

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 331.101

А. С. ТЕЛЬНОВ

Хмельницький національний університет

ТРАНСАКЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У статті обґрунтовано інвестиції в людський капітал з позицій трансакційного підходу. Запропоновано класифікацію інвестицій в людський капітал, яка враховує створення комплексних умов для формування якості праці.

In the article grounded consideration of investments in a human capital from positions of transakciynogo approach. Classification of investments is offered in a human capital, which takes into account creation of complex terms for forming of quality of labour.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, трансакційні витрати, якість праці.

Постановка проблеми. В умовах економічних перетворень, викликаних розвитком глобалізації, впливом світової економічної кризи, людський капітал є необхідною умовою відповідності науково-технічному прогресу і зростання ефективності промислового виробництва. Управління людським капіталом слід орієнтувати на перспективу розвитку підприємства, яка передбачає його формування шляхом підготовки і перепідготовки з урахуванням науково-технічних змін, які відбуваються в сучасних умовах. Це стає можливим завдяки здійсненню інвестицій в нього.

Інвестування є найважливішою передумовою формування людського капіталу, що обумовлює необхідність розробки його класифікації. Трактуючи витрати на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрати інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи.

Сучасним перспективним підходом до інвестування в людський капітал є використання положень трансакційної теорії. Трансакційні витрати на людський капітал являють собою найвищу цінність, яку можуть принести фактори виробництва за альтернативного їх використання. Однак виробники, які зацікавлені лише в максимізації власного доходу, не завжди приділяють належну увагу цим витратам, які формують інтелектуальний капітал підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій. Питанням формування людського капіталу та інвестуванню в нього присвячені численні роботи вітчизняних вчених. Так, О.А. Грішнова, В.Ю. Петурін, О.А. Шекшуєв, К.В. Власенко, Ю.Г. Ільшанко порушуються проблеми інвестицій в людський капітал як чинника економічного і соціального прогресу та пріоритетного напрямку інвестування в Україні [1-3]. О. Кошулько та І. Гуренко висвітлюють питання ефективності інвестицій в людський капітал на вітчизняних підприємствах [4]. Н.В. Уменко пропонує методологічні підходи до моделей інвестування в розвиток людського капіталу [5].

Окремо слід виділити праці А.А. Чухна, в яких автор багато уваги приділяє постіндустріальному розвитку економіки та зміні ролі людини у зв'язку з інформатизацією та формуванням економіки знань. Здібності людини визнаються головним змістом інтелектуального капіталу, а знання та інформація перетворюються в ефективний фактор виробництва. Це вимагає якісно нового виробництва, в якому ключова роль відводиться інтелектуальному капіталу. Для цього необхідно створити умови для всебічного зростання знань працівників, поширення і прояву творчих сил людини, її ініціативи [6, с. 75].

Питанням управління трансакційними витратами присвячені праці С.І. Архієєва, І.І. Булеєва, В.В. Дементьєва, Г.В. Козаченко, О.В. Шепеленко. Ю.Ю. Д'яченко пропонує використовувати теорію трансакційних витрат для оцінки ефективності розвитку персоналу [7]. Разом з тим, слід відмітити, що при дослідженні інвестицій в людський капітал недостатньо розробленими залишаються питання застосування окремих напрямів трансакційної теорії.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування класифікації інвестицій в людський капітал з позицій трансакційного підходу.

Основний матеріал дослідження. В умовах ринкових трансформацій, коли творча складова людського капіталу зростає, його вартість буде теж постійно зростати. Мотивування підвищення якості людського капіталу пов'язане з оцінкою очікувань працівників від тих інвестицій, які здійснюються в них. На сьогодні стає очевидним, що економічне благополуччя підприємства, якість праці та продукції залежать від розміру інвестицій в людський капітал. Отже, вирішальну роль у виробництві відіграє людина, її головна продуктивна сила, з можливостями здійснювати трудову діяльність, підвищувати її якість та ефективність.

На нашу думку, людський капітал являє собою сукупність природних здібностей та накопичених знань, розвинутих у результаті інвестицій, який використовується людиною в процесі праці, сприяє зростанню продуктивності і якості праці та приносить підвищений дохід власнику. Дане визначення враховує якісні результати праці, які підвищуються внаслідок інвестицій у розвиток людського капіталу.

В теоретичному аспекті поняття "людський капітал" розглядається за трьома рівнями:

– на особистісному рівні людським капіталом є знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду, використовуючи при цьому природні здібності і

завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги;

– на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у сфері ефективної організації праці та розвитку персоналу;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо і називається національним людським капіталом.

