

Ірина СМІЛКА

студентка факультету банківського бізнесу, THEU

ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ

Важливою умовою ефективного функціонування будь-якого підприємства виступають людські ресурси. Це особливо актуально в умовах швидкого науково-технічного прогресу, який прискорює невідповідність професійних знань і навичок працівників потребам компанії.

Інвестуючи кошти в своїх співробітників, фірми прагнуть збільшити їх трудову віддачу з метою підвищення продуктивності праці і зміцнення своєї конкурентоспроможності. Тобто завдяки інвестуванню створюються умови для формування робочої сили високої якості та забезпечення її продуктивної працездатності. Все це обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблеми людського капіталу та процесів його інвестування розкриті в працях зарубіжних дослідників: Г. Беккера, Й. Бен-Порета, М. Блауга, С. Боулса, У. Боуена, Дж. Грейсон, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Сент-Пола, Л. Туроу, Я. Фітценца, Т. Шульца і ін. Дослідження різних аспектів інвестування у персонал здійснюють такі науковці, як Д. П. Богиня, С. Й. Вовканич, О. А. Грішнова, С. О. Дятлов, В. Л. Іноземцев, М. І. Карлін, А. М. Колот, А. С. Криклій, В. І. Куценко, В. І. Марцинкевич, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, С. В. Шекшня. Саме завдяки розробкам цих вчених інвестиції у людські ресурси почали розглядатися важливішим джерелом економічного зростання, ніж капіталовкладення у оновлення основного капіталу.

Метою дослідження є з'ясування теоретичних засад інвестування у людський капітал та виокремлення їх особливостей у порівнянні з фізичним капіталом.

Людські ресурси можна вимірювати як кількісними, так і якісними показниками. До якісних показників слід віднести: майстерність, професіоналізм, компетентність, відданість, мотивованість та інші подібні характеристики. Витрати, спрямовані на покращення цих характеристик можна вважати інвестиціями у людський капітал.

На думку О. А. Грішнкової існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [1, с. 31]. При визначенні складових інвестування у людину Г. Беккер до складу таких інвестицій відносить «витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові» [2, с. 8].

Інвестиції в людський капітал, за визначенням К. Р. Макконнелла і С. Брю, являють собою «будь-яку дію, яка підвищує кваліфікацію і здібності і, тим

самим, продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню чистієї продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому»[3, с.556].

Інвестиції в людський капітал бувають трьох видів. По-перше, витрати на освіту, завдяки якій робоча сила стає більш кваліфікованою. По-друге, витрати на охорону здоров'я, які продовжують тривалість життя і підвищують працездатність. І, насамкінець, витрати на мобільність. Також до інвестицій у людський капітал відносять витрати на виховання дітей (вкладення коштів у майбутній людський капітал) та пошук економічно значимої інформації. Оцінюючи інвестиції в освіту, Дж. Кендрик враховує також категорію "втрачених заробітків", позаяк навчання дорослих людей розглядається як відтягнення із сфери економічної діяльності робочої сили, що вже є накопиченим людським капіталом і могла б приносити дохід[4]. Сьогодні, за умов коли інтелектуальні працівники стають головними чинниками економічного прогресу суспільства, витрати ресурсів і часу на їх самостійне навчання є окремою компонентою у складі інвестицій у людський капітал.

Особливості інвестицій у людський капітал полягають у наступному [1, с. 33]:

1. Результат інвестування визначається періодом використання людського капіталу.

2. Інвестиції у людський капітал, згідно оцінок економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Види, характер та масштаби інвестицій в людину зумовлені національними, історичними та культурними відмінностями і традиціями суспільства, менталітетом нації.

4. Фізичне та моральне зношування людського капіталу залежить як від ступеню природного старіння людини так і внаслідок старіння знань. Позаяк у процесі використання він збагачується за рахунок набуття професійного досвіду, зношування людського капіталу здійснюється значно повільніше ніж фізичний капітал. Вкладання коштів у безперервну освіту, здоров'я тощо, покращує як якісні так й кількісні характеристики людського капіталу.

5. Період капіталовкладень в освіту людини є значно тривалішим(12 – 20 років) порівняно з інвестиційним періодом фізичного капіталу, який становить в середньому 1,5 – 2 роки.

6. Порівняно із капіталовкладеннями у фізичний капітал інвестиції у людський капітал вирізняються високим ступенем ризику та невизначеності і не завжди є економічно обґрунтованими та доцільними.

7. Інвестиції у людський капітал дають тривалий за часом, значний за обсягом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Отже, інвестиції в людський капітал підприємства враховують не тільки цілеспрямовані вкладення у розвиток цінних для підприємства якостей працівників, а також вкладення у пошук і залучення працівників з високою

якістю людського капіталу, які в майбутньому здатні забезпечити підприємству економічний і (або) соціальний результат.

Література:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: «Знання», КОО, 2001. – 254с.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Беккер Г. С.; [пер. с англ.]; сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672с.
3. Макконелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика [Текст] / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю: [пер. с англ.]. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
4. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М., 1978. – 275 с.

Наталя СМІРНОВА

студентка факультету банківського бізнесу, ТНЕУ

ОЦІНКА РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

В умовах посилення глобалізаційних процесів туристична галузь завдяки стрімким темпам зростання перетворилася на одну з пріоритетних сфер у світовій економіці і має важливе значення у формуванні ВВП країни, наповнює прибуткову частину бюджету, стимулює розвиток сфери послуг, транспорту, будівництва, стримує рівень сезонного безробіття, тощо [2]. Так за даними Міжнародної туристичної організації частка туризму у світовому ВВП становить 10%, близько 30% займає у світовому експорті послуг та 6% обсягу світової торгівлі, кожне 11 робоче місце в світі припадає на сферу туризму.

Зважаючи на сприятливі умови для туристичної діяльності та з огляду на її чималі прибутки для потреб соціально-економічного прогресу, велика частка території України прагне успішно розвивати свої ринки туристичних послуг, долучившись до конкурентної боротьби за туристичні потоки. Так за перше півріччя 2017 р. до України в'їхало 6,3 млн. туристів, що на 8,7% більше, ніж за аналогічний період у 2016 р. За даними Державної фіскальної служби України [1] обсяг надходжень від сплати туристичного збору (рис. 1) у 2016 р. збільшився на 45,7 % порівняно з 2015 р., а у 2015 р. зріс на 49,9 % порівняно з 2014 р.