

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ІНВЕСТИЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЙОГО МОБІЛЬНОСТІ В КОНКУРЕНТНИХ УМОВАХ

Резюме. *Розкрито сутність людського капіталу, умови забезпечення його мобільності на тлі формування конкурентного середовища. Розроблено рекомендації щодо оцінювання доцільності та ефективності інвестицій у підготовку конкурентоспроможних кадрів, зростання їх мобільності*

The Summary. *The essence of the humal capital, conditions of ensuring of its mobility on the base of the formation of the competative environment have been revealed. Recommendations towards evaluation of expediency and effectiveness of investments into training of the competative personnel, increase of their mobility have been worked out.*

Ключові слова: людський капітал, мобільність, трудова міграція, конкурентоспроможність працівника, інвестиції, підготовка кадрів, ефективність, регулювання.

Проблема максимізації корисності капіталу і зростання його міжнародної мобільності у ХХІ ст. набула надзвичайної актуальності на тлі загострення конкуренції, посилення впливу глобальних чинників. Одночасно в нинішніх умовах, як ніколи раніше, її вирішення тісно пов'язується з активізацією ролі людського капіталу. Без урахування ключової ролі останнього розкриття змісту міжнародного руху капіталів та їх впливу на досягнення конкурентних переваг підприємств та установ, національної економіки загалом не дало б повної та достовірної інформації. Роль людського капіталу у сумарному складі капіталу (національного багатства) будь-якої країни визнано пріоритетною у реалізації стратегічних цілей соціально-економічного розвитку, зростанні конкурентоспроможності товарів, продукції, послуг на світових ринках.

Формування конкурентного середовища в Україні, перспективи євроінтеграції об'єктивно змушують політиків та управлінців кардинально змінювати погляди на джерела і чинники економічного зростання національної економіки. Утвердження в розвинених країнах "нової економіки", що базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема ідей щодо *регулювання мобільності людського капіталу за допомогою інвестування в його розвиток*. Розв'язання цієї проблеми, на наш погляд, має стрижневе значення для формування передумов конкурентоспроможності будь-якої організації, яка будує свою діяльність з урахуванням попиту внутрішнього і зовнішнього ринку.

Дослідженню питань мобільності людського капіталу приділяли увагу такі всесвітньо відомі зарубіжні вчені, як К. Беккер, Д. Белл, П. Дракер, Р. Інглеарт, Т. Стюарт, О. Тоффлер, Ф. Фукуяма, М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твісс, Х. Хекхаузен, Т. Шульц та ін. В Україні ці питання з різною мірою глибини досліджували такі вчені як Л. Безчасний, О. Грішнова, М. Долішній, В. Кремень, В. Куценко, В. Онікієнко, С. Пирожков, В. Стешенко, А. Чухно та інші.

Водночас, не дивлячись на певні зрушення і здобутки у дослідженні особливостей формування людського капіталу в умовах перехідної економіки, зокрема в системі освіти і про-

фесійної підготовки, поки залишається *недостатньо дослідженою низка питань*, яка стосується регулювання мобільності людського капіталу на основі інвестування в його розвиток. Недостатньо вивченим залишається визначення ефективності та доцільності інвестування коштів роботодавців у підвищення мобільності кадрів, їх конкурентоспроможності.

Метою статті є з'ясування сучасних особливостей інвестування в людський капітал промислових підприємств України та розробка нових методичних підходів до прогнозування ефективності й доцільності інвестицій роботодавців у підготовку конкурентоспроможних кадрів, підвищення їх мобільності.

Виконаний нами аналіз наукових джерел довів, що *всесвітньо відомими засновниками теорії людського капіталу вважаються Гарі Беккер, Теодор Шульц, Якоб Мінсер*, які понад півстоліття тому запропонували побачити у найманих працівниках носіїв певного запасу здоров'я, знань, досвіду, навичок, мотивацій, іншими словами – різновид капіталу підприємства і нації взагалі. Прибічники теорії людського капіталу довели, що головним результатом економічної віддачі освіти слід вважати приріст доходу (оплати праці) працівника завдяки підвищенню його освітнього та професійного рівня, тобто відмінності в заробітній платі мають бути пов'язані, передусім, з відмінностями в освіті і досягнутій на її основі продуктивності праці. Одночасно інвестиції в освіту стали розглядатися в якості важливої складової приросту доходу підприємств і національного доходу держави загалом, джерелом зміцнення конкурентних позицій на ринку.