Наше дослідження спрямоване на мікроекономічний рівень людського капіталу. Слід відмітити, що неінституціональна теорія базується на принципі “методологічного індивідуалізму”, згідно з яким у центрі уваги економічної науки є взаємовідносини, які виникають всередині економічних організацій, а реально діючими учасниками соціального процесу визнаються індивіди. Такий підхід обумовив принципово нові підходи до визначення трансакційних витрат у різних сферах економічної науки. Цей принцип є надзвичайно важливим в управлінні людським капіталом з метою підвищення якості праці, оскільки якість праці являє собою персоніфіковану категорію, яка великою мірою визначається людським чинником, а результати праці залежать від потенціалу людини, відповідальності, сумлінності, моральних і ділових якостей тощо. З таких позицій підхід нової інституціональної теорії є мікроекономічним і використовується нами для розробки класифікації інвестицій в людський капітал.

Значним досягненням трансакційного підходу є те, що економічні системи досліджуються з позицій системного підходу, а найбільш раціональними рішеннями є ті, які максимізують цінність виробництва. Відповідно до цього сформувався ставлення до трансакційних витрат як до таких, що дозволяють регулювати виробничу, трудову і соціальну діяльність, а також забезпечувати загальну ефективність виробництва.

До складу трансакційних витрат відносять не лише економічні, але й соціальні витрати. Трансакційні витрати на сьогодні є головним фактором, що визначає структуру і динаміку різних соціальних інститутів, одним з яких є людський капітал. Такий підхід використовується нами при аналізі витрат інвестиційного типу, пов'язаних з формуванням людського капіталу.

В сучасній економічній літературі використовується чимало понять, які характеризують витрати на людський капітал. Їх відмінності полягають у ступені деталізації при описі елементів структури незарплатних витрат. При дослідженні питань оцінки трансакційних витрат на людський капітал слід враховувати те, що він, як і всі його складові, має динамічний характер і постійно розвивається.

При формуванні людського капіталу інвестиції виступають як зовнішні вкладення коштів і ресурсів, так і як визначені види персоніфікованої людської діяльності. Іншими словами, формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у специфічні процеси діяльності індивідуума: освіту, фахову підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації у виробничій діяльності, зміцнення духовного та фізичного здоров'я тощо. Сформовані й застосовані у виробництві продуктивні здібності людини являють собою активи людського капіталу.

В економічній практиці існують два підходи до оцінки витрат на людський капітал: мінімалістський і максималістський. Згідно з першим підходом, із витрат роботодавців на людський капітал виключаються витрати, які не є безпосередньо доходом працівників, а відраховуються роботодавцем у спеціальні фонди чи бюджети. До таких витрат відносять трансфертні витрати (податки, відрахування на соціальне страхування), які належать до витрат згідно з законодавством. Відповідно до максималістського підходу, витрати на людський капітал включають зарплату і усі витрати з залучення, використання персоналу, незалежно від того, враховуються вони підприємством як витрати на виробництво або результати діяльності.

У світовій практиці існує декілька методик класифікації витрат на людський капітал, які відрізняються між собою віднесенням різних елементів до тих чи інших груп витрат. Вони відбиваються у Системі національних рахунків, у звітах з статистики праці МОП і ЄС. На основі переліку витрат згідно з МОП, нами удосконалено класифікацію витрат на людський капітал, яку доповнено класифікаційним елементом: “витрати на якість праці” (рис. 1). Виходячи з вимог запропонованої класифікації проаналізуємо окремі її елементи.

Інвестиції в людський капітал є досить матеріалоємними, оскільки найбільш цінним вважається інтелектуальний капітал. Ставлення до праці як до індивідуальної діяльності обмежується метою як засобу до життя. Кожен працівник має право одержати певну частку суспільного продукту у формі фонду життєвих засобів відповідно до його трудового внеску.

Трудовий внесок працівника, у свою чергу, повинен відповідати його здібностям, як наявним фізичним і розумовим, накопиченим у попередній період, так і необхідним для виконання праці певної складності. При цьому необхідно враховувати повноту реалізації фізичних і духовних здібностей працівників, а також відповідність саморозвитку здібностей потребам науково-технічного прогресу та змінам у змісті праці і виробництві. На сьогодні поки що не створені сприятливі умови, за яких могли б цілком виявитися ці здібності. Через те особливо важливим напрямом інвестування в людський капітал є витрати на освіту і підготовку працівників, їх розвиток і удосконалення в процесі праці.

