

**Т. О. Крусір**

*студ. I курсу магістратури*

*спеціальність «Менеджмент ЗЕД»*

*Науковий керівник: к.е.н., доц. В. І. Борщ*

## **ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

Головною цінністю сучасного суспільства і основним фактором розвитку економіки є людський капітал країни. Розвинені країни виділяють значні інвестиції в людський капітал. Отже, зростання національної економіки цих країн, в першу чергу, пов'язане з освоєнням інноваційних просторів, що з'являються в результаті розвитку людського капіталу.

Така позиція актуальна і для провідних країн: їхніми основними ресурсами розвитку стають люди і знання, якими вони володіють, інтелектуальний капітал і зростаюча професійна компетенція кадрів. Саме зміни в стратегії розвитку компаній, що спрямовані на інноваційність, і в управлінні цим розвитком визначаються рухом від минулого, орієнтованого на капітал, до майбутнього, орієнтованого на знання.

Підприємства здійснюють певні вкладення коштів з метою підвищення продуктивності і працездатності своїх співробітників, що спрямоване на збільшення доходів. Витрати такого роду називаються інвестиції в людський капітал. Для держави і суспільства фінансові ресурси, що інвестуються у людей, окупаються у вигляді поліпшення економічного становища країни в цілому, збільшення ВВП, а також можливості конкурувати на зовнішніх ринках [1, с. 63].

Для окремих підприємств і фірм ці інвестиції дають можливість підвищити працездатність працівників, отримати кваліфіковані кадри і, таким чином, істотно збільшити свій прибуток. Для самої людини – це збільшення якості життя та підвищення рівня доходу.

К. Макконелл і С. Брю [2, с. 95] виділяють три види інвестування:

1. Інвестиції в освіту: витрати на всі види освітніх послуг, включаючи підвищення кваліфікації фахівців за місцем працевлаштування. Вони є основним інвестиційним видом збільшення людського капіталу.

2. Інвестиції в охорону здоров'я: за рахунок таких інвестицій поліпшується здоров'я персоналу і збільшується тривалість життя. Інвестиції в охорону здоров'я представляють собою профілактичні заходи щодо збереження та зміцнення здоров'я, підвищення якості життя.

3. Інвестиції на мобільність – це витрати на міграцію працівників, які забезпечують переміщення трудових сил. Пошук інформації про доходи передбачає підвищення мобільності в райони більш високої продуктивності і кращої оплати праці.

Інвестиції в людський капітал відрізняються від інших видів інвестицій, а саме:

1) вони вигідні і приносять значний дохід тільки в працездатному віці. Чим старше співробітник, тим менше його ефективність. Інвестиції, які вкладені в ранній період життя, принесуть більше прибутку, а пізні – скорочують проміжок часу для прибутковості;

2) зі збільшенням віку відбувається природне старіння людини, падають показники продуктивності і застарівають її знання. Постійне перенавчання та витрати на медичні послуги дозволяють залишити прибутковість на колишньому рівні. Фізичні здібності працівника старшого віку при всіх умовах

інвестування будуть відрізнятися: збільшується термін засвоєння освітнього матеріалу і фізична нездатність виконання роботи;

3) доходи у грошовому вираженні не завжди є показниками інвестицій в людський капітал. Такі показники як психологічна задоволеність, національні традиції і культура впливають на прибутковість ресурсу;

4) ризик прямо пропорційний частці вкладень. Найбільш вигідні вкладення вважаються інвестиції в людський капітал [3, с. 39].

Як і всі види вкладень, інвестування в людський капітал має свої витрати, виділяють явні та неявні витрати. Явні або прямі – це витрати на охорону здоров'я, освіту, науку і мобільність носія капіталу, тобто самої людини. Неявні або непрямі – це накопичення людського капіталу і його зберігання, також до них можна віднести витрати на охорону здоров'я. Витрати втрачених можливостей – це розтрата робочого часу на період виховання дітей або навчання [1, с. 63].

Інвестиції в людину можна розділити на декілька видів. Перший вид – «речові інвестиції» – це вкладення, які формують людський капітал. До них можна віднести процес виховання дітей до 14 р., без витрат на освіту. Другий вид – «нематеріальні інвестиції» – це витрати на освіту. Сюди відносять загальну і спеціальну освіту. Частково сюди відносяться витрати на розвиток охорони здоров'я та міграцію трудових ресурсів. Всі ці процеси формують інвестиції, що втілені в людях [4, с. 230].

Інвестиції в людину з освітньою метою – це вкладення на підвищення кваліфікації і при необхідності спеціальну перепідготовку. Виділяють витрати на фізичний комфорт і психоемоційний стан працівника, при яких людина має більший коефіцієнт ефективності і працездатності, ставить досягнення цілей підприємства на перше місце. Зменшується текучість кадрів. Для підприємства працівник, який накопичив досвід в певній сфері діяльності, приносить більший прибуток. Збільшується його зацікавленість не залишати робоче місце, навіть, якщо в деяких питаннях для нього немає явної вигоди [5, с. 51].

При правильних інвестиціях в людину з боку підприємства працівники ставлять на перше місце інтереси фірми, а не власні. Прикладом можуть слугувати високий рівень заробітної плати, система премій і заохочень, соціальні виплати, можливість отримати довгострокове кредитування за рахунок коштів підприємства, інвестиції на професійний розвиток тощо.

Отже, є очевидним, що грамотно сформована інвестиційна політика в людський капітал є запорукою розвитку як на національному, так і регіональному і локальному рівнях. Вона обумовлює розвиток країни, її регіонів, а на локальному рівні – підприємств та організацій, незалежно від форм власності.

## ***Список використаної літератури***

1. Антонов А. П. Інвестиції в людський капітал: джерела формування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. Вип. 8. С. 61–64.
2. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Москва : ИНФРА–М. 2018. 536 с.
3. Нестерова А. В. Развитие человеческого капитала как фактор экономического роста корпоративных структур. *Молодой ученый*. 2017. Вып. 39. С. 38–40.
4. Пічкурова З. В. Інвестиції в людський капітал як визначальний чинник забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. Вип. 6. С. 229–233.
5. Борщ В. І. Формування людського капіталу закладу охорони здоров'я. *Актуальные проблемы современной науки: сборник тезисов научных трудов XLIV Международной научно-практической конференции*. Международный научный центр развития науки и технологий, 2019. 58 с.