

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСВІТА ТА НАВЧАННЯ

Багато варіантів пропозиції робочої сили вимагають значних початкових інвестицій з боку працівника. Інвестиції, за визначенням, тягнуть за собою початкові витрати, які людина сподівається окупити протягом певного періоду часу. Таким чином, для багатьох рішень щодо пропозиції робочої сили поточна заробітна плата та умови праці є не єдиними вирішальними факторами. Моделювання цих рішень вимагає розробки структури, яка включає інвестиційну поведінку та перспективу життя.

Працівники здійснюють три основні види інвестицій на ринку праці: освіта та навчання, міграція та пошук нових робочих місць. Усі три інвестиції передбачають початкові витрати, і всі три здійснюються в надії та очікуванні, що інвестиції добре окупляться в майбутньому.

Щоб підкреслити суттєву схожість цих інвестицій з іншими видами інвестицій, економісти називають їх інвестиціями в людський капітал, термін, який концептуалізує працівників як втілення набору навичок, які можна «здавати в оренду» роботодавцям.

Знання та навички, які має робітник завдяки освіті, навчанню, досвіду, створюють певний запас продуктивного капіталу. Вартість цього виробничого капіталу визначається тим, скільки ці навички можуть заробити на ринку праці.

Пошук роботи та міграція — це види діяльності, які підвищують цінність людського капіталу за рахунок збільшення ціни (заробітної плати), отриманої за певний запас навичок.

Інвестування в знання та навички працівників відбувається в три етапи. По-перше, у ранньому дитинстві набуття людського капіталу значною мірою визначається рішеннями інших. Ресурси та рекомендації

батьків, а також наше культурне середовище та досвід раннього шкільного навчання допомагають впливати на базові мовні та математичні навички, ставлення до навчання та загальний стан здоров'я і тривалість життя (які самі впливають на працездатність).

По-друге, підлітки та молодь проходять етап, на якому вони здобувають знання та навички як студенти в середній школі, коледжі чи університеті.

Нарешті, після виходу на ринок праці працівники доповнюють свій людський капітал, як правило, на умовах неповного робочого часу, шляхом навчання на робочому місці, стажування або участі у відносно коротких офіційних програмах навчання.

Як і будь-які інші інвестиції, інвестиції в людський капітал тягнуть за собою витрати, які покриваються в найближчій перспективі з очікуванням, що вигоди будуть накопичуватися в майбутньому. Загалом, ми можемо розділити ці витрати на три категорії: витрати з власної кишені або прями витрати, включаючи витрати на навчання та витрати на книги та інші матеріали; упущений заробіток, який виникає через те, що протягом інвестиційного періоду зазвичай неможливо працювати, принаймні, не повний робочий день; психічні втрати, які виникають через те, що навчання часто є важким і виснажливим.

У разі інвестицій працівників у освіту та навчання очікувана віддача у вигляді вищих майбутніх заробітків, підвищення рівня задоволеності роботою протягом їхнього життя та більшої оцінки неринкової діяльності та інтересів.

Список літератури: 1. Освіта в незалежній Україні: розвиток та конкурентоспроможність. Інформаційно-аналітичний збірник. – Київ, 2021. – 451 с.

2. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. 2018. 364 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.