Показники рентабельності праці і якості праці повинні відбивати усі витрати, які необхідні для досягнення кінцевих результатів діяльності. Саме відношення корисної оцінки результату від якісної праці

до витрат на його отримання дозволить правильно оцінити і порівняти рентабельність праці. Оскільки результати корисної праці утворюються на основі функціонування якісних властивостей праці, для створення і розвитку яких потрібні певні витрати, то необхідно враховувати вартість цих властивостей. Тому узагальнюючий показник якості результату праці необхідно розраховувати як співвідношення між отриманим корисним ефектом від праці персоналу і витратами на відтворення його якісних властивостей.

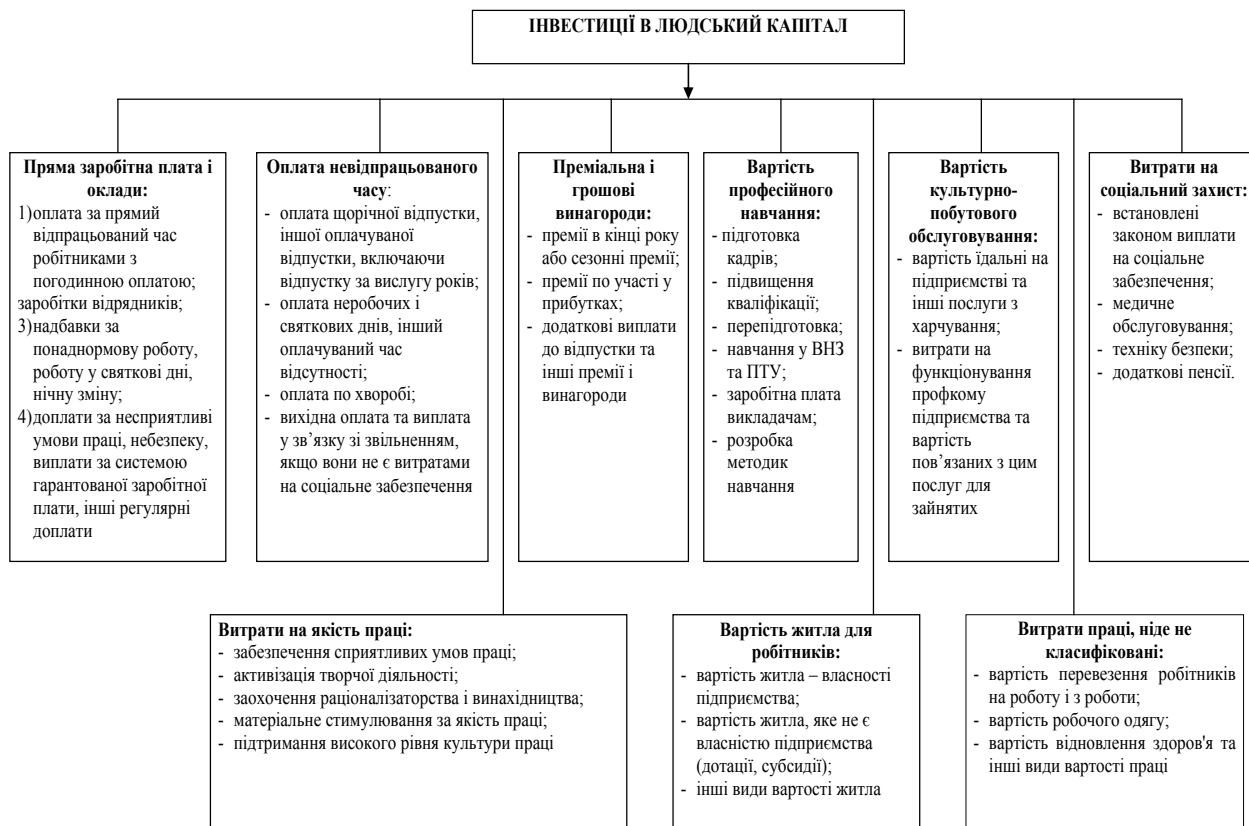


Рис. 1. Класифікація інвестицій в людський капітал підприємства

Формування високої якості праці неможливе без відповідного зростання фонду матеріального добробуту і всебічного розвитку виробника, що обумовлено дією закону відшкодування витрат людського капіталу. Крім того, необхідно враховувати й те, що збільшення сукупних витрат на відтворення кваліфікованих працівників, що забезпечує формування якості праці, в остаточному підсумку приведе до зниження витрат у розрахунку на одиницю отриманого корисного ефекту.