Зауважимо, що у вітчизняній науці питання інвестицій у людський капітал донедавна були майже “білою плямою”. Лише з розвитком ринкових відносин прийшло визнання необхідності урахування людського капіталу на рівні з іншими матеріальними активами підприємства, почалися активні пошуки науковців щодо визначення ефективності інвестицій в освіту. Упродовж 90-х років і на початку нового сторіччя дослідженню різних аспектів цієї актуальної проблеми починають приділяти увагу українські вчені, серед них найближче до вирішення окресленої проблеми підійшла Грішнова О., якій належить перше в Україні монографічне видання, присвячене дослідженню проблем людського капіталу. Завдячуючи пошукам вітчизняних науковців, інвестування в освіту, зростання професійної мобільності кадрів все частіше проголошується як одна з найважливіших передумов остаточного виходу України з тривалого кризового стану економіки, засвоєння інноваційної моделі розвитку і досягнення конкурентних переваг у світі.

Як відомо з економічної літератури, мотивація працівників, які інвестують у свою освіту, виражається в можливості окупити витрати на освіту майбутніми заробітками. Якщо мотивація працівників до інвестування в освіту є більш-менш дослідженою, то формування такої мотивації у роботодавців в умовах перехідної економіки потребує додаткового вивчення. Йдеться про те, що в ролі інвесторів можуть (і повинні) виступати не лише особисто працівники, які прагнуть навчатися (або навчати членів своїх сімей) але й роботодавці (державні, акціонерні, приватні підприємства та організації та їх об'єднання).

Економічна мотивація роботодавців до інвестування в людський капітал підприємства не може не ґрунтуватися на економічному інтересі, прагненні отримання якнайбільшого прибутку, піднесення своєї конкурентоспроможності на ринку. За результатами наших досліджень, поява такої мотивації у роботодавців в Україні, пов'язана з багатьма чинниками, основними серед них вважаємо наступні:

по-перше, формування розвинутого конкурентного середовища, сприятливі економічні умови на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях;

по-друге, забезпечення ролі необхідних макроекономічних чинників, що визначають попит на інновації, нові знання, технології, проекти тощо;

по-третє, створення гнучкої системи безперервної освіти та професійного навчання, здатної відповідати мінливим вимогам ринку праці, сприяти адаптації людського капіталу до потреб роботодавців (і навпаки);

по-четверте, державна підтримка та стимулювання тих роботодавців, які займаються підготовкою (перепідготовкою) кадрів (наприклад, на основі гнучкої податкової політики);

по-п'яте, наявність методик обґрунтування економічної доцільності та ефективності інвестицій в освіту персоналу, можливості зведення до мінімуму ризику можливих втрат.

Навіть поверховий огляд переліку згаданих чинників дає підстави стверджувати, що в Україні поки вкрай недостатньо підґрунтя до появи стійкої економічної мотивації роботодавців до інвестування в освіту найманих працівників, що залишає останніх сам-на-сам з проблемами відшкодування витрат на своє навчання.

За результатами соціологічних обстежень, проведених Державним комітетом статистики разом з науковцями у 2002 р., майже 89% опитаних респондентів (працівників підприємств різних галузей економіки) у Закарпатській області, 86% – у Кіровоградській, 68% – в Івано-Франківській, 66% – в Одеській, 65% – у Донецькій вказали на те, що значною перешкодою у професійному розвитку є нестача коштів для отримання бажаного рівня освіти. В інших областях такої думки дотримувалися 52 – 63% респондентів.

Водночас, за результатами проведених нами соціологічних досліджень, переважна більшість найманих працівників в Україні не відчують безпосереднього тісного зв'язку між отриманою освітою, рівнем трудової мобільності і одержуваним заробітком, що пов'язано з деформаціями у матеріальному стимулюванні, невідповідністю між реальною вартістю робочої сили і заробітною платою. В комплексі все це не спрацьовує на користь економічної мотивації індивіда до освітньо-кваліфікаційного зростання на виробництві. З іншого боку, серед перешкод на шляху до професійного навчання кожен п'ятий респондент називає також відсутність підтримки підприємства. Зазначимо, що така ситуація полярно відрізняється від практики активного інвестування у підготовку конкурентоспроможних кадрів, притаманної фірмам та корпораціям в країнах ринкової економіки.

