

Antonina Bazilyuk

*Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Finance, Accounting and Auditing
National Transport University*

Khomenko Viktoriia

*Postgraduate Student
National Transport University*

HUMAN CAPITAL OF UKRAINE: ESSENCE, INVESTMENT AND DEVELOPMENT

Summary

The modern economy is developing rapidly, innovative methods and production technologies are being introduced, production processes are being automated, and capital management methods are being improved. The economic and innovative development of both the region and the state as a whole depends on the development of human capital. The availability of human capital affects the business and economic performance of the entity. It is important for the study of human capital that increasing investment in human capital will increase the value of human labor. Improving the professionalism, skills and other quality characteristics of employees are strategic objectives of enterprises. The issue of using human capital for sustainable economic and social development is revealed.

Вступ

Серед науковців широко обговорюються питання, пов'язані зі створенням умов стійкого економічного розвитку й пріоритету людського капіталу в економіці знань. Нагальність цих питань обумовлена підвищенням інтересом до творчих можливостей людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності, що відповідає загальній закономірності розвитку сучасної науки. Тому постає актуальність питання щодо ефективного інвестування в людський розвиток, формування якісного національного людського капіталу і необхідності розробки спеціальних управлінських інструментів і методів з метою формування дієвих організаційно-економічних механізмів нагромадження та збільшення національного людського капіталу України.

Для нашої держави, яка обрала шлях вступу до Євросоюзу, проблема підвищення конкурентоспроможності людського капіталу набуває особливої актуальності з огляду на високі вимоги європейського ринку праці до рівня освітньо-професійної підготовки, мобільності, трудової та інноваційної активності працівників. Саме від розвитку людського

капіталу залежить економічний та інноваційний розвиток як регіону, так і держави загалом. Рівень сталого розвитку людського капіталу визначається рівнем знань, кваліфікації, досвідом роботи, вмінням приймати рішення в складних нестандартних ситуаціях, креативністю, віковими особливостями носіїв людського капіталу, рівнем здоров'я, здатністю генерувати нові ідеї, які сприятимуть інноваційному розвитку економіки держави в цілому.

Таким чином, економічний розвиток слід розглядати не тільки як підвищення темпів економічного зростання, а як інвестиції в людський капітал – в компоненти його структури. Людський розвиток має забезпечити реалізацію потенціалу кожного людського життя як потенційного людського капіталу, що забезпечить економічний результат.

Розділ 1. Економічна сутність та ідентифікація людського капіталу

Поступовий розвиток інформаційної економіки трансформує індустріальну епоху розвитку суспільства і зумовлює нові критерії функціонування підприємств. Передові світові компанії, які є лідерами різних галузей економіки, володіють ресурсами зі значною часткою нематеріальних активів (НМА), які використовують для створення інноваційно-місткої продукції, зростання обсягів реалізації звичних товарів та послуг, так і самі є джерелом отримання доходів при задоволенні їх ефективної комерціалізації. Постійне зростання частки нематеріальних активів у ринковій вартості суб'єкта господарювання потребує зосередження даній проблематиці з боку науковців, що досліджують питання обліку та економічного аналізу. Професор В.М. Жук зауважив, що на сьогоднішній день відбувається формування системи обліку нематеріальних активів, а нехтування даного процесу неприпустиме, тому що поєднання інноваційних технологій з нематеріальними активами надає можливість збільшувати капітал суттєво швидше.

Нематеріальні активи часто ідентифікують з структурним капіталом, інтелектуальною працею, інтелектуальним капіталом, інтелектуальними активами, людським потенціалом та людським капіталом. У сучасному економічному бутті не лише певні активи чи ресурси можуть бути нематеріальними. Через несформований в економічній літературі єдиний погляд даного терміну виникають труднощі при ототожненні, підтвердженні та обліковій реєстрації нематеріальних активів, вартісній оцінці як підприємством так і незалежними сертифікованими оцінювачами.

Все більш частіше сучасні науковці використовують поняття «інтелектуальний капітал» відносно до нематеріальних здобутків підприємства. Американська дослідниця Е. Брукінг [1] запропонувала концепцію, яка спрямована на корпоративні цілі підприємства. У неї інтелектуальний капітал має складові з людино-орієнтованих активів

(від англ. Human-centered Assets), активів інтелектуальної власності, з маркетингових активів та інфраструктурних активів.

