

**DOI 10.31558/2307-2318.2024.1.8**

УДК 330.43:005.334.4

JELClassification: J24, I25, O15

**Алексєєв А.П.**

аспірант кафедри економіки та економічної безпеки,  
Університет митної справи та фінансів  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5995-202X>  
[andrrxx@ukr.net](mailto:andrrxx@ukr.net)

**Бикова А.Л.**

кандидат економічних наук, доцент,  
завідувачка кафедри економіки та економічної безпеки,  
Університет митної справи та фінансів  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7290-9094>  
[bykovaadel@gmail.com](mailto:bykovaadel@gmail.com)

**Даценко В.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
декан факультету економіки, бізнесу та міжнародних відносин,  
Університет митної справи та фінансів  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4670-6848>  
[vd20042011@gmail.com](mailto:vd20042011@gmail.com)

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТИВАННЯ У РОЗВИТОК  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

У сучасному віці інформаційного суспільства та стрімких глобалізаційних процесів, в умовах зростаючої ролі знань у економіці, стає очевидним, що ключовим джерелом забезпечення прибутку є людина. Будь-який капітал підприємства, за винятком людського, можна розглядати лише як пасивні ресурси, які потребують людського втручання для створення додаткової вартості. Економічне зростання та людський розвиток взаємодіють у довгостроковій перспективі, взаємно доповнюючи один одного. Економічний прогрес є необхідною умовою для покращення якості життя та людського розвитку. Підприємства, інвестуючи у своїх працівників, стимулюють їх трудову продуктивність, підвищують ефективність праці, скорочують час, необхідний для виконання завдань, і зміцнюють свою конкурентоспроможність. Інвестиції спрямовуються на організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для підтримки здоров'я працівників та, в цілому, на підвищення якості трудового життя.

У статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти інвестування у розвиток людського капіталу. Проведено ретроспективний аналіз теорії розвитку людського капіталу, визначено особливості інвестицій у людський капітал та їх вплив на економічне зростання. Представлено аналіз праць вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення поняття «інвестиції в людський капітал». Особливу увагу приділено стратегіям інвестування у розвиток освіти, здоров'я, професійної підготовки та розвитку талантів. Розглянуто роль держави, бізнесу та інших суб'єктів у формуванні та збереженні людського капіталу. Висновки статті можуть бути корисними для розробки стратегій інвестування в людський капітал на рівні держави, компанії або інших організацій.

**Ключові слова:** людський капітал, розвиток персоналу, інвестиції в людський капітал, оцінка інвестування.

Рис. - 1, Табл. - 1, Літ. – 16

**Andriy Alekseev**

Postgraduate Student at the Department of Economics and Economic Security,  
University of Customs and Finance

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5995-202X>

[andrxx@ukr.net](mailto:andrxx@ukr.net)

**Adel Bykova**

PhD in Economics,

Head of Department of Economics and Economic Security,  
University of Customs and Finance

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7290-9094>

[bykovaadel@gmail.com](mailto:bykovaadel@gmail.com)

**Viktorii Datsenko**

PhD in Economics, Associate Professor,

dean of the Faculty of Economics, Business and International Relations,  
University of Customs and Finance

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4670-6848>

[vd20042011@gmail.com](mailto:vd20042011@gmail.com)

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF INVESTING IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

In the modern age of information society and rapid globalization processes, with the increasing role of knowledge in the economy, it becomes evident that the key source of profit is human capital. Any capital of an enterprise, except human capital, can be considered merely as passive resources that require human intervention to create additional value. Economic growth and human development interact in the long term, complementing each other mutually. Economic progress is a necessary condition for improving the quality of life and human development. By investing in their employees, companies stimulate their labor productivity, enhance work efficiency, reduce the time required to complete tasks, and strengthen their competitiveness. Investments are directed towards organizing professional training and development, preventive measures to support employees' health, and overall improving the quality of work life.

The article examines the theoretical and methodological aspects of investing in human capital development. A retrospective analysis of human capital development theory is conducted, identifying the characteristics of investments in human capital and their impact on economic growth. The analysis of works by domestic and foreign scholars regarding the definition of "investments in human capital" is presented. Special attention is given to strategies for investing in education, health, professional training, and talent development. The role of the state, businesses, and other entities in shaping and preserving human capital is discussed. The conclusions of the article can be valuable for developing investment strategies in human capital at the level of the state, companies, or other organizations.