Світовий досвід переконує в тому, що в умовах конкурентного середовища будь-яка стратегія підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства приречена на невдачу, якщо механізм її реалізації не передбачає нарощування обсягів інвестицій в людський капітал, стимулювання розвитку творчих здібностей персоналу, гідної оцінки праці. Йдеться про те, що підвищення технологічного рівня і складності сучасного виробництва, зростання питомої ваги конкурентоспроможної продукції в експорті є неможливим без відповідного удосконалення науково-технічного та інноваційного розвитку підприємств, а це, водночас, потребує не лише розробки державних та регіональних науково-технічних програм, заходів щодо залучення інвестицій, але й передбачення капіталовкладень в підготовку та перепідготовку кадрів, адекватне заохочення творчих пошуків керівників і висококваліфікованого персоналу, підтримки прагнень працівників до постійного оновлення знань, високої особистої зацікавленості в ефективному запровадженні нових проектів і технологій, забезпечення ефективною праці. В умовах конкурентного середовища інвестиції у розвиток людського капіталу на сучасних підприємствах стають поштовхом до активізації інтелектуальної трудової діяльності, продукт якої – нові технології, нові товари, продукція, послуги.

Ці питання, на жаль, тривалий час залишались поза увагою тих, хто вирішує долю інвестицій у професійну мобільність кадрів на державному і регіональному рівнях в Україні. На тлі економічної кризи, непослідовності та незавершеності ринкових перетворень в Україні процес капіталовкладень в освіту працівників, здорові та безпечні умови праці і життя здійснювався за залишковим принципом, у зв'язку з обмеженістю фінансових ресурсів перевага надавалася підтриманню бази основних фондів. Загальні наслідки недоінвестування в людський капітал можна побачити як на рівні підприємств, так і на макрорівні: це втрати якості трудового потенціалу нації, пов'язані із катастрофічним погіршенням стану здоров'я усіх верств населення, підвищенням рівня смертності, захворюваності, каліцтв та інвалідності на виробництві, загальне скорочення чисельності населення (починаючи з 1994 р. майже щорічно на 400 тис. осіб), еміграція висококваліфікованих фахівців і вчених. Щорічна інтелектуальна еміграція з України налічує приблизно 95,4 тисячі фахівців, емігрує кожний 25 – 26-й спеціаліст з вищою освітою. За останні роки Україну залишило приблизно 5 – 5,5 тис. вчених, що відповідає втраті 4 – 4,5 млрд. дол., тобто дає підстави говорити про ознаки руйнації інтелектуального капіталу нації.

Аналізуючи причини несприятливих умов щодо інвестування в освіту в Україні, справедливо звернути увагу і на ту обставину, що у нас не узгоджується розвиток освітніх послуг з реальним попитом на ринку праці, не розв'язані проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів, що призводить до того, що десятки тисяч молодих українських фахівців з вищою освітою кожен рік від'їжджають на заробітки за межі держави. Водночас, навчальні заклади продовжують планувати прийом, відштовхуючись від досягнутого обсягу підготовки, а не від врахування потреб ринку праці, що призводить до підготовки фахівців за окремими категоріями, які приречені на безробіття або перекваліфікацію. Подоланню цього недоліку протидіє відсутність прогнозів зайнятості в регіонах, недосконалість існуючої системи планування робочих місць та професійного розвитку персоналу на підприємствах.

Сучасний стан інвестицій у розвиток таких якостей людського капіталу як професійна мобільність, професійно-кваліфікаційні характеристики залишається незадовільним з огляду на скорочення державних витрат на фінансування освіти, науки, істотного згортання підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві. Якщо у 80-ті роки кожен працівник в Україні підвищував кваліфікацію на виробництві в середньому 1 раз на 2,8 роки, то зараз періодичність такого навчання, за даними статистики, складає в розрахунку на одного працівника 1 раз на 13 років. Найкращою є ситуація з навчанням (перенавчанням) працівників, що спостерігається у сфері пошти та зв'язку – періодичність підвищення кваліфікації становить 3,5 роки – проте і це не може влаштовувати, адже старіння знань, як відомо, відбувається в сучасному світі майже кожні три роки.

Причини низької мотивації роботодавців до інвестування в освіту найманих працівників визначаються, передусім, відсутністю необхідної ролі макроекономічних чинників. В результаті у складні 90-ті роки в центрі уваги багатьох вітчизняних підприємств більшою мірою опинились питання зростання прибутку, пошуку джерел фінансування, змістивши на останній план матеріальну та соціальну захищеність працівника-творця нових ідей, технологій, конкурентоспроможних продуктів, необхідність оновлення знань, організацію безперервного навчання. Як наслідок, за 1991–2003 рр. загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів, кількість винахідників та раціоналізаторів скоротилася з 65 тис. осіб в 1996 р. до 44 тис. осіб в 2002 р., тобто на 32% [8, с. 279]. Ситуацію, що склалася у сфері інвестицій в людський капітал на підприємствах України, не можна визнати правомірною, адже вона руйнує мотиви працівників підприємств до підвищення кваліфікації, розробки та запровадження нововведень, що гальмує становлення конкурентоспроможності підприємств.