Н.Н. Притуляк досліджує нематеріальні активи як складову інтелектуального капіталу. Його економічна точка зору базується на твердженні того, що нематеріальні активи є проявленими знаннями. Саме вони з людським капіталом (не проявленими знаннями) і створюють інтелектуальний капітал.

О.С. Іванілов дотримується думки, що нематеріальні активи є об'єктом інтелектуальної власності, а також іншими подібними правами, які визначені у порядку, встановленому чинним законодавством, об'єктом права власності платника податку [2]. На думку науковця, до нематеріальних активів підприємства варто віднести: авторське право, право на використання інших нематеріальних ресурсів, право на користування природними ресурсами, витрати пов'язані зі створенням підприємства.

Подальший розвиток теорії інтелектуального капіталу можна побачити у працях (Т.Стюарта, Н. Бонтіса, Чун Вей Чу, Й. Рууса), які сформували абсолютно новий підхід до твердження сутності та змістовного наповнення нематеріальних активів у більш широкому розумінні. На основі даного підходу слід розуміти, що до складу нематеріальних активів відноситься весь інтелектуальний капітал підприємства: людський, організаційний та клієнтський капітал.

1. Людський капітал – поєднує в собі знання, навички, здібності, уміння та компетентність працівників. Носіями людського капіталу є працівники підприємства: фахівці, робітники, майстри та адміністрація. Джерелом людського капіталу виступає праця. Маючи необхідну компетенцію, досвід роботи та знання працівник використовує їх для отримання доходу у вигляді заробітної плати, авторських гонорарів.

2. Організаційний капітал – відображає ефективність діяльності суб'єкта господарювання, відображає ефективність використання організаційних можливостей і ресурсів (інтелектуальна власність, технічне та програмне забезпечення, патенти, відносини з клієнтами, систему керування, процедури, технології). Це організаційні можливості підприємства реагувати та відповідати вимогам ринку.

3. Клієнтський капітал – це система надійних та довгострокових відносин підприємства з контрагентами та клієнтами, які побудовані на довірі. Цей капітал зростає за рахунок збільшення клієнтської бази, зарекомендованої торгової марки, бренду суб'єкта господарювання. Клієнтський капітал включає такі складові: комерційні договори, бренди, секрети розширення та формування постійних клієнтів, права та гарантії клієнтів.

На сьогодні людський капітал відіграє значну роль у конкурентоспроможності підприємства, є важливим ресурсом у реалізації поточних та стратегічних рішень менеджменту через найважливішу, у

порівнянні з іншими чинниками виробництва, продуктивність, гнучкість та динамічність. Репутація підприємства та його переваги перед конкурентами часто визначається через такі характеристики працівників як: творчий підхід, розум, корпоративні цінності, досвід, надійність, спеціальна освіта та культура, талант.

Деякі дослідники вважають, що підприємства, які інвестують в людський капітал, не мають усіх прав на його використання як ресурсу та певного контролю за діями працівників, тому понесені витрати не капіталізуються, що не дає підстав для їхнього відображення в обліку у складі нематеріальних активів. Будь-яка особа має вроджені здібності, які не можуть бути використані як об'єкт обліку, бо вони належать виключно людині. Творчу діяльність людини, результатом якої є щось виключно нове, що є неповторним, оригінальним, унікальним називають інтелектуальною діяльністю.

Тенденції розвитку економіки, культури, виробництва, науки, техніки, особливо починаючи з другої половини ХХ століття, вказують на те, що людство у своєму розвитку дійшло тієї межі, що подальший прогрес буде обумовлюватись у переважній більшості розумовою діяльністю людини. Інакше кажучи, саме результати інтелектуальної діяльності визначають тактику та стратегію соціально – економічного розвитку будь – якої країни. Саме від здатності отримання нових знань та їх застосування залежить покращення добробуту людства.