**Keywords:** human capital, personnel development, investment in human capital, evaluation of investment.

Fig. - 1, Tab. - 1, Ref. - 16.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** В епоху інформаційного суспільства та стрімких глобалізаційних процесів, коли економіка все більше ґрунтується на знаннях, стає очевидним, що людина – основний ресурс для забезпечення прибутку суб'єкта господарювання. Будь-який капітал підприємства, за винятком людського, є лише пасивними ресурсами, які потребують втручання людини для створення додаткової вартості. Економічний розвиток і розвиток людини взаємопов'язані процеси у довгостроковій перспективі. Вони можуть доповнювати один одного, оскільки

економічний розвиток створює об'єктивні умови для поліпшення якості життя та людського розвитку, підсилюючи ці процеси. У сучасних умовах прискорення науково-технічних перетворень суттєво змінюються потреби ринку праці, а інвестування в людський капітал стає стратегічною необхідністю для підприємств будь якої форми власності та галузевої приналежності. Роботодавці прагнуть залучити талановитих, творчих працівників, які здатні ефективно реагувати на зміни, приймати швидкі та результативні рішення, що забезпечуватимуть підтримання високої якості та конкурентоспроможності продукції.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства стимулюють трудову продуктивність, скорочують витрати робочого часу та зміцнюють свою конкурентоспроможність. Інвестиції включають в себе організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, проведення профілактичних заходів для підтримки здоров'я працівників і, взагалі, поліпшення якості трудового життя.

Зростаюча роль підприємств у формуванні та підтриманні людського капіталу на високому рівні свідчить про необхідність постійного інвестування в розвиток персоналу та удосконалення його професіональних компетентностей. Відтак, аналіз фінансових показників підприємства має включати не лише активи та матеріальні ресурси, а й інвестиції в людський капітал, які є ключовими для досягнення успіху та стійкого розвитку. Такі інвестиції створюють умови для формування висококваліфікованої робочої сили, забезпечуючи її високу продуктивність і готовність до викликів сучасного мінливого середовища.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню актуальних питань інвестування у розвиток людського капіталу приділяли значну увагу як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Для глибшого розуміння механізмів і важливості інвестування у людський капітал вагомий вклад був здійснений такими науковцями як: Амоша О. І., Антонюк В. П., Архипов А. І., Беккер Г. С., Брицька І., Брю С. Л., Грішнова О. А., Дороніна О. А., Кавецький В. В., Кендрік Дж., Макконелл К. Р., Мельцер Л. Г., Мельничук, Д. П., Новак І. М., Панчишин Т. В., Соколова О. С.; Шарп У, Шишканов М. О., Шульц Т. та інші. Однак важливо відзначити, що багато теоретичних аспектів, пов'язаних з проблемою, що досліджується залишаються нерозв'язаними, перебуваючи на стадії формулювання, і потребують подальшого вивчення та комплексного аналізу.

**Постановка завдання.** Метою наукової роботи є проведення ретроспективного аналізу теорії розвитку людського капіталу, визначення особливостей інвестицій у людський капітал та їх впливу на економічне зростання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** За останні десятиліття відбулися значні зміни у сприйнятті інвестицій у людський капітал та їх ролі в економічному розвитку. Спочатку інвестиції у людський капітал розглядалися переважно як витрати на освіту та підвищення кваліфікації працівників. Однак з часом цей критерій еволюціонував, перетворившись на більш комплексний підхід до розуміння інвестицій у людський капітал. Сьогодні інвестиції у людський капітал включають різноманітні заходи та програми, спрямовані на підвищення рівня освіти та професійної підготовки, покращення стану здоров'я та благополуччя працівників, стимулювання розвитку креативності та інноваційного мислення, а також забезпечення рівних можливостей та доступу до ринку праці для всіх верств суспільства. Такі інвестиції спрямовані на розвиток потенціалу працівників та підвищення їх продуктивності, а також на формування сприятливого середовища для творчості та інновацій. За допомогою інвестицій у людський капітал досягаються такі позитивні результати, як підвищення якості виконуваної роботи працівників, зменшення безробіття, збільшення ефективності виробництва та конкурентоспроможності підприємств на ринку. Крім того, інвестиції у людський капітал мають довгостроковий вплив на економічне зростання, оскільки створюють умови для сталого розвитку, інновацій та підвищення рівня життя населення.

Людський капітал, у першу чергу, представляє собою сукупність природних та набутих здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації та

мобільності особистостей, які інвестуються і використовуються в економічній сфері для отримання більш високих доходів на різних рівнях. Проведений ретроспективний аналіз теоретичних уявлень про людський капітал підтверджує постійну зацікавленість учених у визначенні ролі людини, як потужного прискорювача розвитку економіки та дозволяє глибше зрозуміти місце, роль та складові елементи людського капіталу в економіці, що динамічно розвивається.

Так, у своїй праці «Держава» античний мислитель Платон (427—347 рр. до н.е.) висловлював ідею, що існують різні природні таланти та здібності у людей, і кожне завдання можна виконувати ефективно, використовуючи свої природні здібності, не обов'язково з великими зусиллями.

Перші ж спроби аналізу людських здібностей як капіталу були проведені В. Петті, який відмітив, що індивіди зі своїми виробничими здібностями представляють собою форму багатства. Однак основні концепції теорії людського капіталу були сформульовані Адамом Смітом, який проаналізував зв'язок між доходами працівника та його знаннями, навичками та здібностями. У своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» він стверджував, що ключове значення у виробництві багатства належить саме працівникові, його навичкам та здібностям. «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює».

