

УДК 330.14

ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ВІДДАЧА ВІД НИХ

В.Ф. Горячук, к.т.н., с.н.с.

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, Одеса, Україна

Сьогодні у світі людський капітал розглядаються як дуже важливе джерело економічного росту. В той же час в Україні інвестиції бізнесу в людський капітал поки не стали істотним фактором його розвитку. Недостатня увага до соціальних наслідків економічних реформ 90-х рр. в Україні спричинило знецінювання та втрату частини людського капіталу країни, а саме моральне зношування економічних, соціально-політичних і технічних знань; переключення кваліфікованих фахівців на прості види праці та неефективне використання трудового потенціалу працівників; зменшення кількості населення країни.

У більшості робіт людський капітал, в основному, розглядається як об'єкт інвестування, в той час недостатня увага приділяється людському капіталу як суб'єкту цього процесу.

Потребують подальшого дослідження питання сутності інвестицій в людський капітал та їх відмінності від інших видів капіталу, методів оцінки віддачі від інвестицій у людський капітал.

Здійснити аналіз особливостей інвестицій у людський капітал, визначити їх відмінності від інвестицій у фізичний капітал, розглянути джерела та структура інвестицій у людський капітал в Україні, а також оцінку віддачі від них.

Сьогодні інвестиції в людський капітал розглядаються як дуже важливе джерело економічного росту, більше важливе, ніж інвестиції у фізичний капітал [1]. До таких інвестицій відносять витрати на одержання освіти, підвищення кваліфікації, збереження та зміцнення здоров'я, народження і виховання дітей, вдосконалення комунікативних здібностей. При цьому слід зазначити, що людина не є пасивним об'єктом, вона сама є активним учасником інвестиційного процесу. Одна лише наявність викладачів, навчальних матеріалів, інформаційних баз, тренувальних комплексів не приводить сама по собі до підвищення рівня знань та майстерності. Необхідна праця самої людини, спрямована на освоєння нових знань та навичок. Обдарована людина, яка не вміє або не бажає розвинути свої здібності, яка не прикладає до цього ніяких зусиль, не може стати людиною з високим рівнем інтелектуального розвитку. У той же час, людина менш здатна, але багато працюючи над собою, може домогтися видатних результатів. Тому, говорячи про інвестиції в людський капітал, важливо враховувати зусилля самої людини в процесі навчання і виробництва, які дуже важко

Горячук В.Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них.

Стаття присвячена питання інвестицій у людський капітал. Визначенні їх відмінності від інвестицій у фізичний капітал. Розглянуті джерела та структура інвестицій у людський капітал в Україні, а також оцінки віддачі від них.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал

Горячук В.Ф. Инвестиции в человеческий капитал и отдача от них.

Статья посвящена вопросам инвестиций в человеческий капитал. Определены их отличия от инвестиций в физический капитал. Рассмотрены источники и структура инвестиций в человеческий капитал в Украине, а также оценки отдачи от них.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал

Goryachuk V.F. Investments in human capital and the return on their.

The article is devoted to investment in human capital. Defined by their differences on investments in physical capital. The sources and structure of investment in human capital in Ukraine, the assessment of the impact of these

Keywords: investment, human capital

оцінити в грошовому вираженні. Більше того, інвестиції в індивідуальний людський капітал і сам процес його відтворення невіддільні від витрат праці, зусиль інших людей, які в процесі спільної діяльності передають знання, навички та досвід.

Таким чином, людський капітал є результатом не тільки вкладених у його формування і розвиток інвестицій, але й діяльності самої людини та інших людей.

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інвестицій у фізичний капітал:

- віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від строку життя його носія (від тривалості працездатного періоду);
- людський капітал не тільки схильний до фізичного та морального зношуванню, але й здатний накопичуватися в процесі свого використання;
- у міру збільшення накопиченого обсягу інвестицій у людський капітал їхня віддача підвищується до певної межі, обмеженої верхньою границею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім поступово знижується;
- не всякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал. Наприклад, витрати, пов'язані із кримінальною діяльністю, не є інвестиціями в людський капітал, оскільки суспільно недоцільні та шкідливі для нього;
- характер та види вкладень у людину обумовлені історичними, національними і культурними особливостями та традиціями;
- у порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства;
- поза залежністю від джерел інвестицій формування та використання людського капіталу, в основному, контролюється самим власником.
- інвестиції у формування та розвиток людського капіталу відрізняє високий ступінь ризику, набагато більше, ніж для фізичного капіталу. Це обумовлено тим, що період після якого починається віддача від інвестицій у людський капітал, може досягати двадцяти і більше років, у той час як для фізичного капіталу цей показник значно менший.