На нашу думку, подолання такої негативної тенденції в Україні потребує, з одного боку, стимулювання розвитку конкурентного середовища, з іншого – формування дієвого мотиваційного механізму, здатного гнучко регулювати і заохочувати випереджальний розвиток людського капіталу, особливо його інтелектуальну складову, поєднуючи державні і ринкові регулятори в інтересах зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Політика інвестицій в людський капітал потребує перегляду на всіх рівнях, збереження негативних тенденцій загрожує катастрофічним відставанням країни, передусім, на світових ринках. Для підприємств, які виробляють продукцію на експорт, це відчувається особливо гостро, адже нагальною є потреба у працівниках самої високої кваліфікації.

Зазначимо, що на шляху задоволення цієї потреби існує, як мінімум, дві складності: по-перше, наявність необхідних коштів (власних або залучених), по-друге, – незаперечною складністю для інвестора є визначення ефективності інвестування [9]. Досить часто на практиці непросто з'ясувати питання: який саме обсяг набутих знань буде реалізований в роботі?

Який прибуток цей обсяг може забезпечити? На протязі якого терміну реально окупити витрачені кошти? За яких умов? Варто підкреслити, що серед відомих результатів вітчизняних досліджень у сфері інвестицій в підготовку (перепідготовку) кадрів поки бракує методологічних та методичних рекомендацій, які б були спроможні надати предметну практичну допомогу керівникам підприємств стосовно доцільності та ефективності вкладання коштів у цей напрямок.

Методичні підходи, що пропонуються (див. нижче), дозволяють, на нашу думку, найбільш правильно визначитись інвестору стосовно питання: за яких умов вкладання коштів у навчання працівника є економічно вигідною справою для підприємства?

За вихідну базу методики приймаємо поняття внутрішньої норми віддачі, коли йдеться про ставку дисконтування, яка зрівнює поточну вартість майбутніх доходів з розміром інвестицій так, що прийнятним вважається варіант, коли норма віддачі інвестицій перевищує інші (альтернативні) варіанти вкладення капіталу.

Покажемо, що у випадку, коли інвестор вкладає кошти в обсязі **B** грошових одиниць на підготовку (перепідготовку) спеціаліста, який припиняє роботу на **t** періодів часу навчання з тим, щоб, працюючи наступні **k** періодів, приносити *додатково* до середньорічної суми доходу **P** (який він приносив, працюючи до навчання) дохід в обсязі **D** грошових одиниць, то позитивного ефекту від підготовки (перепідготовки) працівника слід чекати, якщо виконується співвідношення

$$\frac{D}{B} > \frac{\alpha \cdot (1+\alpha)^{t+k}}{(1+\alpha)^k - 1} + \frac{P}{B} \cdot \frac{(1+\alpha)^{t+k} - 2 \cdot (1+\alpha)^k + 1}{(1+\alpha)^k - 1}, \quad (1)$$

де α – ставка банківського відсотку.

Дійсно, вкладання **B** грошових одиниць на банківський рахунок дозволило б отримати через **t+k** періодів суму $B \cdot (1+\alpha)^{t+k}$ грошових одиниць. Додатково, вкладання на рахунок у кожен із періодів “**i**” навчання ($i=1,2,\dots,t$) суми **P** одиниць недоотриманого доходу (спеціаліст не працює, він навчається) на той же період **t+k** приводить до недоотримання ще $P \cdot (1+\alpha)^{t+k-i}$ одиниць доходу. Таким чином, загальна сума недоотриманого на період **t+k** доходу оцінюється величиною

$$B \cdot (1+\alpha)^{t+k} + \sum_{i=1}^t P \cdot (1+\alpha)^{t+k-i} = B \cdot (1+\alpha)^{t+k} + P \cdot \frac{(1+\alpha)^{t+k} - (1+\alpha)^k}{\alpha} \quad (2)$$