Визначаючи сутність основного капіталу суспільства, Сміт зазначав, що він складається не лише з матеріальних ресурсів, але й «з набутих корисних здібностей, навчання чи утримання їх власника протягом часу виховання». Він вважав здібності людини частиною суспільного багатства, оскільки вони сприяють зростанню як суспільного багатства, так і багатства індивіда. Також Сміт включав знання та кваліфікацію в основний капітал суспільства. Слід погодитися з думкою А. Сміта, що «придбання таких здібностей, навчання завжди вимагає дійсних витрат, що стають основним капіталом, реалізованим в особистості. Ці здібності, будучи частиною стану певної особи, разом з тим стають частиною багатства суспільства, до якого ця особа належить» [1]. Інший підхід, Л. Вальраса, Дж. Маккулоха, Г. Маклеода та І. Фішера, включає пряме віднесення людини до категорії капіталу. Дж. Маккулох та І. Фішер розробили альтернативні теорії людського капіталу, які доповнили традиційну концепцію новим змістом. Однією з найвагоміших альтернативних теорій є теорія «всеосяжного капіталу» І. Фішера, яка сформувалась під впливом ідей прагматизму. Відкинувши теорію трьох факторів виробництва, він вважав капіталом все, що здатне приносити дохід, включаючи людину.

Теорії економічного зростання протягом тривалого часу не враховували поняття людського капіталу. Для неокласиків, наприклад, фактор праці у виробництві національного багатства залишався виключно кількісним. Навіть якщо в працях вищезазначених економістів вже виокремлювалась ідея того, що якість роботи має вплив на економічне зростання, економічна теорія все ще розглядала працю як простий фактор виробництва, досліджуючи її виключно в кількісному аспекті.

Увага до людини-працівника як економічної цінності знайшла відображення в дослідницьких роботах видатних економістів періоду кінця XIX - початку XX століття, таких як Ж.Б.Сей, Дж.Мілль, Н.Сеніор та інших. Основною їх ідеєю було утвердження того, що знання та кваліфікація, які людина отримує у процесі трудової діяльності, слід розглядати як форму капіталу в його «людській» формі. Друга половина XIX - початок XX століття, ознаменована революціями та війнами, вимагала серйозних реформ у політиці та економіці світових країн. Цей період спричинив нові відносини між працею та капіталом, такі як «новий курс» Ф.Рузвельта в США та концепція держави «загального благоденства». Сама система виробництва також зазнала змін, що виявилось в розвитку «третього сектора економіки» (сектора послуг). Ці тенденції продовжились після Другої світової війни, що призвело до формування теорії «людського капіталу» як окремого напрямку наукових досліджень.

Великий внесок у розвиток концепції «людського капіталу» зробив американський економіст Т. Шульц, який був удостоєний Нобелівською премією у 1979 році (разом із У.А. Льюїсом). Свої ідеї він виклав у монографіях «Перетворюючи традиційне сільське господарство» (1964), «Інвестиції в людський капітал: роль освіти і наукових досліджень» (1971) та «Інвестиції в людей: економіка якості населення» (1981). Основні положення теорії «людського капіталу» за Т. Шульцом можна узагальнити наступним чином:

1) людський капітал і речовий капітал є схожими в тому, що обидва приносять дохід. Зростання інвестицій у людину породжує подібні доходи, як і вкладення в матеріальний капітал;

2) збільшення інвестицій у людський капітал значно змінює структуру заробітної плати. Більша частина заробітку стає результатом вкладень у людський капітал;

3) інвестиції в людський капітал переважають за важливістю над інвестиціями у матеріальний капітал, що робить власність на матеріальний капітал менш значущою;

4) суспільство, яке активно інвестує у розвиток людського потенціалу, може досягти не лише зростання валового продукту, але й більш рівномірного розподілу цього продукту.

Далі послідовник Т. Шульца – Г. Беккер, у своїй роботі «Людський капітал» (1964), визначив сучасне розуміння концепції «людського капіталу», що принесло йому Нобелівську премію з економіки у 1992 році. Він вперше виділив три ключові компоненти цієї концепції: знання, виробничі навички та мотивацію індивіда [2]. За його дослідженнями, інвестиції в «людський капітал» включають освіту, накопичення досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність і пошук інформації. Ці аспекти набувають особливої актуальності в контексті розвитку інформаційного суспільства на зламі ХХ-ХХІ століть. Варто зазначити, що цілісна концепція людського капіталу сформувалася лише у другій половині ХХ століття, а не на початку цього періоду. Два ключові чинники, які визначили розвиток цієї теорії:

1) науково-технічний прогрес, який призвів до глибоких змін у структурі продуктивних сил та характері праці, і зростання значення інтелектуального чинника виробництва. Ці зміни вимагали нових професій та високої трудової мотивації;

2) освіта та професійна підготовка працівників, які стали ключовими факторами економічного зростання. Висока кваліфікація та знання стали необхідними як у виробництві, так і у обслуговуванні техніки. Це підвищило увагу до ролі висококваліфікованих працівників у виробництві.