Звернемо увагу, що термінологія для позначення результатів інтелектуальної діяльності людини почала формуватись наприкінці ХХ століття, і цей процес триває. Для узагальнення результатів інтелектуальної діяльності використовують наступну термінологію: економічні поняття: «нематеріальні ресурси», «інтелектуальні ресурси», «інтелектуальні продукти», юридичні – «об'єкт права інтелектуальної власності», «інтелектуальна власність», політекономічні – «невідчутний капітал», «інтелектуальний капітал» [3].

Завдячуючи появі нових моделей економічного зростання з ендогенним технологічним процесом, у 90-х роках ХХ століття, ця тема набула ще більшої актуальності. Відмінною особливістю нових моделей, є те, що розкриваючи ранні ідеї Х. Узаві та К. Ерроу про економічну роль навчання у виробничому процесі, їх автори впроваджують у виробничу функцію в тій чи іншій формі додаткову змінну – інтелектуальний капітал, інакше кажучи обсяг практичних навичок та наукових знань, накопичених в процесі інтелектуальної діяльності.

Інтелектуальний капітал – це термін, який позначає нематеріальні активи, акумулює наукові та повсякденні знання персоналу, накопичений досвід та інтелектуальну власність, спілкування і організаційну структуру, імідж підприємства й інформаційні мережі, без яких підприємство не може функціонувати, підсилюючи свої конкурентні переваги [4].

Науковець А.О. Пархоменко та його колега О.В. Пархоменко стверджували, що саме людина є зв'язною ланкою між знаннями та інформацією [5]. Результатом творчого пошуку є інтелектуальна діяльність, яка гарантує прирощення знань та є передумовою формування інтелектуальних продуктів, на основі яких виникають певні економічні відносини у суспільстві, насамперед ті, що утворюють систему відносин інтелектуальної власності.

Американські економісти, лауреати Нобелівської премії Гері Беккер та Теодор Шульц дотримувались думки, що особистісна власність людини є невід'ємною від особи, маючи велике бажання, як більшість сучасних науковців, зменшити використання людського капіталу в процесі виробництва й враховувати виключно тих, що забезпечують здійснення дієвої господарської діяльності та не шкодять потребам та бажанням працівників [6; 7]. Даний напрям, який визначили американські науковці трактує працівників у якості рушійної сили підприємства для забезпечення його успішного функціонування та збільшення вартості активів при дотриманні їхніх прав та свобод. Додаткові грошові вкладення в розвиток потенціалу особи (кваліфікація, освіта, навички, знання, досвід, вміння) удосконалюють набуті до цього уміння і є людським капіталом, який можна визнати при використанні працівником свого потенціалу для отримання доданої вартості. Знання як і фізичні фактори виробництва, втілюючись у продукцію, теж дозволяють підприємствам додавати вартість і можуть капіталізуватися. Є п'ять способів за допомогою яких це може відбуватися. Пропонуємо розглядати як окрему групу силу знань тотожно моделі «п'яти сил» конкуренції М. Портера [8]. Здатність нематеріальних активів додавати вартість підприємству та ступінь їх розповсюдження пропонуємо визначати наступним:

1. Знання конкурентного ринку – допомагають отримати перевагу над конкурентами, враховуючи їх слабкі сторони.

2. Знання у сфері інноваційної діяльності – дозволяють додавати вартість на основі створених нових послуг чи продуктів, або їх удосконалення чи покращення. Це дозволить повною мірою забезпечувати потреби споживачів, які формують клієнтську базу.

3. Знання про інтелектуальні можливості працівників – сприяють формуванню вартості підприємства з урахуванням якості дослідно–конструкторських та науково–дослідних робіт, що дозволяють створювати кращі, дешевші та надійніші товари та послуги, підвищувати ефективність виробництва.

4. Знання попиту та пропозиції ринку – забезпечує налаштування можливостей підприємства до потреб ринку, визначення нових потреб споживачів. Реалізація отриманих знань розширює можливості нарощування виробництва і його капіталізацію.

5. Знання внутрішньої інфраструктури – передбачає застосування певних принципів корпоративної культури, що виражається в надійності виконання зобов'язань перед постачальниками, клієнтами, підвищенні авторитету кампанії і її вартості.