Кожного наступного періоду “**i**” роботи спеціаліста після навчання ($i=1,2,\dots,k$) на банківський рахунок можна вкладати **P+D** грошових одиниць, отримуючи на кінець (**t+k**)-го періоду $(P+D) \cdot (1+\alpha)^{k-i}$ одиниць доходу. Загальна сума цієї частини доходу складатиме

$$\sum_{i=1}^k (P+D) \cdot (1+\alpha)^{k-i} = (P+D) \cdot \frac{(1+\alpha)^k - 1}{\alpha} \quad (3)$$

Зрозуміло, що інвестування коштів в освіту найманого працівника буде вигідним лише у тому випадку, коли сума можливого отриманого доходу перевищуватиме суму можливого недоотриманого доходу за час навчання, тобто тоді, коли виконується наступне співвідношення:

$$(P+D) \cdot \frac{(1+\alpha)^k - 1}{\alpha} > B \cdot (1+\alpha)^{t+k} + P \cdot \frac{(1+\alpha)^{t+k} - (1+\alpha)^k}{\alpha} \quad (4)$$

Звідси, після приведення подібних та ділення на **B**, отримуємо кінцевий результат (див. формулу 1).

Приймаючи за відсоткову ставку банківського вкладу 10% ($\alpha=0,1$), та вважаючи вхідними даними величину інвестицій в освіту **B=45000** грн., суму середньорічного доходу **P=5000** грн., додаткове значення доходу після навчання працівника **D=9000** грн. (поріг ефективності – 0,20), для періодів навчання **t=1,2,...,6** років та періодів “відпрацювання” за конт-

раком $k=1,2,...,20$ років отримуємо таблицю, у якій темним фоном виділено зону доцільності інвестицій у підготовку (перепідготовку) спеціаліста (див. рис. 1, де межею згаданої зони є значення порогу ефективності 0,20, а числові значення робочої частини таблиці сформовані як результати розрахунків правої частини формули 1).

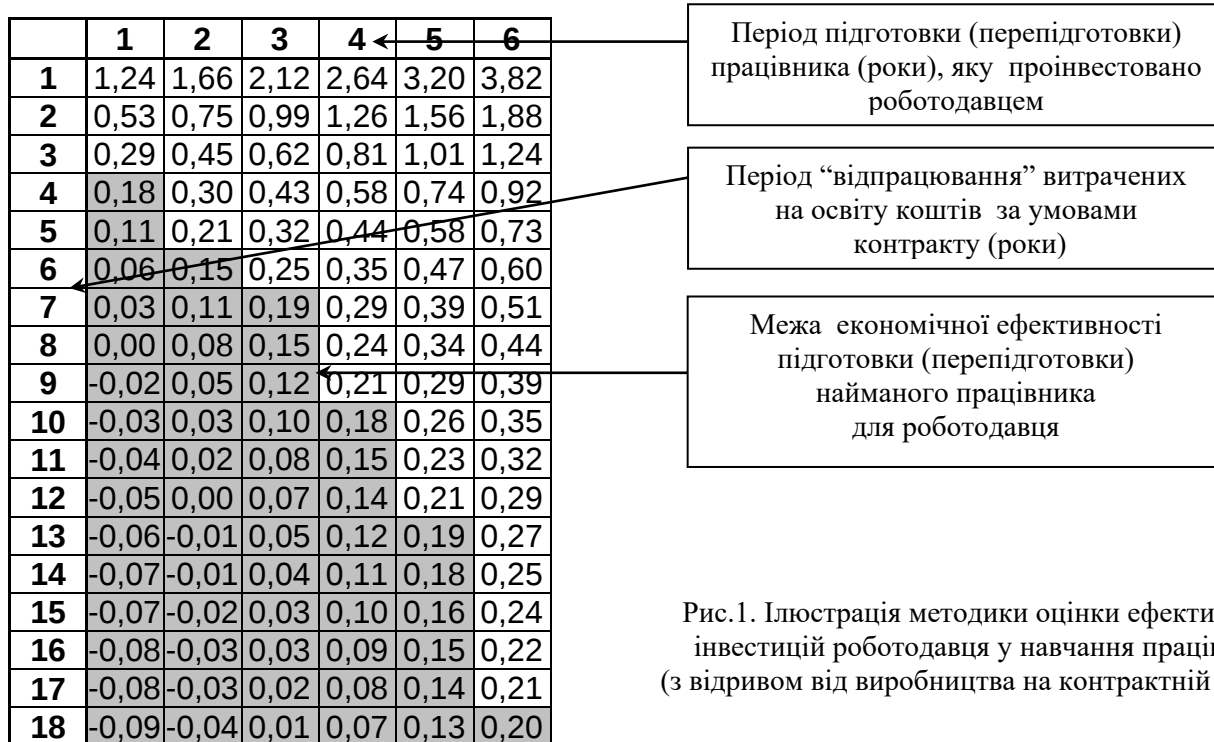


Рис.1. Ілюстрація методики оцінки ефективності інвестицій роботодавця у навчання працівника (з відривом від виробництва на контрактній основі)