Наприклад, більш високу якість одного товару порівняно з іншим можливо отримати шляхом підвищення якості праці. При цьому витрати на формування якості праці зростають, але вони компенсуються у вигляді високої якості продукції, яка здатна задовольнити більші потреби споживачів.

Крім заробітної плати, що використовується працівниками для відновлення і розвитку своїх здібностей, необхідно враховувати витрати суспільства і підприємства на здобуття освіти, одержання кваліфікації, розвиток культури праці, підтримання організму у здоровому стані, створення сприятливих умов праці. Тому введений норматив плати за людський капітал повинен включати, на наш погляд, і витрати суспільства на його відтворення. Оскільки ці витрати розрізняються залежно від кваліфікації, то і норматив повинен бути диференційований за цією ознакою.

До витрат на відтворення якісних властивостей людського капіталу можна віднести структурні елементи (у розрахунку на одного працівника): заробітну плату; вартість загальноосвітньої і професійної підготовки кадрів, інші витрати з боку суспільства, що у сукупності утворюють величину (норматив) плати підприємства за трудовий потенціал; витрати підприємства на соціальні заходи, які спрямовані на підвищення кваліфікації, духовного елемента виробничої діяльності працівників (розвиток культури, технічної творчості), створення сприятливих умов для життєдіяльності і праці, підвищення дієздатності, найбільш повного прояву здібностей людини у процесі праці.

Таким чином, праця більш високої якості вимагає більш високої оплати, що дозволяє відшкодувати витрати на відтворення кваліфікованих працівників, а також збільшені витрати життєвих сил людини, що використовуються процесі виробництва. Заробітна плата та інші доходи від трудової діяльності розглядаються з позиції відтворення як такі, що відбивають вартість людського капіталу і відповідають (або не відповідають) його повноцінному відновленню і розвитку.

При оцінці інвестицій в людський капітал підприємства необхідно враховувати взаємозв'язок між величиною витрат здібностей до праці, ступенем їх відшкодування та ефективністю використання праці. У зв'язку з цим виникає завдання у формуванні якості праці – регулювання економічних відносин між суспільством, підприємством і особою стосовно з приводу використання і подальшого розвитку здібностей працівників до праці. Для цього необхідно визначити суспільно необхідну величину матеріальних благ і послуг для створення умов споживання людського капіталу і відшкодування витраченої у процесі праці життєвої енергії за досягнутого рівня розвитку матеріальних і духовних потреб. Джерелом відшкодування витрат людського капіталу тут виступає необхідний продукт у формі заробітної плати і суспільних фондів споживання.

Доходи з праці є основним джерелом відшкодування витрат людського капіталу, але їх розміри і розміри відшкодування витрат людського капіталу – не одне й те саме.

Однакові здібності до праці можуть використовуватися з різною ефективністю. Працівник може одержувати заробіток відповідно до кількості і якості праці, а споживати менше еквівалента витраченим здібностям до праці: між одержанням доходів і фактичним відшкодуванням витрат людського капіталу знаходяться ще такі фактори, як склад родини працівника, можливості реалізації грошових доходів у різних районах. За рахунок заробітної плати працівники не тільки відшкодовують витрати своєї робочої сили, але й, виховуючи дітей, готують їх як для свого заміщення, так і для заняття ними нових робочих місць. Останнє пов'язане із розширенням виробництва.

Таким чином, здібність людини до праці виступає як товар на ринку праці, а критерієм оцінки вартості її робочої сили виступає людський капітал, одним із способів формування якого є підвищення рівня освіти.

Як зазначає А.А. Чухно, обмежувати людський розвиток лише переважно матеріальними або близькими до них чинниками неправильно. Це неминуче призводить до однобічного розвитку. В сучасних умовах, коли основним виробничим ресурсом є знання та інформація, а їх носієм є людина, суспільство, держава, виявились зацікавленими у тому, щоб зростає не лише професійний рівень, але й рівень загальної освіти, культурно-технічний рівень. На відміну від інших товарів, вартість яких визначається затратами праці на їх створення, тобто втіленою в них суспільно необхідною потребою, вартість робочої сили, крім затрат на засоби споживання, які забезпечують її фізичне відтворення, включає ще історичний та моральний елементи, тобто використання досягнень культури, які забезпечують розвиток робочої сили і людини як члена суспільства. Отже, необхідно враховувати інтелектуалізацію праці, розвиток не лише робочої сили, тобто здатності до праці, але й людини як особистості [6, с. 76–78].