Важливе теоретичне значення мало введено Г. Беккером розрізнення між спеціальними і загальними інвестиціями в людину. Спеціальна підготовка наділяє працівників знаннями та навичками, що представляють інтерес лише для тієї фірми, де вони були отримані (наприклад, ознайомлення новачків зі структурою й внутрішнім розпорядком підприємства). У ході загальної підготовки працівник здобуває знання і

навички, які можуть знайти застосування у різних інших фірмах (навчання роботі на комп'ютері).

Г. Беккер показав, що загальна підготовка непрямим образом оплачується самими працівниками, коли, прагнучи до підвищення кваліфікації, вони погоджуються на більше низьку в період навчання заробітну плату, і їм же тому дістається дохід від неї. Адже якби її фінансування йшло за рахунок фірм, вони щораз при звільненні таких працівників втрачали б свої вкладення [3].

Навпаки, спеціальна підготовка оплачується фірмами, і їм же дістається дохід від неї, тому що в протилежному випадку при звільненні з ініціативи фірм втрати несли б працівники. Скажемо, працівник, який багато років прослужив у одного підприємця і нагромадив великий запас спеціального людського капіталу, не може розраховувати на настільки ж високу заробітну плату в інших місцях, але й для підприємця він являє більшу цінність, ніж новачок, якого можна знайти на ринку. Поняття "спеціальний людський капітал" допомагає усвідомити, чому серед працівників із тривалим стажем роботи на одному місці плінність нижче і чому заповнення вакансій відбувається у фірмах, в основному, за рахунок внутрішніх просувань по службі, а не за рахунок пошуку працівників на зовнішньому ринку [3].

В Україні інвестиції бізнесу в людський капітал поки не стали істотним фактором його розвитку. Сукупні інвестиції в людський капітал можна оцінювати за даними системи національних рахунків (СНР). Згідно даним СНР за 2006-2009 рр., сьогодні головну роль грають державний сектор та домашні господарства, питома вага яких в 2009 році склала відповідно 64.5 % та 34% (табл. 1).

За період 2006-2009 рр. питома вага державного сектору збільшилася на 2.7 в.п., а домашніх господарств зменшилася на 2.0 в.п. Державний сектор грає головну роль в сферах охорони здоров'я (55.9%), освіти (85.1%) та соціального забезпечення, допомоги та захисту (97.9%), а домашні господарства - в сфері відпочинку, культури та релігії (79%).

Питома вага інвестицій у людський капітал у валовому внутрішньому продукті України у період 2006-2009 рр. продовж перших трьох років зменшилася з 18.2% до 17.6%, але у 2009 кризовому і передвиборчому році зросла до 20.5% (табл. 2). При цьому за розглядаємий період частка інвестицій у людський капітал у сфері охорони здоров'я зросла з 6.1% до 7.5%, а освіти - з 6.6% до 7.7%. В сфері соціального забезпечення, допомоги та захисту залишилися на рівні 1.9%, а у сфері відпочинку, культури та релігії зменшилася на 0.3 в.п.

Обсяг інвестицій у людський капітал у цінах 2005 року склав у 2006 році 86.5 млрд. грн., а у 2007-2009 рр. зберігався на рівні 91-92 млрд. грн.

Важливе місце в теорії людського капіталу належить поняттю внутрішньої норми віддачі.

Вона дозволяють оцінювати ефективність інвестицій у людину, насамперед, в освіту і виробничу підготовку. Теоретики людського капіталу виходили із уявлення, що при вкладенні коштів у підготовку та освіту учні та їхні батьки поведуться раціонально, зважуючи відповідні вигоди і витрати. Подібно "звичайним" підприємцям, вони зіставляють очікувану граничну норму віддачі від таких вкладень із

прибутковістю альтернативних інвестицій (відсотками по банківських депозитах, дивідендами по цінних паперах і т. ін.). Залежно від того, що економічно доцільніше, приймається рішення або про продовження навчання, або про його припинення. Сьогодні такі уявлення представляються не зовсім вірними.