При даному підході знання для підприємств набувають чітких ознак інтелектуального ресурсу, що сприяє покращенню якості товарів та послуг, ефективності виробництва і продуктивності. Знання є ключовим фактором розширення клієнтської бази, формування адекватних цін, пошуку нових можливостей розширення виробництва, підтримання морально-етичних норм корпоративної культури, формування високих репутаційних позицій. В даному контексті знання є основою для розвитку підприємства, підвищення його капіталізації на основі зростання фінансових результатів.

Розділ 2. Інвестиції в людський капітал як чинник сталого розвитку в Україні

У дедалі складніших умовах економічної, політичної кризи постійними ознаками котрої є фінансова нестабільність та геополітична напруженість, якісний людський капітал потребує більшої уваги так як є одним з головних чинників забезпечення сталого розвитку, зростання та формування конкурентоспроможності економіки країни. Тому міжнародні організації та уряди країн мають розробляти та впроваджувати заходи, які спрямовані на інвестування в людський капітал, вивчати вплив людського капіталу на досягнення Глобальних цілей сталого розвитку [9].

XXI ст. визначають як еру економіки, яка заснована на знаннях. Проте на сьогоднішній день проводиться відносно мала кількість комплексних досліджень та методів прийняття дієвих інвестиційних рішень у галузі управління знаннями та людського капіталу. З метою створення ідей щодо використання та накопичення людського капіталу, міжнародні організації та світова спільнота аналізує такий капітал, фінансує охорону здоров'я та освіти, а також розробляє та впроваджує проекти з його розвитку. Саме людина, що наділена освітою, кваліфікацією, знаннями, визначає межі економічного, соціального та технологічного розвитку суспільства та економіки. Роль людського капіталу як складової розвитку національної економіки у майбутньому буде тільки зростати.

Окреслені питання розглядають наступні зарубіжні вчені: С. Дянков, Г. Патрінос, Н. Ангріст, П. Голдберг. Серед вітчизняних науковців проблем охорони здоров'я та освіти як галузей, у яких відбувається відтворення людського капіталу, – Н.В. Ткаченко, Н.А. Цікановська, І.М. Парасій-Вергуненко, К.В. Павлюк. Перші теорії людського капіталу було закладено класиками економічної думки: К. Марксом, Д. Рікардо, А. Смітом, Дж. Мілем. Однак питання стосовно інвестування в розвиток

людського капіталу як одне з джерел зростання сталою розвитку залишається недостатньо висвітленим.

Метою дослідження сучасного стану інвестування в людський капітал є визначення системних недоліків даного процесу в Україні, визначення особливостей інвестицій для забезпечення сталою розвитку.

Освіта є потужним інструментом прогресу, одним із дієвих методів боротьби проти бідності та забезпечення гендерної рівності, миру та стабільності. В поєднанні з якісними медичними послугами, навчання й освіта допомагають країнам максимально накопичувати та використовувати людський капітал як вагомий стратегічний актив. Інвестиції в людський капітал – це вклад грошових коштів у розвиток інтелектуальних та фізичних навичок людини з метою покращення його продуктивності праці, що в майбутньому допоможе отримати в майбутньому матеріальну та нематеріальну вигоду як для людини так і для країни в цілому.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, які відрізняють їх від інших видів [10]:

1. Порівнюючи інвестиції у інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найбільш вигідними як для людини, так і для країни в цілому.

2. В процесі використання людський капітал збільшується за рахунок отримання людиною нових навичок, вмінь та досвіду навіть без спеціальних інвестицій.

3. Отримання майбутніх вигод від інвестицій в людський капітал залежить від терміну використання, тобто визначається, роками до закінчення працездатного віку життя людини.

4. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування залежить виключно від людини – власника цього капіталу, її зацікавленістю, відповідальністю, світосприйняттям, здатністю розвиватися. Капіталовкладення у людину мають вищий ступінь ризику ніж для звичайних капіталовкладень. Ступінь ризику не можливо оцінити з тією самою точністю, що й стосовно фізичного капіталу.

Як показує досвід реформ, в Україні інвестиції в людський капітал дають неоднозначний результат. Наприклад, спостерігається низька народжуваність і висока смертність. Наразі сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні складає 1,23, а для простого відтворення людського капіталу, тобто простого заміщення поколінь, необхідно близько 2,6 народження на одну подружню пару (половинна подружніх пар має мати не менше 2-3 дітей).