У зв'язку з цим в економіці знань теорію вартості К. Маркса замінює теорія, створена знаннями, в якій відбувається перехід від суто технічних навичок до інтелектуальних здібностей. Відповідно до цього змінюються підходи до оцінки інвестицій в людський капітал. Так, у переломний момент траєкторія розвитку здібностей до праці (точка біфуркації) ділиться принаймні на дві криві: здібності до виконавчої праці та здібності до творчої праці. Зростання у витратах виробництва частки нематеріальних інвестицій (витрат на наукові дослідження і розробки, придбання патентів і ліцензій, освіту і професійну підготовку кадрів, програмне забезпечення, інжинірингові та консалтингові послуги, маркетинг, рекламу, вдосконалення структури управління тощо) потребує розвитку інтелектуальних здібностей. Відповідно людський капітал як функціональний складник інноваційного виробництва є формою розвитку інтелектуальних здібностей та забезпечує отримання інтелектуальної ренти та конкурентних переваг для підприємств. З таких позицій людський капітал розглядається як базова категорія інтелектуально-інноваційного розвитку.

В новій економіці використовують поняття кваліфікованого працівника, який бере участь у процесі створення знань, що обумовлює зростання ролі освіти. Освіта набуває значення тоді, коли має реальну економічну віддачу. Для людини з високим освітнім потенціалом її праця повинна гідно оплачуватись. Для забезпечення високої конкурентоспроможності підприємства у цілому і виробленої продукції зокрема особливо важливе значення має наявність кваліфікованого персоналу, що великою мірою визначається рівнем підготовки працівників, а саме системою знань, формами навчання і ступенем їх засвоєння. Освіта і набутий знання є основним чинником, який визначає подальший розвиток людини і економічний успіх підприємства.

В міру переходу до постіндустріального розвитку суспільства характеристики освітнього потенціалу постійно змінюються, набувають нових якісних форм. Матеріальною основою накопичення освітнього потенціалу працівників є система загальної і професійної освіти, у якій поєднуються трудова діяльність учителів, викладачів, інструкторів та іншого персоналу і навчальна робота самих учнів. Сполучення цих видів діяльності супроводжується витратою різних економічних витрат – матеріальних, основних фондів, праці тощо.

Кінцеві результати системи освіти і підготовки працівників знаходять свій вираз у його якісних особливостях різного рівня кваліфікації. Ці особливості можуть бути виражені і через вартісні категорії. В умовах трансформаційного розвитку економіки зростає роль освітніх послуг населенню, що розглядаються у трьох аспектах.

По-перше, як економічна категорія, що виражає відносини між виробниками і споживачами освітніх послуг з приводу виробництва специфічного товару – освіти. Другий аспект характеризує обсяг отриманих учнями знань, умінь і навичок, що надаються їм педагогами за допомогою програм навчання, які забезпечені матеріальними, трудовими і фінансовими ресурсами. По-третє, освітня послуга трактується як результат навчальної, управлінської і фінансово-господарської діяльності професійних училищ, яка направлена на задоволення виробничого попиту на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників і спеціалістів, а також попиту різних категорій персоналу на отримання професії, кваліфікації або перекваліфікації.

Реалізація освітньої послуги носить вартісний характер і набуває форми договірної ціни за неї. Разом з тим, її реалізація на основі державного замовлення не має вартісного характеру, а виробничі витрати на отримання базової професійної освіти і кваліфікації слід відносити до безоплатного державного кредиту освітнім установам. Регулятором ціни на ринку освітніх послуг є показники очікуваної доходності від працівників і навчального закладу. Працівник очікує отримати більший дохід за рахунок здобуття базової і післябазової професійної освіти та інвестування свого людського капіталу у виробництво. Навчальні заклади очікують отримати більший реальний дохід за рахунок збільшення контингенту учнів і вартості програм навчання, які вони пропонують.

Отже, ринок освітніх послуг формує освітній потенціал людини. Витрати на формування освітнього потенціалу у вартісному вимірі поділяються на поточні і кумулятивні. Поточні витрати являють собою прямі витрати держави, підприємств і самого людського капіталу протягом поточного року на навчання і утримання учнів. Кумулятивні витрати являють собою накопичену суму витрат за весь період навчання.

