету ім. Володимира Даля. – 2009. – № 10(140), Ч. 2. – С. 49–53.
3. Кубатко О. В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова. // Механізм регулювання економіки. – 2013. – №3. – С. 92–97.
4. Павленко Т. Ю. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки країни / Т. Ю. Павленко. // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – №3. – С. 57–65.
5. Статистичний щорічник України / Державна служба статистики України. – Київ, 2017. – 611 с.
6. Human Development Report 2016 [Electronic resource]. / United Nations Development Programme // Available at: <http://hdr.undp.org/en/2016-report/download>.

### Literature

1. Hizelo O. I. Investytsii v liudskyy kapital yak umova sotsialnoho rozvytku Ukrainy / O. I. Hizelo // Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia. – 2015. – №1. – S. 11–14.
2. Zakharova O. V. Struktura ta dzherela finansuvannia investytsii u personal v umovakh promyslovoho pidpriemstva / O. V. Zakharova // Visnyk Skhidnoukrainskoho universytetu im. Volodymyra Dalia. – 2009. – № 10(140), Ch. 2. – S. 49–53.
3. Kubatko O. V. Investuvannia v liudskyy kapital yak faktor zrostantia konkurentospromozhnosti pidpriemstva / O. V. Kubatko, Zh. S. Pronikova. // Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky. – 2013. – №3. – S. 92–97.
4. Pavlenko T. Yu. Formuvannia i rozvytok liudskoho kapitalu ta yoho rol u pidvyshchenni ekonomiky krainy / T. Yu. Pavlenko. // Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy mashynobudivnoi haluzi: problemy teorii ta praktyky. – 2014. – №3. – S. 57–65.
5. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – Kyiv, 2017. – 611 s.
6. Human Development Report 2016 [Electronic resource]. / United Nations Development Programme // Available at: <http://hdr.undp.org/en/2016-report/download>.

Viktoriiia Kyfyak  
Hanna Malitska

### **Investments in human capital as basis of development of the country**

*In the article considered the formation of human capital as the main factor of production. Analyzed the need to invest in human capital on different levels of its functioning. It justifies main benefits of investing in human capital for employee, business and the state. Reviewed the place of Ukraine in the ranking of countries according to the index of human development. Analyzed the dynamics of state investment in human capital. Described the main strategies of enterprises in the management of human capital. Determined that Ukrainian enterprises reduce the cost of the budget by saving personnel costs. The estimation of expenditures of the State Budget of Ukraine for the development of human capital, where the largest share is spent on education. The low level of domestic enterprises investing in human capital due to lack of available funds, ineffective motivation by the state and misunderstanding by the leadership of the need for such measures. Also in the article analyzes the main achievements of developed countries in the field of support of the state of development of human capital in enterprises. It is concluded that only on the basis of the complex application of instruments of foreign experience attracting investment in human capital, it is possible to achieve the necessary economic and social benefits.*

**Keywords:** human capital, human potential, investing in human capital, Human Development Index.

*Надійшла до редакції 17.03.2018 р.*

**УДК 316.354.4**

© Валентина Никифорак,  
© Олександр Никифорак  
(Чернівці)

### **ДОВІРА ЯК ПРОВІДНИЙ ПОКАЗНИК СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**

*Розкрито сутність довіри з соціологічного та психологічного погляду як основного показника соціального капіталу. Визначено місце довіри у системі інших понять, близьких за його змістом. Розкрито соціальні функції довіри на міжособистісному рівні та на рівні суспільства. Обґрунтовано зв'язок довіри з економічною ефективністю. Проаналізовано рейтинг довіри до соціальних інститутів України.*

**Ключові слова:** довіра, упевненість, користь, віра, контроль, соціальний капітал, ресурс довіри, функції довіри, рейтинг довіри.

**Постановка проблеми.** Численні дослідження доводять позитивну роль соціального капіталу щодо підвищення якості життя, економічного зростання, ефективного управління та розвитку демократії. Так, спираючись на «теорію ігор», Джеймс С. Коулман припускає, що взаємна довіра – необхідна умова для ефективної діяльності ринку [13]. Важливим компонентом соціального капіталу є довіра. Довіра – одна з найбільш важливих інтегруючих сил у суспільстві. Рівень міжособистісної довіри в тій чи іншій країні багато в чому зумовлює перспективи економічного прогресу і зростання добробуту, а також дієздатність громадянського суспільства і стійкість демократичних інститутів. Коли недовіра інших громадян до рядових людей стає переважаючою соціальною нормою, можливості добровільної кооперації, співпраці в досягненні будь-яких загальних цілей виявляються досить обмеженими.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній та зарубіжній літературі питанням соціального капіталу та його компонентам присвячені праці В.В. Міхеєвої, Т.О. Букорос, Ю.В. Середи, О.М. Кожем'якіної, Л.К. Абрамова, Т.В. Азарової, Н.О. Пачевої,