Не зважаючи на те, що за останні 30 років тривалість життя в Україні дещо зросла, між тим Україна за цим показником займає 107 місце у світі. Основна частина зниження тривалості життя пов'язана із зростанням смертності. Найпоширенішою є смертність чоловіків у віці 25 – 40 років, тобто в період найбільшої працездатності (табл. 1) [12].

Тривалість життя населення України

Роки	Усе населення	Чоловіки	Жінки
1996	67,08	61,52	72,80
1998	68,50	63,17	73,84
2000	67,72	62,10	73,53
2006	68,10	62,38	74,06
2010	70,44	65,28	75,50
2020	71,76	66,69	76,72

Джерело: сформовано автором за даними [12]

Ключовою причиною досить високої смертності населення нашої країни науковці вважають обмеженість фінансування системи охорони здоров'я. Частка витрат на розвиток здоров'я складає 3% ВВП, за деякими оцінками ще менше. До прикладу частка витрат на охорону здоров'я в США складає 14% ВВП, в інших європейських державах цей показник коливається в межах 8–10%. Економія на системі здоров'я може спричинити колосальні демографічні втрати, тим самим негативно вплинути на економіку країни та спричинити економічний збиток пов'язаний з втратою вагової частини людських ресурсів.

Особливо актуальною є тема розвитку людського капіталу в умовах зміни характеру праці, що відбувається завдяки розвитку цифрових технологій. Їх використання значно змінює виробничий процес. В результаті з'являються нові професії, які потребують нових знань та вмінь [11]. Наразі швидкість, з якою розвиваються технології, є надзвичайною. І люди, особливо літнього віку, просто не встигають за ними. В цих умовах важливим є інвестування в розвиток людського капіталу не тільки для опанування нових технологій, а й в проекти, які допоможуть зробити доступними для використання цих технологій всім українцям. Мова йде про організацію цифрової грамотності населення, що допоможе користуватися, наприклад, інтернет-банкінгом, системою мережевої торгівлі, платформами телекомунікаційних зв'язків з органами державної влади, закладами охорони здоров'я, при організації онлайн освіти, роботи з віддаленим доступом, тощо. А отже, значне поширення цифрових технологій у житті та бізнесі визначає актуальність особливого напрямку інвестування в людський капітал: в удосконалення пізнавальних і соціально – поведінкових умінь, причому не тільки для фахових спеціалістів, а і для пересічних громадян.

Слід також розуміти, що цінність людського капіталу полягає не тільки в професійних навичках чи теоретичних знаннях, які потрібні для здійснення професійної діяльності, а і в рівні суспільної свідомості, пізнанні законів природи, здібностях до взаємодії з оточуючими людьми, творчої активності. Людський капітал, таким чином, формується та розвивається протягом всього життя та включає в себе: шкільну освіту,

навчання в сім'ї, професійну освіту, вищу освіту, перепідготовку на курсах підвищення кваліфікації, підвищення кваліфікації, інформаційне навчання, участь в інноваційних і творчих групах, дослідженнях. Менше з тим, розуміючи важливість інвестування в людський капітал для економічного розвитку, воно стане цікавим для інвесторів, якщо буде позитивний ефект від таких вкладень. Для цього потрібно комплексне сприйняття всіх вигод від такого інвестування. В таблиці 2 представлені очікувані результати від інвестицій для різних суб'єктів економіки, з якої видно, що інвестиції в людський капітал здійснюються переважно на рівні підприємства. Вони є додатковою витратою, але створені ними можливості економічного зростання дозволяють покрити понесені витрати. Адже, використання більш кваліфікованих, інтелектуальне розвинених і технічно грамотних працівників створює можливості підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва, збільшення фінансових результатів. Ба більше, отриманий при цьому соціальний ефект сприяє прояву вторинного ефекту на рівні держави. Більші фінансові можливості працівників формують нові споживчі запити, стимулюючи тим самим появу нових видів зайнятості, здійснення структурних зрушень у виробництві товарів і послуг. Зрештою це призведе до прояву потрійного ефекту на рівні окремого домогосподарства у вигляді збільшення членів родини, підвищення їх добробуту і достатку, розширення інвестиційної спроможності для розвитку внутрішнього ринку і створення майбутнього грошового потоку для забезпечення соціальних потреб.