Варто зауважити, що різноманітність у визначенні та втіленні концепції людського капіталу пояснюється різними підходами до розуміння самого поняття «капітал». Наприклад, Фішер, Дорнбуш та Шмалензі підкреслюють природні здібності та освіту як його складові. Туроу включає в нього виробничі здібності, обдарування та повагу до стабільності. Махлуп розглядає будь-які вдосконалення, які підвищують здібності людини, а Шевчук розглядає його як капітальні ресурси, які генерують дохід.

Отже, за вищевикладеним, «людський капітал» можна розглядати як комплексне поняття, що охоплює різноманітні якості та навички, що визначають ефективність індивіда у сучасному суспільстві. Ці характеристики складаються з природних талантів, які відображаються у вищій продуктивності та креативності у роботі, а також знань і вмінь, отриманих через навчання та інвестиції в самовдосконалення. Людський капітал не лише визначає дохідність та професійний розвиток окремої особи, але й має стратегічне значення для економічного розвитку країни в цілому. Його належна реалізація забезпечує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання, а також забезпечує загальне підвищення рівня життя та економічного зростання країни.

На думку Дж. Кендрика, людський капітал – це здатність особистості протягом певного часу генерувати певний продукт, включаючи неринкові форми доходу. Він розглядає капітал як сукупність двох складових: речового та неречового, які, у свою чергу, можуть бути втілені та не втілені у людях.

Речовий капітал, втілений у людях, – це капітал, який набувається через інвестиції у

формування та розвиток особистості. Традиційно такі витрати вважаються витратами на споживання і не розглядаються як інвестиції в економічному розумінні. Однак, неправильно класифікувати витрати на освіту як споживання, тоді як витрати на формування особистості, яка отримує освіту, вважаються інвестиціями. Відповідно до такого підходу, інвестування в розвиток людського капіталу має велике значення, оскільки сприяє зростанню продуктивності, доходності та загальному розвитку суспільства.

Неречовий капітал, що виражається у вміннях та знаннях людей, включає витрати на освіту, професійну підготовку, збереження здоров'я та мобільність робочої сили. Цей підхід до трактування неречового капіталу, що втілено у людях, ідентичний концепції людського капіталу, запропонованого Г. Беккером. Однак, концепція інвестицій, висвітлена Дж. Кендриком, має свої особливості - у розумінні інвестицій у людський капітал. Згідно з його поглядами, до складу неречового капіталу, втіленого у людях, належать не лише освітні та професійні навички, але й загальні знання і практичний досвід, що також мають важливе значення для ефективного використання людського потенціалу та підвищення продуктивності суспільства.

Аналіз сучасних альтернативних теорій людського капіталу показує націленість на більш повне врахування різноманітних аспектів особистості, які можуть впливати на її доходи, і які не були враховані в традиційному підході. У традиційному розумінні вплив природних здібностей на доходи людини визнається, але він часто розглядається як вторинний фактор. Природні здібності сприймаються як передумова, від якої залежить ефективність освіти або підтримки здоров'я, і деякі прихильники традиційного підходу навіть заперечують подібний вплив. Проте, в альтернативному підході природні здібності і характеристики людини в оцінці її доходів оцінюються значно вище. Деякі дослідники вважають, що вплив природних здібностей може бути навіть більш значущим, ніж вплив освіти. За їхніми дослідженнями, до 45% різниці в доходах може пояснюватися генетичним потенціалом, 12% – соціальним походженням, тоді як освіта відіграє лише близько 6% ролі в розмірі доходів, за умови, що вона не враховує глибинних факторів [3].

Такі висновки підкреслюють важливість врахування різних аспектів особистості, включаючи її природні здібності, при аналізі та формуванні політики у сфері людського капіталу.

У наукових дослідженнях, проведених в рамках Системи національних рахунків (СНР-93) відділу економічних та соціальних питань ООН, визнано, що інвестиції в людський розвиток мають ту ж сутність, що й інвестиції в основний капітал, оскільки сприяють збільшенню продуктивного потенціалу людини і, відповідно, є джерелом економічних вигід. Зважаючи на те, що за діючою методологією СНР людський капітал не вважається складовою капітальних активів через такі причини:

- він не є матеріальним активом;
- його неможливо передати (знання та навички не переносяться від одного індивіда до іншого і не відображаються у фінансових звітах підприємств, на яких працюють люди);
- вимірювати його складно;
- він не сумісний із стандартними конвенціями та інститутами, які регулюють стандартні трансакції, що відображаються у фінансовій звітності [4].