Таблиця 1. Джерела та структура інвестицій у людський капітал у 2006-2009 рр., у фактичних цінах

	2006		2007		2008		2009	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Охорона здоров'я								
Домашні господарства	12987	38,9	16959	39,6	22233	40,0	29457	42,8
Державний сектор	19591	58,7	24871	58,1	32401	58,3	38451	55,9
Некомерційні організації	785	2,4	948	2,2	933	1,7	862	1,3
Усього	33363	100,0	42778	100,0	55567	100,0	68770	100,0
Освіта								
Домашні господарства	6127	17,1	7150	15,6	8576	13,9	9913	14,1
Державний сектор	29107	81,4	37910	83,0	52590	85,1	60007	85,1
Некомерційні організації	523	1,5	630	1,4	629	1,0	568	0,8
Усього	35757	100,0	45690	100,0	61795	100,0	70488	100,0
Відпочинок, культура та релігія								
Домашні господарства	16597	83,3	22060	83,6	26887	82,4	24250	79,0
Державний сектор	2702	13,6	3507	13,3	4778	14,7	5425	17,7
Некомерційні організації	636	3,2	821	3,1	946	2,9	1010	3,3
Усього	19935	100,0	26388	100,0	32611	100,0	30685	100,0
Соціальні забезпечення, допомога та захист								
Домашні господарства	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Державний сектор	9971	97,4	13962	97,8	16325	98,3	16671	97,9
Некомерційні організації	267	2,6	313	2,2	275	1,7	356	2,1
Усього	10238	100,0	14275	100,0	16600	100,0	17027	100,0
Усього інвестицій у людський капітал								
Домашні господарства	35711	36,0	46169	35,8	57696	34,6	63620	34,0
Державний сектор	61371	61,8	80250	62,1	106094	63,7	120554	64,5
Некомерційні організації	2211	2,2	2712	2,1	2783	1,7	2796	1,5
Усього	99293	100,0	129131	100,0	166573	100,0	186970	100,0

Таблиця 2. Питома вага інвестицій у людський капітал у ВВП України у 2006-2009 рр., у фактичних цінах

	2006		2007		2008		2009		Середнє
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	
Валовий внутрішній продукт	544153	100,0	720731	100,0	948056	100,0	913345	100,0	
Кінцеві споживчі витрати	424906	78,1	558581	77,5	758902	80,0	772826	84,6	84,0
у т. ч.									
охорона здоров'я	33363	6,1	42778	5,9	55567	5,9	68770	7,5	6,4
відпочинок, культура та релігія	19935	3,7	26388	3,7	32611	3,4	30685	3,4	3,6
освіта	35757	6,6	45690	6,3	61795	6,5	70488	7,7	6,8
соціальні забезпечення, допомога та захист	10238	1,9	14275	2,0	16600	1,8	17027	1,9	1,9
Усього інвестицій у людський капітал	99293	18,2	129131	17,9	166573	17,6	186970	20,5	18,6

Норми віддачі виступають, як регулятор розподілу інвестицій між різними типами і рівнями освіти, а також між системою освіти в цілому та іншою економікою. Високі норми віддачі свідчать про недоінвестування, низькі - про переінвестування.

Розрізняють приватні та соціальні норми віддачі інвестицій у людський капітал. Перші вимірюють ефективність вкладень із погляду окремих інвесторів, другі - з погляду всього суспільства. Розрахунок норм віддачі, звичайно засновано на вимірі вигід та витрат. Наприклад, вигода від вищої освіти полягає в прямої та непрямої віддачі. Прямі - це додатковий потік заробітної плати в майбутньому, більший, ніж у працівника без вищої освіти.

Непряма віддача - це додаткові не грошові вигоди, одержувані кваліфікованим працівником, такі як поліпшені умови праці, кар'єрні перспективи, соціальне забезпечення, більш високий соціальний і суспільний статус і т. ін. [2].

До складу витрат входять прямі витрати на книги, плата за навчання, оплата позик і непрямі витрати - упущений дохід, який можна було одержати за час навчання (вони вимірюють цінність часу учнів, витраченого на формування людського капіталу). На загублені заробітки доводиться до двох третин сумарних витрат навчання. Внутрішня норма віддачі являє собою таку ставку дисконту, при якій наведені величини вигід і витрат освіти виявляються рівними.

Г. Беккер першим здійснив статистично коректний розрахунок економічної ефективності освіти. Для визначення доходу, наприклад, від вищої освіти з довічних заробітків тих, хто закінчив коледж, віднімалися довічні заробітки тих, хто не пішов далі середньої школи. Витрати навчання, поряд із прямими витратами (плата за навчання, гуртожиток і т. ін.), в якості головного елементу містять «упущені заробітки», тобто дохід, недоотриманий учнями за роки навчання. По суті, загублені заробітки вимірюють цінність часу учнів, витраченого на навчання. Визначивши віддачу від вкладень у навчання як відношення доходів до витрат, Г. Беккер одержав цифру у 12-14% річного прибутку. Людський капітал, накопичений у ході навчання, а також навички, придбані в ході роботи представляють собою цінність для потенційного росту заробітків у майбутньому або одержання більш престижної роботи. Теорія людського капіталу припускає, що різниця в рівні заробітків відображають різницю в продуктивності різних працівників. Досвідчені працівники мають більш високу граничну продуктивність і заробляють більше [2].