Отже інвестування в людський капітал має стати одним з найважливіших напрямів діяльності сучасної держави. При належному формуванні нормативно-правових засад оцінювання соціально-економічних ефектів від інвестування в людський капітал на всіх рівнях системи управління з'явиться чітке усвідомлення важливості, доцільності і головне економічної вигоди такого інвестування. Наразі при його недостатності будь-які намагання здійснити необхідні структурні зрушення в економіці виявляються марними. В цьому випадку створюються аналогічні ефекти тільки з негативними проявами. Сформовані натеper тренди основних макроекономічних показників є свідченням зазначеного положення. При низькій оплаті праці і недостатніх обсягах державного фінансування на освіту, охорону здоров'я, соціальне забезпечення вразливих верств населення, поряд надмірним оподаткуванням результатів діяльності знецінюється вартість людського капіталу і втрачається економічна мотивація розвитку. Натомість зростають стимули приховування реальних результатів роботи, мінімізації витрат на оплату праці. Природним наслідком такого становища є поглиблення структурних деформацій, значне відставання України від розвинених країн світу за темпами ВВП на душу населення, приросту промислового виробництва, та іншим макроекономічним

показникам. Це вимагає корекції дій щодо функціонування людського капіталу.

Таблиця 2

Соціально-економічний ефект від інвестицій в людський капітал

Суб'єкт інвестицій	Економічний ефект	Соціальний ефект
Держава	Формування споживчого попиту на виробництво нових видів товарів і послуг, збільшення кількості робочих місць, скорочення рівня безробіття, поліпшення кон'юнктури ринку, здійснення структурних зрушень	Підвищення освітньо-культурного рівня населення і удосконалення структури споживчих запитів
	Збільшення продуктивності праці та рівня заробітної плати, зростання ВВП, зменшення державних видатків на соціальне забезпечення.	Зменшення рівня захворюваності і смертності, зростання приросту населення, поліпшення якості життя, зменшення соціальної напруженості в суспільстві
Підприємство	Підвищення рівня професійної майстерності персоналу, зростання продуктивності праці і ефективності виробництва, збільшення фінансового результату, підвищення конкурентоспроможності підприємства і перспектив його подальшого розвитку.	Підвищення рівня заробітної плати, розширення можливостей кар'єрного росту працівників, отримання сучасних знань володіння техніко-технологічними новаціями, доступність до послуг, що сприяють підвищенню фізичного, інтелектуального і культурного стану працюючих.
Домогосподарство (індивід)	Підвищення фінансового стану сім'ї, збільшення обсягів споживання товарів і послуг а також утворення заощаджень для майбутніх витрат і подальшого інвестування в стратегічні проекти	Підвищення самооцінки і впевненості у майбутнє, чисельне зростання сімей, розширення можливостей самовдосконалення, підвищення освітньо-професійного і культурного розвитку

Джерело: сформовано автором за даними [13]

Залежно від стадій життєвого циклу людини виокремлюють чотири етапи інвестування в людський капітал, які наведені в таблиці 3. На кожному етапі інвестування потрібно погоджувати цілі та завдання залежно від засобів їх досягнення, що в майбутньому дасть можливість суб'єктам інвестування перерозподіляти вкладення в людський капітал та коригувати напрям та обсяг інвестицій в залежності від вже сформованого на попередньому етапі людського капіталу.