Згідно з концепцією теорії людського капіталу, швидкість інвестицій у розвиток людини повинна бути значно вищою, ніж швидкість збільшення інвестицій у прямі виробничі процеси. Проте, на жаль, в Україні недостатньо уваги приділяється економічній доцільності інвестування у людину, як зі сторони державних інституцій, так і зі сторони бізнесу.

На сьогоднішній день відсутнє чітке визначення терміну «інвестиції в людський капітал», оскільки деякі вчені розглядають це поняття як якісне, а інші – як кількісне. На думку О. А. Грішної, існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, охорону здоров'я та мобільність [5]. Науковець І. М. Новак вказує, що на корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал входять витрати на «підвищення

кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, в тому числі добровільне страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу тощо» [6].

Проте, О.С. Соколова, на наш погляд, надає найбільш повне уявлення про компоненти інвестування у персонал. Окрім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації, вона відзначає також «підготовку на виробництві», «наукові дослідження та розвиток інтелекту», «міграцію», «мотивацію», а також «екологію та здоровий спосіб життя» [7].

Застосування деяких тлумачень вітчизняних і зарубіжних учених щодо розуміння сутності терміну «інвестиції в людський капітал» представлено в табл. 1.

**Таблиця 1 – Визначення поняття «інвестиції в людський капітал» вітчизняними і зарубіжними вченими**

Автор	Поняття «інвестиції в людський капітал»
Беккер Г. [2]	Затрати на здобуття освіти, кваліфікації, на охорону здоров'я, міграцію, виховання тощо.
Давидюк Т. [8]	Для підприємства інвестиції в людський капітал в основному представлені витратами на освіту та збереження здоров'я, частково – на культуру.
Кавецький В. [9]	Всі види вкладень в людину, пов'язані з істотними витратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства).
Колосюк А. [10]	Це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій в: освіту, спеціальну підготовку і перепідготовку, підвищення кваліфікації у виробничій діяльності, зміцнення духовного і фізичного здоров'я.
Макконнелл К., Брю С. [11]	Це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності і, тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що дані витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів в майбутньому.

*Джерело: систематизовано авторами за [2, 8, 9, 10, 11]*

Розгляд рівнів інвестування в людський капітал показує, що воно може здійснюватися на особистісному рівні (інвестиції в освіту, самоосвіту, здоров'я, страхування, житлове забезпечення, спортивне виховання, пошук роботи та ін.); мікрорівні (інвестиції підприємства в навчання на робочому місці, підвищення кваліфікації та перепідготовку, медичне та соціальне страхування працівників, охорону здоров'я та праці); макрорівні (державні інвестиції в охорону здоров'я, освіту, соціальне страхування, забезпечення зайнятості; інвестиції недержавних установ в соціальні програми, оздоровчі, освітні послуги; міжнародні організації/фонди/інвестори здійснюють витрати на технічну допомогу, фінансування проектів, створення нових робочих місць) [12].

Слід погодитися з О.А. Грішнвою, яка поділяє інвестиції в людський капітал на такі групи витрат [14]:

- первинна освіта, яка охоплює дошкільну, початкову, середню, професійно-технічну та вищу освіту;

- охорона здоров'я в широкому розумінні, включаючи всі витрати, спрямовані на збереження та підтримку здоров'я, зміцнення імунітету, покращення фізичної та психічної сили, та витривалості людини;

- освіта дорослих, що охоплює навчання та підвищення кваліфікації на робочому місці, саморозвиток, додаткову освіту та інше;

- виховання гуманітарних аспектів людського капіталу, таких як навички у підтриманні нормальних стосунків, розвиток ділових контактів, політична та соціальна лояльність, відповідальність, корпоративність, моральність та ціннісні орієнтації;

- підвищення мотивації працівників для покращення якості своєї роботи;
- міграція працівників та їх сімей з метою поліпшення умов зайнятості;
- пошук економічно значимої інформації.

При цьому, інвестування в людський капітал може здійснюватися наступним чином (рис.1).