Додатковий дохід, який одержує фахівець з вищою освітою є «капіталізований прибуток» на інвестиції у вищу освіту. Розрахунки показують, що рентабельність людського капіталу, як правило, вище, ніж фізичного. Це свідчить на користь припущення про раціональність поведінки учнів і їхніх батьків. У США оцінки

норм віддачі початкової освіти досягали 50-100%, середньої - 15-20%, вищої - 10-15%. В 70-ті роки минулого століття ефективність вищої освіти впала до 7-8%, що дало підстави говорити про надвиробництво дипломованої робочої сили, однак у 80-ті роки вона повернулася на колишній, більше високий рівень. Неоднакові норми віддачі для різних категорій працівників: у чоловіків вони вище, ніж у жінок, у білого населення вище, ніж у кольорового. Міжнародні зіставлення демонструють, що з ростом душевого доходу ефективність вкладень у людину убуває, але в самих багатих країнах знову зростає. Таким чином, взаємозв'язок між рівнем економічного розвитку і нормами віддачі освіти має U-образну форму [3].

Оцінки внутрішніх норм віддачі інвестицій у людський капітал критикуються на тій підставі, що високі заробітки освічених працівників можуть свідчити не про корисність придбаних ними знань і навичок, а бути наслідком їхньої природної обдарованості або походження з більше забезпечених родин. Однак емпіричний аналіз показує, що як фактор здібностей, так і фактор соціального походження не грають великої самостійної ролі. Якщо вони і впливають на заробітки, то, в основному, непрямим шляхом, впливаючи на обсяг і якість одержуваної освіти [3]. Віддача від вкладень у людський капітал убуває з ростом обсягу інвестицій, тоді як у випадку інших активів (нерухомість, цінні папери, банківські депозити й т.п.) зменшується мало, або взагалі не міняється. Тому стратегія раціональних родин буде така: спочатку інвестувати в людський капітал дітей, оскільки віддача від нього порівняно вище, а потім, коли в міру убування вона зрівняється з нормою прибутковості інших активів, перемикається на інвестування в них, для того щоб згодом передати їх дітям у дарунок або в спадщину. Виходячи із цього, Г. Беккер встановив важливу закономірність: родини, що залишають спадщину, здійснюють оптимальний розмір інвестицій у людський капітал дітей, тоді як родини, що не залишають спадщини, по більшій частині недоінвестують в їхню освіту [3].

Г. Беккер разом з Н. Томсом спробував оцінити, наскільки економічна нерівність передається з покоління в покоління. Проаналізувавши дані декількох індустріально розвинених країн, він дійшов до висновку, що коефіцієнт трансмісії нерівності в заробітках по всіх каналах - як генетичним (діти обдарованих батьків, як правило, успадковують кращі здібності), так і соціокультурним (вихідці з багатих родин одержують кращу освіту, мають у своєму розпорядженні більш великі зв'язки) - становить приблизно 0,3 [3].

Т. Шульц, Е. Денісон, Дж. Кендрік та ін. зробили кількісну оцінку внеску освіти в економічне зростання. Було встановлено, що протягом 20 століття нагромадження людського

капіталу випереджало темпи нагромадження фізичного капіталу.

Згідно розрахункам Е. Денісона, приріст душевого доходу в США протягом післявоєнного періоду був на 15-30 % обумовлений підвищенням освітнього рівня робочої сили. Досвід таких країн як Гонконг, Сінгапур, Південна Корея підтверджує, що ставка на інвестиції в освіту та охорону здоров'я є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку [3].

Згідно даним американського вченого Дж. Мінцера на частку освітніх розходжень доводиться близько 25% загальної нерівності в заробітках. Значення виробничого досвіду приблизно того ж порядку. Ще один важливий фактор було включено в аналіз - число відпрацьованих за рік тижнів. Впливом цих трьох факторів Дж. Мінцер пояснює 60% всіх розходжень у рівні трудових доходів [4]. Згідно його даних інвестиції в освіту забезпечують істотний ріст доходу працівника (табл. 3).