Поточні витрати визначаються по-різному. В окремих випадках розраховуються лише розміри асигнувань на забезпечення матеріальних умов для здійснення навчального процесу. При цьому обчислюють такі показники витрат, як показник повних витрат, який включає крім поточних, витрати на капітальний ремонт і придбання устаткування; показник загальних витрат, який включає і капітальні вкладення. Крім того, визначається народногосподарська вартість підготовки, що включає вартість продукції, яка створена під час виробничої практики. При цьому враховуються деякі пільги, які одержують учні вечірніх і заочних форм навчання.

Навчальні заклади пропонують різні методи навчання, від чого залежать розміри навчальних груп, склад викладачів і оплата їх праці, умови навчання тощо. У кінцевому рахунку це виявляється у питомих витратах на навчання.

Освітній потенціал має певні особливості. Він розраховується за реальними даними, що характеризують кваліфікаційний склад персоналу. Динаміка цього показника визначається співвідношенням вступу до освітнього закладу і його закінчення. Сумарний обсяг освітнього потенціалу щорічно зростає на величину освітнього потенціалу молоді, яка вступає до його складу, що закінчила загальноосвітні школи і професійно-навчальні заклади, а також за рахунок підвищення кваліфікаційного рівня працюючих.

Охоплення навчанням населення може розглядатися тільки як потенційний фактор зростання фонду освіти. Реально збільшують освітній потенціал ефективні витрати на навчання, тобто такі витрати, що надалі втілюються в якісних характеристиках людського капіталу.

Особливо актуальним на сьогодні є питання про використання освітнього потенціалу для формування високої якості праці. Освіта впливає на зростання виробництва тільки у зв'язку з іншими факторами економічного зростання. Підвищення рівня освіти не приводить одразу до зростання якості праці, а створює лише потенційні можливості такого зростання, умовою якого є раціональне використання фонду освіти. Однак не всі особи, які здобули ту або іншу освіту, працюють за спеціальністю, що знижує віддачу освітнього потенціалу. Крім того, частина кваліфікованих робітників і фахівців мають дві-три спеціальності, а фонд освіти враховує тільки одну з них.

Вибуття освітнього потенціалу пов'язане із виходом на пенсію за старістю й інвалідністю, в результаті смерті. Крім того, освітній потенціал знецінюється в результаті морального зносу, коли здобуті знання застарівають і виникає необхідність їх поповнення та відновлення. Процес модернізації знань здійснюється на курсах підвищення кваліфікації і шляхом самоосвіти.

Усі витрати в сфері освіти залежно від видів навчання і характеру витрат коштів можуть бути розділені на первісні, повторні, паралельні. До первісних належать ті витрати, результатом яких є виховання і навчання дітей, а також професійна підготовка тих людей, які вперше здобувають спеціальність. На відміну від витрат на первісну підготовку робітників і службовців, витрати на повторне навчання часто викликані виробничою необхідністю. Принциповою відмінністю витрат на повторне навчання від первісних є те, що з їх допомогою до наявних професійних навичок й умінь додаються деякі додаткові. Повторне навчання не є підвищенням кваліфікації, оскільки знову придбана професія заміняє первісну. У результаті повторного навчання первісні витрати частково знецінюються. Паралельне навчання передбачає навчання на вечірніх і заочних відділеннях вищих навчальних закладів, технікумів, шкіл, на різних курсах. Витрати на ці види навчання збільшують, як правило, освітній потенціал.

Інвестиції у сферу освіти лише частково сприяють накопиченню освітнього потенціалу, деякою мірою вони спрямовані на відшкодування вибулого освітнього потенціалу (просте відтворення), але

включають й втрати, до яких належать витрати на багаторазове навчання на різних курсах тощо.

Таким чином, людський капітал підприємства має дві частини: в одній він є природним, коли йдеться про природні здібності людини, в другій він утворюється шляхом набуття професійних знань, що потребує інвестицій. Інвестиції в людський капітал передбачають не тільки витрати на освіту, але й у сферу відтворення людини – охорону здоров'я, відпочинок, соціальний захист, різного роду послуги.

Як зазначалось вище, якість праці у великій мірі визначається тим, скільки працівник, сім'я або роботодавець вважають за необхідне інвестувати в себе – в освіту, охорону здоров'я, розміщення робочих місць тощо. Потенційні інвестори можуть заздалегідь вирахувати потік додаткового чистого доходу від цих інвестицій, порівнявши його з собівартістю вкладень в освіту, визначити розмір доходу від інвестицій. До того ж, працівники з більшими капіталовкладеннями отримують більші доходи протягом всього трудового життя, ніж ті, які зробили менші вкладення в освіту.