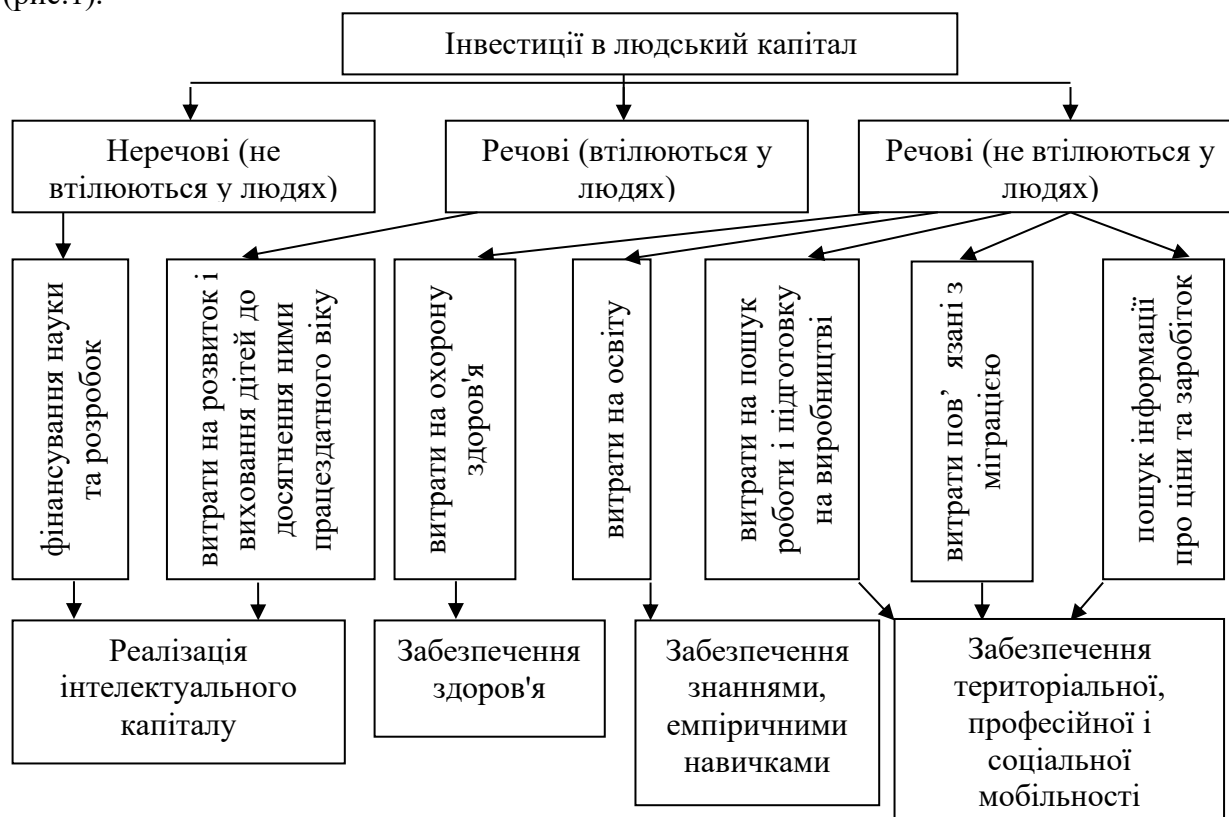


Рисунок 1 – Інвестиції в людський капітал [13]

Варто зазначити, що деякі наукові дослідження вказують на те, що лише 8-10% здоров'я людини залежить від ефективності системи охорони здоров'я, ще 20% - від екологічних умов, а ще 20% визначається генетичними факторами. Найбільш значущим чинником, що впливає на здоров'я, є спосіб життя людини, який відповідає за 50% її стану здоров'я. Цей спосіб життя включає раціональний режим праці та відпочинку, правильне харчування, відсутність шкідливих звичок, здоровий ваговий статус, стресостійкість, загартовування і багато іншого. Через це витрати, пов'язані з впровадженням здорового способу життя, також слід розглядати як інвестиції в людський капітал [5].

Погоджуємося з дослідженнями науковців, які вважають, що особливу увагу слід також приділяти витратам на освіту дорослих, як частині безперервної освіти. Основну частку таких витрат складають витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві.

З метою дотримання вимог сучасного суспільства та підтримання високого рівня конкурентоспроможності в інноваційній економіці працівнику необхідно постійно вдосконалювати рівень професійної компетентності і отримувати нові знання та навички, що задовольнятимуть очікування роботодавців. Якщо донедавна, підвищення кваліфікації раз на п'ять років у деяких галузях вважалося нормою, то в умовах інноваційної економіки це є категорично неприйнятним.

Розглянемо унікальність інвестицій в людський капітал через кілька їх ключових особливостей[15]:

1) ефективність інвестицій безпосередньо залежить від тривалості активного працездатного періоду особи. Початкові вкладення в людину мають найбільший вплив, проте важливо розуміти, що якісні та тривалі інвестиції приносять більш стійкий та



продовжений ефект;

2) людський капітал може не лише піддаватися фізичному та моральному зносу, але й здатний накопичуватися та примножуватися. Знос людського капіталу обумовлюється, насамперед, природним процесом старіння організму та характерних для нього психофізіологічних функцій. Крім того, він визначається економічним зносом, який виникає внаслідок старіння знань або зміни цінності отриманої освіти;

3) зростання доходності людського капіталу спостерігається до певної межі активного працездатного віку, після чого вона стрімко зменшується;

4) процес формування людського капіталу супроводжується «загальним примножуваним ефектом», який полягає в удосконаленні навичок та здібностей як у того, хто навчається, так і у того, хто навчає;

5) інвестиції в людину визнаються лише тоді, коли вони суспільно доцільні та економічно необхідні;

6) вкладення в людину залежать від історичних, культурних та національних особливостей та традицій, включаючи вплив сімейного середовища та освіти батьків на розвиток дітей;

7) порівняно з іншими формами капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як для окремих осіб, так і для суспільства в цілому.

