

Чекан І. А., к.е.н., докторант Національного
інституту стратегічних досліджень

Інвестиції в людський капітал та їх ефективність

Концепція людського розвитку, що сформувалась у світі за останні роки, розглядає розвиток людського капіталу як основну мету і критерій суспільного прогресу та економічного зростання.

Вартісна характеристика людського капіталу дає можливість систематизувати інвестиції в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку на робочому місці; 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 відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю, і витрати на пошук інформації про ціни і доходи. Включення до структури людського капіталу інформованості і мобільності є результатом переходу до нових економічних реалій – до інформаційного суспільства з високою мобільністю всіх його складових.

Стосовно інвестицій в людський капітал, слід зазначити, що, якщо в країнах з розвинутою економікою інвестиції в освіту, професійну підготовку і мобільність працівника відчутно підвищують рівень і ціну його робочої сили, то в нашій країні часто кваліфіковані вчені чи спеціалісти задовольняються мізерним заробітком, в той час як деякі некваліфіковані молоді люди мають можливість заробляння без особливих зусиль “великих грошей”. Це знижує мотивацію до праці, прагнення громадян до самовдосконалення, підвищення кваліфікації і освітнього рівня. З огляду на вище зазначене, **проблематика** дослідження інвестування в людський капітал є **актуальною**. **Метою** даної статті є розгляд інвестицій в людський капітал у нашій країні та аналіз ефективності інвестицій в освіту.

Під економічною ефективністю прийнято розуміти співвідношення між величиною корисного результату, як ступені досягнення поставленої мети, і

витратами на отримання цього ефекту. Це правило справедливе і при оцінці ефективності інвестицій у людський капітал.

Перший у світовій економічній літературі розрахунок окупності освіти і витрат на здобуття кваліфікації був виконаний у 20-і роки академіком С.Г. Струмлініним [1, С.25]. Значно пізніше Л. Турроу і Б. Вейсборд запропонували свій підхід та відповідний математичний апарат. Спільним для них було твердження, що величина людського капіталу оцінюється як капіталізована рента, тобто те доповнення до заробітку, що дає освіта. Але їхній підхід безпосередньо пов'язаний із сформованою на Заході системою економічних відносин, і, насамперед, із системою оплати праці, де різниця в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці істотна.

У нашій країні починаючи з післяреволюційних років у Радянському Союзі склалася протилежна тенденція, що зберігається і до сьогодні. Тому прийнятий на Заході метод не можна використовувати без певних застережень для України. Крім того, оцінюючи економічну ефективність освіти, важливо брати до уваги те, з яких позицій вона оцінюється: з погляду працівника - носія "людського капіталу" чи з погляду роботодавця, що використовує його працю. Економічний ефект освіти для працівника вимірюється приростом його доходу, "фірмовий" ефект - додатковим прибутком, принесеним працею такого працівника.

Оцінюючи економічну ефективність людського капіталу чи інвестицій в освіту, необхідно насамперед чітко сформулювати саму постановку і заздалегідь передбачити складності, які виникнуть при її вирішенні. У першу чергу мова йде про вибір порівнюваних об'єктів, в якості яких можуть бути розглянуті:

- працівник або фахівець як носій людського капіталу;
- навчальний заклад, навчальна група, що випустила визначену кількість фахівців;
- підприємство, на якому зайняті керівники і фахівці - мікроекономічний рівень;

- національна економіка в цілому - макроекономічний рівень.

Аналіз достоїнств і недоліків використання кожного з названих об'єктів приводить до висновку про наявність труднощів формалізації факторів, що впливають на ефективність освіти, про неточність і неповноту даних для аналізу і розрахунків. Так, як вимірник обсягу інвестицій у людський капітал приймалася визначене простим підсумовуванням загальна по країні кількість років освіти, отримана активним населенням на початок даного року. Мірою корисного ефекту був прийнятий приріст національного доходу чи чистого прибутку, отриманого з лагом у кілька років (найчастіше 12). Проте існує певна неточність такого підходу. Не можна механічно підсумовувати роки навчання у вищому чи середньому навчальному закладі, на курсах перепідготовки чи в середній школі, так само як і отримати достовірні дані приросту національного доходу і прибутку. Вони залежать від великої кількості факторів, у тому числі і кон'юнктурних.