Інвестиції в людський капітал підприємства з часом окупаються, приносять віддачу у вигляді більш високої заробітної плати, можливості виконувати більш складну роботу, яка приносить більше задоволення. Оцінка доцільності інвестиційних вкладень у сфері накопичення і розвитку людського капіталу повинна базуватись на оцінці його внеску у підвищення прибутку підприємства, його рентабельності і ступеня використання персоналу. Однак, не усі проекти на практиці виявляються ефективними.

При прийнятті рішення про інвестування в людський капітал підприємства використовують фінансово-економічні показники. При цьому розраховують рентабельність праці (відношення прибутку до суми вкладень в людський капітал), рентабельність коштів на оплату праці (відношення прибутку до загального фонду заробітної плати), ефективність використання людського капіталу – продуктивність праці (відношення обсягу продукції до витрат праці).

Політика підприємств у сфері інвестицій в людський капітал в кінцевому рахунку виявляється ефективною, оскільки зростає якість праці, підвищується прибуток і загальна рентабельність підприємства. Такого роду капіталовкладення не одразу приносять значний економічний ефект, для цього потрібний певний час, за який відбудеться нагромадження наукового, професійного, інтелектуального капіталу. Від інвестицій в людський капітал очікується віддача у вигляді підвищеного внеску працівників у досягнення підприємством основних цілей з підвищення якості продукції. Через те інвестиції в людський капітал вважаються довготерміновим фактором якості праці і розвитку підприємства у цілому.

Недостатня увага підтримки розвитку людського капіталу з причин відсутності коштів є невинуватою і може призвести до зниження якості і продуктивності праці, соціальної нестабільності тощо. В умовах обмеженості інвестиційних ресурсів необхідним елементом відтворювального процесу є підготовка висококваліфікованого персоналу, який здатен працювати в умовах постійних змін, обумовлених ринковою трансформацією.

Обґрунтувати найбільш вигідну для підприємства політику у сфері формування людського капіталу дозволить оцінка економічної ефективності інвестицій у різні напрямки відтворення людського капіталу. При цьому можливе застосування проектного аналізу, коли враховуються можливості альтернативних вкладень капіталу, визначаються оптимальний обсяг і форма фінансування людського капіталу, формулюється найбільш прийнятна інвестиційна програма, реалізація якої дозволить досягти найбільших результатів за обмежених обсягів фінансування.

Об'єктами фінансування можуть бути: освітні програми з підготовки і перепідготовки кадрів, програми мотивації високоякісної праці на основі застосування дієвих систем матеріального і морального стимулювання персоналу, підтримки технічної творчості спеціалістів, робітників, управлінців. Оцінка доцільності інвестиційного проекту в розвиток людського капіталу повинна базуватись на оцінці внеску працівників у підвищення якості праці, продукції і рентабельності підприємства.

Висновки. Ефективне управління людським капіталом з метою формування якості праці і створення якісної продукції стає можливим завдяки здійсненню інвестицій в нього. Включення до складу трансакційних витрат групи соціальних витрат обумовила необхідність розробки класифікації інвестицій в людський капітал. Існуючі сьогодні класифікації інвестицій в людський капітал не завжди враховують створення комплексних умов для формування якості праці. В статті удосконалено класифікацію інвестицій в людський капітал з позицій трансакційного підходу, в яку введено витрати на якість праці, що пов'язано із умовами і вимогами управління якістю продукції промислових підприємств.

Література

1. Грішнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу / О. А. Грішнова // Збірник наукових праць Черкаського інженерно-технологічного інституту. – Черкаси, 2000. – С. 15–20.
2. Кошулько О. Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько, І. Гуренко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 30–33.
3. Петурін В. Ю. Проблеми інвестування в людський капітал в сучасних умовах / В. Ю. Петурін // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – № 2. – С. 134–138.

4. Шешкуєв О. А. Інвестування в людський капітал як пріоритетний напрямок інвестування в Україні / О. А. Шешкуєв, К. В. Власенко, Ю. Г. Ільяшенко // БІЗНЕСИНФОРМ. – 2009. – № 11 (2). – С. 190–191.
5. Уменко Н. В. Методологічні особливості моделей інвестування в розвиток людського капіталу / Н. В. Уменко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 4. – С. 65–70.
6. Чухно А. А. Індекс людського розвитку в системі міжнародних інтеграційних процесів / А. А. Чухно // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. – Т. 1. – С. 75–78.
7. Д'яченко Ю. Ю. Використання теорії трансакційних витрат для оцінки ефективності розвитку персоналу / Ю. Ю. Д'яченко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – Вип. 32. – С. 121–125.