Таким чином, важливість інвестування у людський капітал стає очевидною, оскільки воно не лише збільшує можливості окремої особи для досягнення успіху, але й сприяє стійкому розвитку економіки та підвищенню якості життя в цілому.

Існують різні суб'єкти, які здатні вкладати в людський капітал, включаючи державу, недержавні фонди, міжнародні організації, регіональні установи, освітні заклади, підприємства, сім'ю та окремих громадян. Держава може застосовувати як стимулюючі, так і примусові заходи для підвищення якості людського капіталу країни. Серед примусових заходів можна відзначити обов'язкову шкільну освіту та медичні профілактичні заходи, такі як наприклад, обов'язкові щеплення, профілактичні обстеження, тощо.

Для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал уряд може використовувати два основних інструменти. По-перше, це система податків і субсидій, яка впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, через урядові регулювання вартості інвестицій в людський капітал, контроль цін на ресурси, необхідні для таких інвестицій. Особливо важлива роль держави в областях освіти та охорони здоров'я, які є ключовими сферами формування людського капіталу.

У сучасних умовах підприємства виступають ключовими фігурантами у процесі формування людського капіталу, оскільки вони здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають доступ до достовірної інформації про перспективні напрями капіталовкладень у навчання, професійну підготовку та розвиток. Моральні зиски та інтегрований соціальний ефект від таких інвестицій є переважно суспільним благом, в розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. У цивілізованому світі держава, заохочуючи підприємства економічними методами до інвестування в людський капітал, сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності та продуктивності.

Інвестуючи у свій персонал, підприємства стимулюють його трудову ефективність, підвищують продуктивність роботи та зменшують витрати робочого часу, що сприяє збільшенню загальної конкурентоспроможності.

Таким чином, згідно з сучасною економічною теорією, найбільш перспективним напрямком інвестування для підприємств вважаються інвестиції у людський капітал, оскільки це сприяє отриманню найбільш значущих за розміром та тривалістю соціально-економічних вигод. Однак точне визначення останнього може бути проблематичним з кількох причин. По-перше, наразі відсутній комплексний методологічний апарат для економічного аналізу, який би дозволив ефективно оцінити різні види інвестицій у людський капітал. По-друге, кожен тип таких інвестицій має свій власний вплив на

формування людського капіталу та загальну ефективність інвестування, що ускладнює процес оцінки їх ефективності. По-третє, для об'єктивного визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал необхідно мати доступ до достатньої кількості статистичних даних, що може бути проблематичним в умовах обмеженої доступності офіційної статистики щодо інвестицій у людський капітал в Україні. Тому наукові дослідження повинні бути спрямовані на вирішення цих проблем для надання підприємствам ефективного методологічного інструментарію для оцінки соціально-економічної ефективності їхніх інвестицій у людський капітал [16].

**Висновки.** Підсумовуючи проведені дослідження, можемо стверджувати, що при вивченні різних аспектів людського капіталу стає очевидним, що це комплексне економічне явище, яке складно аналізувати через призму різних соціально-економічних аспектів. Становлення категорії людського капіталу є результатом інтеграції наукових досягнень у сфері капіталу та визнання ролі людини як ключового суб'єкта в суспільстві.

Економічне зростання та людський розвиток є взаємозалежними процесами у довгостроковій перспективі. Вони можуть потужно підсилювати один одного, оскільки економічне зростання є основою для покращення якості життя та людського розвитку. Спільно з досягненням певного рівня людського розвитку, який сприяє підвищенню продуктивності праці та доходів, ці процеси стимулюють збільшення якості та обсягів виробництва.

Інвестування у працівників дозволяє суб'єктам господарювання активізувати трудову ефективність, підвищити продуктивність праці, скоротити витрати робочого часу та збільшити конкурентоспроможність. Відповідно, кошти, вкладені у розвиток персоналу та збереження здоров'я працівників, в цілому сприяють покращенню якості трудового життя.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Adam Smith, *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Strahan, 1776. URL: <https://play.google.com/books/reader?id=C5dNAAAACAAJ&pg=GBS.PA6&hl=uk> (дата звернення: 15.03.2024).
2. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis* / G.S. Becker. – New York, 1964. – 162 p.
3. Machlup F. *The Economics of Informations and Humen Capital*. Princeton, 1984.
4. Пищуліна О. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Кер. проекту: О. Пищуліна. 2018. URL: [http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf). (дата звернення: 15.03.2024).
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І. М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. - 2006. - № 4. - С. 83-86.
7. Соколова О. С. Джерела інвестицій у людський капітал / О. С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. - Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. - С. 269-274.
8. Давидюк Т. В. Вплив інформації про витрати та інвестиції у персонал на обліково-аналітичну систему підприємства. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua> (дата звернення: 15.03.2024).
9. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал та його формування / В.В. Кавецький // Економічні науки. – 2007. – № 1. – С. 96.
10. Колосюк А.А. Деякі теоретичні аспекти формування людського капіталу / А.А. Колосюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу: Міжнародний збірник наукових праць. – 2007. – № 2. – С. 91-97.
11. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Економікс: принципи, проблеми і політика / К. Р.