З тих же міркувань не в повній мірі підходить як об'єкт для виміру економічного ефекту зростання людського капіталу й окреме підприємство. Проте в певній мірі можна уникнути цих "підвідних каменів", якщо локалізувати задачу. Така спроба була зроблена, кількісну оцінку ефективності давали самі слухачі і викладачі в рамках експертизи зміни професійних якостей під впливом перепідготовки (диференційовано по кожній якості окремо) [2]. Оцінка експерта показувала, у скільки разів у % підвищується та чи інша якість у результаті пройденної перепідготовки (табл.1.).

Таблиця 1.

Середня зміна якостей керівника і фахівця в результаті перепідготовки,
% (по групі безробітних)

Якість	Покращання
Рівень професійної підготовки	146,3
Рівень спеціальної підготовки	144,0
Підприємницькі здібності	130,0
Дисциплінованість і пунктуальність	127,0
Прагнення до професійного росту	130,8
Загальна ерудиція	135,3
Орієнтованість в адміністративній структурі підприємства	115,5
Узагальнюючий показник	134,8

За: [2]

Загальний висновок полягає в тому, що єдиний об'єкт, по якому може бути досить точно визначена суспільна економічна ефективність курсу навчання, - навчальна група.

У вітчизняній економічній літературі періоду до реформ ідея аналізу економічної віддачі від творчих здібностей людини не знайшла належного відображення. Теорія людського капіталу виходить з того положення, що капітал - це деякий запас благ, який нагромаджуючись, приносить дохід завдяки інвестиціям. Отже теорія людського капіталу припускає визначений взаємозв'язок, наприклад, між рівнем освітою, фізичним здоров'ям, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду і заробітною платою.

Як відзначають теоретики людського капіталу, витрати, що збільшують продуктивні якості і характеристики індивіда, можна розглядати як інвестиції, тому що поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані збільшеним потоком доходів у майбутньому.

К. Макконнелл і С. Брю виділяють наступні види інвестицій у людський капітал:

- витрати на освіту - включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку на робочому місці;

- 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 відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [3, С.225].

На думку Г. Бекера, Л. Туроу, Т. Шульца, до інвестицій, що розвивають творчі здібності індивідів відносяться формальна і неформальна освіта, підготовка на виробництві, медичні послуги і дослідження в області охорони здоров'я, витрати на оптимізацію міграції, пошук інформації про стан економіки.

У західній економічній літературі існує кілька підходів щодо формування творчих здібностей людини. Так Г. Бекер, Д. Мінцер, Т. Шульц і ін., основою створення людського капіталу вважають людську діяльність, у відмінності від них Л.Туроу і С. Боулс, А. Аулен розглядають формування людського капіталу в тісному взаємозв'язку з людським часом.

Так Л. Туроу відзначає, що індивідууми являють собою джерело ресурсів для інвестицій у людський капітал. Вони вкладають людський час і фінансові ресурси. Кожна особа володіє деяким первісним запасом людського часу. Це головний актив людського капіталу, що дозволяє здобувати інші людські активи. Цієї ж точки зору дотримується і С. Боулс, який крім грошових інвестицій враховує тривалість часу, що учень присвячує цим вкладенням.

У ринковій економіці складною є проблема прийняття рішень про інвестиції. Раціональні інвестори (держава, фірми, родини й індивід) будуть вкладати грошові кошти тільки в тому випадку, якщо будуть упевнені, що

ризик від проекту буде мінімальним і в майбутньому буде потік додаткового чистого доходу від капіталовкладень. З економічної точки зору інвестиції будуть виправдані, якщо вони будуть мати досить високий рівень окупності.

Для визначення ефективності людського капіталу економісти звертаються до техніки аналізу “витрати - вигоди”. Цей аналіз поділяється на три етапи:

- ідентифікація вигод і їхня вартісна оцінка з урахуванням фактору часу;
- ідентифікація витрат і їхня вартісна оцінка з урахуванням фактору часу;
- порівняння приведених до одного моменту часу величин витрат і вигод.