Таблиця 3. Середні витрати на навчання та доходи працівників з різним рівнем освіти у США у 1960, 1983 та 1990 рр., тис. дол. на людину у поточних цінах

Освіта	Витрати на освіту			Довічний заробіток		
	1960	1983	1990	1960	1983	1990
Початкова	3,2	19,8	30,0	168,8	384	756
Неповна середня (9-11 років)	4,8	29,9	45,0	193,1	384	836
Середня (12 років)	5,6	36,0	59,4	224,1	548	1084
Незакінчена вища (13-15 років)	9,6	55,2	81,8	273,0	618	1260
Вища (16 років і більше)	15,1	74,3	107,0	360,6	805	1720
Розрив у витратах і в доходах між крайніми групами:						
- абсолютний	11,9	54,5	77	191,8	421	964
- відносний (рази)	4,7	3,7	3,6	2,1	2,1	2,3

Як відзначає В. Блізнюк, освітній рівень підвищує шанси на одержання не тільки більш високих заробітків, але самої роботи. З таблиці, що приводиться нею (табл. 4) видно, що в українських умовах вища освіта підсилює конкурентні позиції працівників. Простежується закономірність: чим вище освітній рівень, тим вище економічна активність, зайнятість і нижче рівень безробіття. У 2007 року, «виграш» осіб з вищою освітою у порівнянні з тими, хто мав середню, становив, з точки зору участі в робочій

силі, для жінок близько 22.7 в.п. (76.7% проти 54%), для чоловіків – 13.1 в.п. З погляду поліпшення перспектив зайнятості жінок – 23.5 в.п. (73.3% проти 49.8%), чоловіків – 14.4 в.п. З погляду скорочення ризику безробіття – 3.2 в.п. (7.7% проти 4.5%) і 2.7 в.п. для жінок і чоловіків відповідно. На підставі цих даних В. Блізнюк робить висновок, що рівень освіти підсилює конкурентні позиції працівників на ринку праці [5].

Таблиця 4. Рівні економічної активності, зайнятості та безробіття залежно від рівня освіти і статі в Україні у 2007 році, %

	Рівень економічної активності		Рівень зайнятості		Рівень безробіття	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього	57,1	68,9	53,7	64,3	6,0	6,7
у тому числі: мають освіту						
повна вища	76,7	84,4	73,3	80,3	4,5	4,8
базова вища	55,4	55,4	52,5	50,4	5,2	9,0
неповна вища	67,1	77,7	63,2	72,8	5,9	6,3
повна середня	54,0	71,3	49,8	65,9	7,7	7,5
базова середня	31,8	43,1	30,6	39,9	4,1	7,4
початкова або не мають освіти	21,3	21,2	21,2	21,1	0,7	0,6

Освіта далеко не єдина детермінанта заробітків. Мотивація, виробничий досвід, рівень здібностей, соціальне походження, стан здоров'я - все це, так чи інакше, відображається на величині заробітку. Тому приписування освіти всієї різниці в заробітках між групами з різним рівнем

підготовки приводить до завищення дійсного економічного ефекту навчання [4].

Висновки:

1. Людський капітал є результатом не тільки вкладених у його формування і розвиток інвестицій, але й діяльності самої людини та інших людей.

2. Інвестиції у людський капітал відрізняє високий рівень віддачі у порівнянні з фізичним капіталом.

3. Інвестиції у формування та розвиток людського капіталу відрізняє високий ступінь ризику та невизначеності, який набагато більше, ніж для фізичного капіталу.

4. Віддача від інвестиції у людський капітал характеризується великими індивідуальними коливаннями і значним часовим лагом.

5. Людський капітал не тільки схильний до фізичного та морального зношуванню, але й здатний накопичуватися в процесі свого використання

6. На державному рівні повинна ставитися задача нагромадження людського капіталу країни

шляхом збільшення кількості здорового дієздатного населення та росту рівня освіти і кваліфікації людей. Витрати на освіту та охорону здоров'я слід розглядати не як споживання, а як інвестиції в людський капітал.

7. Незважаючи на те, що економіка України та її регіонів має досить високий рівень накопиченого людського капіталу, ефективність використання його невисока, що проявляється як у неефективній організації праці, так і у невідповідності кваліфікаційного рівня працівників і вимог робочого місця рівню продуктивності та оплати праці.

Список літератури:

1. Моделі ендегенного зростання економіки України / За ред. д-ра екон. наук М.І. Скрипченко. – К.: Ін-т екон. та прогнозів., 2007. – 576 с.
2. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению [Текст] / Р.И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 16.
3. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd28.php>.
4. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
5. Близнюк В.В. Проблемы содержания и методики преподавания экономической теории. Макроэкономика. Учебник Институт экономики и прогнозирования НАН Украины Тема 7. Человеческий капитал и рынок труда // Экономическая теория. – 2008. – № 1. – С. 75-85.

Надано до редакції 16.02.2012

Горячук Валерій Федорович / Valeriy F. Goryachuk
Valeriy.Goryachuk@gmail.com