Таблиця 3

Етапи інвестування в людський капітал

Етап	Період	Характеристика	Основний інвестор
1	Від народження до навчання в загальноосвітніх закладах	Отримання знань про оточуючий світ. Закладення норм та моралі, особливості спілкування з іншими людьми. Знайомство з культурою та традиціями. Здійснюється формування систем організму.	Домогосподарство Держава
2	Навчання в загальноосвітніх закладах (зазвичай з 6 до 17 років)	Отримання базових знань для вибору майбутньої професії. Проявляються особливості особистості. Завершується процес соціалізації. У загальному медичина та освіта дозволяють підвищити якість життя як на духовному, так і на фізичному рівні.	Індивід Держава Домогосподарство
3	Здобуття професійної чи спеціальної освіти	Отримання здібностей для виконання трудової діяльності. За допомогою інвестицій на даному етапі є змога отримати економіці в майбутньому велику кількість професійних працівників.	Індивід Держава Домогосподарство Підприємство
4	Трудова діяльність	Набуття досвіду та професійних знань. Підвищення кваліфікації, накопичення знань та навичок завдяки самоосвіті. Головна особливість цього етапу полягає у віддачі вкладених ресурсів.	Індивід Держава Домогосподарство Підприємство
5	Завершення трудової діяльності	Здійснюється внутрішнє накопичення людського капіталу, що має виключно внутрішню (для людини) віддачу	Індивід Держава Домогосподарство

Джерело: сформовано автором за даними [14]

В Україні проведено низку досліджень, які присвячені аналізу проблем недостатності інвестицій в людський капітал. Як показали результати досліджень українських вчених (О. Грішнова, В. Антонюк, В. Куценко, В. Гейць та інші) було виокремлено дві головні проблеми: відсутність нових механізмів залучення приватних інвестицій у сферах освіти та охорони здоров'я; недостатній обсяг фінансування медицини та освіти з боку держави. Тому, взявши до уваги іноземний досвід формування людського капіталу є наступні пропозиції по вирішенню даних проблем:

1. В Україні необхідно переосмислити реформу заробітної плати, передбачивши необхідність суттєвого підвищення оплати праці з урахуванням вкладу в отриманий результат, тобто відповідно з ефективністю людського капіталу. Встановити мінімальну величину базового доходу на рівні прожиткового мінімуму середньостатистичної родини, тобто з урахуванням сімейних витрат. Усунути надмірну розбіжність в оплаті, встановивши максимальну межу її диференціації, за якою має діяти прогресивне оподаткування.

2. Потрібно запровадити багатоканальне фінансування медичної сфери використовуючи кошти місцевого та центрального бюджетів, внески від медичного страхування, благодійних організацій та фондів, платежі пацієнтів за отримані додаткові медичні послуги. Крім того, необхідно розробити стратегію збереження здоров'я населення.

3. Потрібно здійснити диверсифікацію джерел фінансування освіти. Майбутніми перспективами для України, які допоможуть стимулювати інвестиції в людський капітал є надання можливості студентам здійснювати оплату за навчання в кредит, який надаватиметься самим навчальним закладом, а також з можливим залученням банківського сектору до даного процесу.

4. Потрібно дотримуватись виконання закону «Про освіту», згідно з яким витрати на освіту мають складати 10% ВВП, що також є недостатнім. Приміром, в Японії на перепідготовку персоналу та освіту витрачається 16% ВВП, а у США відсоток є ще вищим та складає 20% ВВП. Що стосується України, то тут ця частка ледь досягає рівня 6–7%.

Висновки

Проаналізувавши основні положення наукового підходу відповідно якого людський капітал є елементом інтелектуального капіталу можна зробити висновок, що саме ці ресурси і є однією з невід'ємних чинників розвитку економіки, складові якої стають наукомісткими та невід'ємними складовими утворення прибуткової інноваційної продукції. Необхідно врахувати їхню особливість, можливість відокремлення від суб'єкта господарювання, від його працівників, через те що виділяють наступні групи нематеріальних активів: нематеріальні активи, які відокремлюються від суб'єкта підприємництва (бази даних клієнтів, авторські права, патенти, ліцензії, торгова марка) та людський капітал,

який не можна відокремити від працівників (професійні якості працівників, репутація власників, компетентність персоналу, наявність постійних клієнтів, репутація підприємства та система управління ним). Правильне застосування на практиці людського капіталу дозволить максимізувати дохід від вкладених фінансових ресурсів та підвищити конкурентоспроможність підприємства, що у довгостроковій перспективі дозволить збільшити його вартість. Саме тому, наші подальші наукові дослідження будемо орієнтувати на значення та роль інвестування людського капіталу.

Отже, людський капітал має важливе значення для розвитку інноваційного складника національної економіки. Він бере участь у створенні приблизно двох третин національного багатства країни, тому, відповідно, виступає головним фактором економічного зростання та умовою конкурентоздатності національної економіки, що насамперед досягається за рахунок інноваційного розвитку. Правильне застосування на практиці людського капіталу дозволить максимізувати дохід від вкладених фінансових ресурсів та підвищити конкурентоспроможність підприємства, що у довгостроковій перспективі дозволить збільшити його вартість.