Надійшла 13.08.2011

УДК 330.322.2:332.1

О. В. САВЛУК

Луцький національний технічний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ

У публікації проведено дослідження поняття „інвестиційна привабливість”, визначено сутність категорій „інвестиційний клімат”, „інвестиційна діяльність”, „інвестиційна активність”, визначено відмінність між категоріями „інвестиційна привабливість” та „інвестиційний клімат”, що дозволяє краще вивчити категорію „інвестиційна привабливість” та шляхи її покращення.

In a publication has been conducted the research of concept " the investment attractiveness", was determined essence of categories " the investment climate", "the investment operation", "the investment activity", was determined a difference between categories" the investment attractiveness" and " the investment climate", because this allow to learn a category " the investment attractiveness" more better.

Ключові слова: інвестиційна привабливість регіону, інвестиційний клімат регіону, інвестиційна діяльність регіону, інвестиційна активність регіону, інвестиційний потік.

Вступ. На сьогодні основою сталого розвитку регіону є побудова ефективної інвестиційної політики, яка б сприяла припливу інвестиційних ресурсів, необхідних для нарощення економічного, фінансового, виробничого, науково-технічного, інтелектуального, інноваційного, трудового та інших видів потенціалу, а також підвищення конкурентоспроможності країни та регіонів у світовому просторі. Інвестиції є основою та запорукою ефективного функціонування господарської системи і торкаються усіх сфер господарської діяльності, визначаючи процес соціально-економічного розвитку. На сьогоднішній час інвестиції виступають найважливішим засобом забезпечення умов ефективного функціонування регіону, розширення напрямків діяльності, мобілізації ресурсів та раціонального їх використання.

В сучасних умовах для успішного залучення інвестицій та активізації інвестиційних процесів необхідно підвищувати інвестиційну привабливість регіону, тобто створювати умови для використання інвестицій із забезпеченням максимального економічного та соціального ефекту від їх реалізації при дотриманні встановленого рівня інвестиційного ризику.

Соціально-економічний розвиток регіонів напряму залежить від рівня їх інвестиційної привабливості. Слабкі інвестиційні позиції регіонів перешкоджають процесу структурної перебудови економіки, не дають можливості розширювати виробництво, створювати нові підприємства та робочі місця, а відповідно і розвивати соціальну сферу.

Розвиток інвестиційних процесів та активізація інвестиційної діяльності значною мірою визначаються інвестиційною привабливістю об'єктів інвестування, тому для побудови ефективної інвестиційної стратегії та механізмів інвестиційного менеджменту необхідно провести всебічне, комплексне дослідження цієї категорії та визначити напрямки покращення функціонування й сприяння подальшому розвитку інвестиційних процесів на регіональному рівні. Тому в сучасних умовах усе більш актуальними стають питання дослідження інвестиційної привабливості. Дослідження у даній сфері висвітлені у наукових працях О. Акіменка, А. Асаула, М. Бондара, І. Бланка, М. Бутка, І. Вахович, О. Гаврилюка, Д. Гадуніча, А. Гайдучького, С. Герасименка, З. Герасимчук, Б. Данилишина, В. Демидовича, М. Денисенко, В. Зайцева, С. Зеленського, Ю. Іванова, С. Іщук, О. Кириленка, Т. Кулініч, Л. Ковальська, О. Кузьміна, І. Комарницького, Н. Коренєва, І. Ландара, М. Лесечка, Л. Мамуль, К. Маркевича, П. Матвієнко, О. Носової, В. Сімонової, Л. Свистун-Золотаренко, А. Пересади, Г. Харламової, Д. Гуданіча, Т. Уманець, Л. Чернюк, Т. Чернявської, та ін. і зарубіжних вчених: С. Брю, Дж. Кейнса, К. Макконелла, Ф. Модільяні, Ф. Перру, М., Фрідмена, Ф. Хайєка, В. Хобти, Й. Шумпетера, та багато інших.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження інвестиційної привабливості, визначення сутності понять „інвестиційний клімат”, „інвестиційна діяльність”, „інвестиційна активність”.