У мікроекономічних дослідженнях центральною проблемою стала оцінка економічної ефективності освіти. Прихильники теорії людського капіталу вважають, що економічні вигоди освіти можуть бути найрізноманітнішими за формою. Через те, що негрошові і непрямі вигоди освіти важко піддаються кількісному виміру, економісти основну увагу зосередили на її безпосередньому грошовому ефекті. Тому виникла необхідність визначити вклад освіти в збільшення заробітків.

Відповідно до теорії людського капіталу заробітну плату працівника з визначеним рівнем підготовки можна представити як таку, що складається з двох основних частин. Перша частина - це те, що він отримував би, маючи нульовий рівень освіти. Друга - це дохід на освітні інвестиції:

$$Y_n = X_0 + RC_n, \quad (1)$$

де Y_n - заробітки людини, що має n років освіти;

X_0 - заробітки людини з нульовою освітою;

C_n - обсяг інвестицій протягом n років навчання, тобто накопичений людський капітал;

R - поточна норма віддачі вкладень в освіту.

Теоретики людського капіталу виходять із уявлення про заробітну плату як структуру, яка складається з шарів, де кожен шар пов'язаний із відомим рівнем освіти. Той шар заробітків, що відповідає даному рівню освіти, і є грошовий дохід від нього. Так, наприклад, економічний ефект від вищої освіти буде дорівнює різниці в позитивних заробітках двох осіб - однієї, що закінчила вищий навчальний заклад та іншої, що отримала середню освіту.

До складу витрат на освіту, крім прямих витрат на освіту економісти включають "втрачені заробітки". Це заробітки, що втрачаються учнями через те, що в період навчання вони позбавлені можливості працювати й отримувати плату за свою працю. Втрачені заробітки складають біля половини сумарних витрат навчання; у США їхня частка коливається в межах 50-60% загальної вартості вищої і середньої освіти.

Розрізняють приватні і соціальні норми віддачі. Для оцінки віддачі від державних інвестицій в освіту необхідний облік усіх соціальних наслідків (вигод і витрат) вкладень у людину. Приватні норми віддачі показують цінність освіти для його безпосередніх носіїв. Працівники з більш високим рівнем освіти мають і більш високі доходи. При оцінці соціальних норм віддачі необхідно враховувати різноманітні "екстернальні" ефекти, що стосуються не тих осіб, що навчаються, а інших членів суспільства. Відомо, що підвищення освітнього рівня сприяє прискоренню НТП, поліпшенню якості життя, росту добробуту. Облік усіх цих факторів у грошовому вираженні ускладнений, тому звичайно до складу витрат додатково включаються державні асигнування на освіту, а до складу вигод приріст податкових надходжень за рахунок підвищення освітнього рівня населення. У результаті соціальні норми віддачі виявляються трохи нижче приватних, оскільки освіта широке субсидіюється державою. У розвинених країнах ця різниця складає 1-3%. Недооблік позаринкових ефектів сильніше позначається на точності соціальних норм віддачі, тому приватні норми прийнято вважати більш надійним індикатором ефективності освіти навіть з

погляду всього суспільства в цілому, і вони можуть бути орієнтиром і для державних витрат на освіту.

Підсумовуючи, необхідно наголосити на важливості запровадження стимулів до індивідуальних та приватних інвестицій у людський капітал, зокрема, в освіту, підвищення професійного рівня, зайнятість та самозайнятість, мале підприємництво, заходи з охорони та зміцнення здоров'я, виплат до фондів пенсійного та медичного страхування тощо.

Література:

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982.; Эффективность образования в СССР//Народное образование, 1962, № 6.
2. Бреслав Л., Лісовик Б., Ломова И.Кадровий потенціал і шляхи його підвищення <http://www.chelt.ru/2003/4-03/breslav.html>
3. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. - Т.2. - М: Республика, 1992. - 400 с.
4. Кендрик Дж. Капитал США и его формирование. - М.: Прогрес, 1978. - 275 с.