Згідно даних, розрахованих для означених вище умов і сформованих у вигляді таблиці на рис. 1, для трьох років підготовки (перепідготовки) працівника, інвестиції у його підготовку будуть *ефективними*, якщо він “відпрацює” згідно контракту сім чи більше років. У тій же ситуації витрати на 1 рік підготовки (перепідготовки) виявляться ефективними за умови “відпрацювання” упродовж 4 і більше років (для 5 років підготовки – “відпрацьовувати” необхідно 13 і більше років і т.д.).

Зауважимо, що критерій ефективності навчання (доцільності інвестування навчання (перенавчання) спеціаліста) є досить чутливим до значення відсоткової ставки банківського вкладу, відношення поточного середньорічного доходу та додаткового доходу, який очікується отримати в майбутньому завдяки підготовці (перепідготовці), до обсягу інвестицій, тобто до параметрів, позначених як α , P/B , D/B , що слід враховувати при використанні формули 1 у кожній конкретній ситуації.

Використання наведеної методики дозволяє: оцінити доцільність інвестицій у підготовку (перепідготовку) працівника з урахуванням зовнішніх для підприємства економічних умов (діючої ставки банківського відсотку по депозитних вкладах); визначитись з оптимальним терміном навчання працівника за контрактом; визначитись з необхідним терміном для “відпрацювання” витрат на навчання з найбільшим ефектом для інвестора (роботодавця).

Висновки і перспективи подальших розвідок. Запровадження окресленого в статті нового методичного підходу до оцінки ефективності інвестування у підготовку кадрів та підвищення професійної мобільності у практику менеджменту підприємств сприятиме прийняття оптимальних управлінських рішень стосовно залучення інвестицій в розвиток людського капіталу, може стати важливою передумовою досягнення конкурентних переваг підприємства на ринку, регулювання мобільності людського капіталу в конкурентних умовах.

Водночас викладене акцентує увагу на тому, що вирішальні чинники формування економічної мотивації роботодавців до інвестування в освіту на підприємствах сформулюються по мірі створення конкурентного середовища, запровадження дієвої стимулювання таких за-

ходів з боку держави, проведення реального реформування податкової політики, оплати праці та доходів, усілякого заохочення інноваційної діяльності. В іншому випадку негативні тенденції недоінвестування в освіту на підприємствах можуть мати руйнівні наслідки для інтелектуального капіталу України вже найближчим часом, що суперечить стратегічним орієнтирам державної політики, засвоєнню моделі інноваційного розвитку.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі мають бути пов'язані з оцінкою зв'язку між інвестуванням людський капітал і ступенем зростання конкурентоспроможності, професійної мобільності кадрів, розробкою інструментарію щодо оцінювання конкурентоспроможності персоналу, прийнятих методик щодо визначення частки доходу, яку здатний забезпечити тому чи іншому підприємству працівник інтелектуальної праці (це є не простою проблемою) в даний час і після підвищення кваліфікації в майбутньому, формуванням адекватної системи матеріальної, трудової, статусної мотивації. Значущість цих питань зростатиме по мірі утвердження ринкових відносин, формування конкурентних умов, прискорення розвитку економіки, зокрема високотехнологічних галузей, які визначатимуть конкурентні позиції держави у світі.

Література

1. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення / *О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Н.С. Власенко* та ін. – Донецьк; Київ: ІЕП НАНУ, 2003. – 440 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / *Богиня Д.П., Семикіна М.В.*; Передмова І.Ф. Кураса. – К.: «Шторм», 2003. – 382 с.
4. *Праця України 2002: Стат. зб.* – К.: Державний комітет статистики, 2003. – 413 с.
5. *Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 2003. – 340 с.
6. *Виторт Т.В.* Инвестиции в человеческий капитал – основа экономического развития в XXI веке // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях – Сб. науч. тр. – Донецк: Ин-т экономики пром-ти НАН Украины, 2001. – Т.1. – С. 294-298.
7. *Семикіна М.В.* Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.