Список використаних джерел:

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ, под ред. Л. Н. Ковачина. СПб. : Питер, 2001. 288 с.
2. Іванілов О. С. Поняття та класифікація нематеріальних активів підприємства. URL: http://pidruchniki.ws/12210605/ekonomika/ponyattya_klasifikatsiya_nematerialnih_aktiviv_pidpriemstva
3. Диба В.М. Облік та аналіз нематеріальних активів в умовах інституційних змін: теорія і методологія. Київ, 2017. 444 с.
4. Хомаківський Є.І., Якобчук В.П., Литвинчук І.Л. Інтелектуальна власність: економіко – правові аспекти : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 267 с.
5. Пархоменко О.В., Пархоменко А.О. Інформація і знання – основа суспільно-економічного прогресу. Проблеми науки. 2008. № 1. С. 2–7.
6. Becker G.S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach. Institute of Public Administration. 1967. 49 p.
7. Schultz T.W. Investment in Human Capital. The American Economic Review. 1961. Vol. 51. No. 1. P. 1–17.
8. Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. New York, 1998. 592 p.
9. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations. 2015. September 25. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
10. Біліченко О.С. Інвестиції в людський капітал. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки»*. 2015. № 1. С. 97–102.
11. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. World Bank. Washington, D.C., 2019. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>

12. Демографічний паспорт території. Державна служба статистики України. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1_c_files/pasport1.htm
13. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / за наук. ред. О.А. Грішнєвої. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с
14. Гізело О.І. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. 1. С. 11–14.

References:

1. Brooking E. (2001) *Intellectualnyy capital: kluch k uspekhu v novom tysiacheletii* [Intellectual capital: the key to success in the new century]. Piter, 288 p
2. Ivanilov O.S. *Poniattia ta klasyfikatsiia nematerialnykh aktyviv pidpriemstva* [The concept and classification of intangible assets of the enterprise]. Available at: http://pidruchniki.ws/12210605/ekonomika/ponyattya_klasifikatsiya_nematerialnih_aktiviv_pidpriemstva
3. Dyba, V. M. (2017) *Oblik ta analiz nematerialnykh aktyviv v umovakh instytutitsiinykh zmin: teoriia i metodolohiia* [Accounting and analysis of intangible assets in the context of institutional change: theory and methodology]. Kyiv.
4. Khodakivskiy Ye.I., Yakobchuk V.P., Lytvynchuk I.L. (2014) *Intelektualna vlasnist: ekonomiko – pravovi aspekty: navch. posibnyk* [Intellectual property: economic and legal aspects: textbook. manual]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 276 p.
5. Parkhomenko O. V. (2008). *Teoretychni osnovy systemy «informatsiia-znannia»* [Theoretical foundations of the information-knowledge system]. Kyiv.
6. Becker G.S. (1967) *Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach*. Institute of Public Administration, 49 p.
7. Schultz T.W. (1961) *Investment in Human Capital*. *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1, pp. 1–17.
8. Porter M. E. (1998) *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York, 592 p.
9. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. 2015. Available at: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
10. Bilichenko O.S. (2015) *Investytsii v liudskyy kapital* [Investment in human capital]. *Visnyk KhNAU im. V.V. Dokuchaieva. Seriya «Ekonomichni nauky»*, vol. 1, pp. 97–102.
11. *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. World Bank. Washington, D.C., 2019. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>
12. *Demohrafichnyi pasport terytorii* [Demographic passport of the territory]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Available at: http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1_c_files/pasport1.htm
13. *Hrishnєvoi O.A. (2015) Investuvannia v liudskyy kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi: monohrafiia* [Investing in human capital in the system of factors for decent work: a monograph]. Kyiv: KNEU, 222 p.
14. *Hizelo O.I. (2015) Investytsii v liudskyy kapital yak umova sotsialnoho rozvytku Ukrainy* [Investments in human capital as a condition for social development of Ukraine]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 1, pp. 11–14.