Макконелл, С. Л. Брю: [пер. з англ]. - К.: Хагар-Демос, 1993. - 785 с.

12. Хоменко І. Стратегічні засади інвестування в людський капітал для забезпечення розвитку національної економіки України / Інна Хоменко, Людмила Волинець, Анна Чубикіна // Проблеми і перспективи економіки та управління. — 2020. — № 1 (21). — С. 38-45.

13. Бикова, А., Чабан, Л., & Алексєєв, А. (2023). Інвестування в людський капітал у військовий період. Економіка та суспільство, (54). URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>. (дата звернення: 15.03.2024).

14. Грiшнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу / О. А. Грiшнова // Зб. наук. пр. Черкаського інженерно-технологічного ін-ту. Сер. : Економ. науки. – Черкаси : ЧІТІ. – 2000. – С. 15-20.

15. Біліченко О.С. Інвестиції в людський капітал / О.С. Біліченко // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». – 2015. – №1. – С. 97-102.

16. Захарова О.В. Методи оцінки інвестування у людський капітал / О. В. Захарова, С. О. Поторочин // Електронний журнал «Ефективна економіка», № 4, 2012, URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1056> (дата звернення: 15.03.2024).

## REFERENCES

1. Adam Smith, An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Strahan, 1776. URL:<https://play.google.com/books/reader?id=C5dNAAAACAAJ&pg=GBS.PA6&hl=uk> (data zvernennia: 15.03.2024).

2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – New York, 1964. – 162 p.

3. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton, 1984.

4. Pyshchulina O. Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform / Tsentrazumkova. Ker. proektu: O. Pyshchulina. 2018. URL: [http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf). (data zvernennia: 15.03.2024).

5. Hrishnova O. A. Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky. – K.:T-vo «Znannia», KOO, 2001. – 254 с.

6. Novak I. M. Suchasni priorytety investuvannia liudskoho kapitalu v Ukraini / I. M. Novak // Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu. Upravlinnia rozvytkom. - 2006. - № 4. - S. 83-86.

7. Sokolova O. S. Dzherela investytsii u liudskiy kapital / O. S. Sokolova // Ekonomika: problemy teorii ta praktyky. Zbirnyk naukovykh prats. Vypusk 174: V 2 t. T.1. - Dnipropetrovsk: DNU, 2003. - S. 269-274.

8. Davidyuk T. V. Vplyv informatsii pro vytraty ta investytsii u personal na oblikovoo-analitychnu systemu pidpriemstva. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua> (data zvernennia: 15.03.2024).

9. Kavetskiy V.V. Investytsii v liudskiy kapital ta yoho formuvannia / V.V. Kavetskiy // Ekonomichni nauky. – 2007. – № 1. – S. 96

10. Kolosiuk A.A. Deiaki teoretychni aspekty formuvannia liudskoho kapitalu / A.A. Kolosiuk // Problemy teorii ta metodolohii bukhholderskoho obliku, kontroliu ta analizu: Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats. – 2007. – № 2. – S. 91-97.

11. Makonell K. R., Briu S. L. Ekonomiks: pryntsyphu, problemy i polityka / K. R. Makonell, S. L. Briu: [per. z anh]. - K.: Khahar-Demos, 1993. - 785 s.

12. Khomenko I. Stratehichni zasady investuvannia v liudskiy kapital dlia zabezpechennia rozvytku natsionalnoi ekonomiky Ukrainy / Inna Khomenko, Liudmyla Volinets, Anna Chubykina // Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia. — 2020. — № 1 (21). — S. 38-45.

13. Bykova, A., Chaban, L., & Oleksiev, A. (2023). Investuvannia v liudskiy kapital u viiskoviy period. Ekonomika ta suspilstvo, (54). URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>. (data zvernennia: 15.03.2024)

14. Hrishnova O. A. Investytsii v liudskiy kapital yak chynnyk ekonomichnoho i

sotsialnoho prohresu / O. A. Hrishnova // Zb. nauk. prats Cherkaskoho inzhenerno-tekhnolohichnoho in-tu. Ser. : Ekonom. nauky. – Cherkasy : ChITI. – 2000. – S. 15-20.

15. Bilichenko O.S. Investytsii v liudskyi kapital / O.S. Bilichenko // Visnyk KhNAU im. V.V. Dokuchaieva. Seriiia «Ekonomichni nauky». – 2015. – №1. – S. 97-102.

16. Zakharova O.V. Metody otsinky investuvannia u liudskyi kapital / O. V. Zakharova, S. O. Potorochin // Elektronnyi zhurnal «Efektyvna ekonomika»