

*Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).
Спеціальність – 281.
Державне управління: удосконалення та розвиток. 2024. № 4.*

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.4.12>

УДК 35

Л. В. Брич,

к. держ. упр., доцент кафедри педагогіки та інноваційної освіти,

Національний університет "Львівська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8338-9573>

ВПЛИВ ДЕРЖАВИ НА ПРИВАТНІ ІНВЕСТИЦІЇ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

L. Brych,

PhD in Public Administration,

Associate Professor of the Department of Pedagogy and Innovative Education,

Lviv Polytechnic National University,

INFLUENCE OF THE STATE ON PRIVATE INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Метою дослідження є дослідження особливостей впливу держави на приватні інвестиції у розвиток людського капіталу. Доведено, що інвестиції в людей допомагають перейти до більш екологічно безпечної економіки, даючи працівникам можливість набутти нових професійних навичок та перейти з галузей з високими показниками забруднення навколишнього середовища на роботу в екологічні галузі. Доведено, що приватні інвестиції в розвиток

людського капіталу означають вкладення ресурсів приватними компаніями або особами в освіту, навчання, здоров'я та інші аспекти, які сприяють підвищенню кваліфікації, продуктивності та загального благополуччя людей. Визначено, що саме такого роду інвестиції можуть включати фінансування корпоративних тренінгів, стипендій, здоров'я та благополуччя співробітників, а також розробку навчальних програм та інфраструктури, що підтримують освітні ініціативи. Встановлено, що приватний сектор часто виявляє більшу гнучкість у впровадженні нових технологій та методів навчання, що може значно підвищити якість та ефективність освіти і навчання. Доведено, що вплив держави на приватні інвестиції в людський капітал може бути значним. Держава може стимулювати приватні інвестиції через податкові пільги, субсидії або гранти, що знижують вартість вкладень у розвиток навичок і освіти. Визначено, що саме держава може встановлювати стандарти та норми, які визначають мінімальний рівень інвестицій в освіту та розвиток персоналу, забезпечуючи тим самим високу якість робочої сили. Встановлено, що держава не лише стимулює приватні інвестиції в людський капітал, але й направляє їх для досягнення соціально значущих цілей, підвищуючи загальний рівень освіченості, кваліфікації та здоров'я населення. Визначено, що Накопичення людського капіталу – це не лише продуктивне вкладення коштів, а й найважливіша умова екологічного, стійкого та інклюзивного розвитку.

The purpose of the study is to study the characteristics of the state's influence on private investment on the development of human capital. Investing in people has been shown to help transition to a greener economy by giving workers the opportunity to learn new skills and move from highly polluting industries to jobs in green industries. It has been proven that private investment in human capital development means the investment of resources by private companies or individuals in education, training, health and other aspects that contribute to the improvement of skills, productivity and overall well-being of people. It is determined that such investments may include funding for corporate training, scholarships, employee health and well-being, as well

as the development of training programs and infrastructure that support educational initiatives. It has been found that the private sector is often more flexible in adopting new technologies and teaching methods, which can improve the quality and effectiveness of education and training. It has been proven that the influence of the state on private investment in human capital can be significant. The government can encourage private investment through tax incentives, subsidies or grants that reduce the cost of investment in skills development and education. It has been determined that it is the state that can establish standards and norms that determine the minimum level of investment in education and personnel development, thereby ensuring a high quality workforce. It has been established that the state not only stimulates private investments in human capital, but also directs them to achieve socially significant goals, increasing the overall level of education, qualifications and health of the population. Accumulating human capital is not only a productive investment, but also a critical condition for environmental, sustainable and inclusive development. Investing in human capital involves a series of targeted actions aimed at improving the education, skills and capabilities of the workforce. Therefore, this process usually includes investments in education from primary to higher education, vocational training, professional development, health initiatives and workplace wellness programs.

Ключові слова: *інвестиції, людський капітал, розвиток капіталу, державне управління, вплив держави, приватний сектор*

Keywords: *investments, human capital, capital development, public administration, government influence, private sector*

Постановка проблеми. Накопичення людського капіталу – це не лише продуктивне вкладення коштів, а й найважливіша умова екологічного, стійкого та інклюзивного розвитку. Інвестиції в людей допомагають перейти до більш екологічно безпечної економіки, даючи працівникам можливість набути нових професійних навичок та перейти з галузей з високими показниками забруднення навколишнього середовища на роботу в екологічні галузі. Проте, в нього треба

вкладуватися й не лише зі сторони держави, але й зі сторони приватного сектору. Відтак, людський капітал, що визначається як знання, навички та здоров'я, які люди накопичують протягом свого життя, безпосередньо сприяє економічному зростанню та конкурентоспроможності нації. Приватний сектор інвестує у людський капітал через освіту, навчання та охорону здоров'я, очікуючи віддачі від цих інвестицій у вигляді вищої продуктивності та розширення можливостей. Правила, що впливають ні ці інвестиційні рішення, можуть або сприяти, або перешкоджати ефективному розподілу ресурсів в розвитку людського капіталу. Дослідження у цій галузі можуть дати уявлення про те, наскільки вагомий вплив має держава на приватні інвестиції у розвиток людського капіталу. При цьому, нормативні акти часто спрямовані на забезпечення справедливого доступу до можливостей освіти та професійної підготовки. Вони можуть вимагати, щоб інвестиції у розвиток людського капіталу не виключали недостатньо представлені чи знедолені групи населення. Зауважимо, що інвестори, чи то компанії, чи приватні особи, за своєю природою не схильні до ризику і прагнуть максимізувати прибуток від своїх інвестицій. Інвестування в людський капітал – це не лише задоволення поточних потреб, а й підготовка до майбутніх викликів. Дослідження цих аспектів можуть допомогти визначити довгострокову стійкість інвестиційних стратегій у людський капітал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі аспекти проблем розвитку людського капіталу розкривалися в роботах таких вчених як Т. Андрійчук, В. Бакуменко, А. Баровська, О. Валевський, І. Василенко, Р. Войтович, В. Волик, В. Горпенко, І. Грицяк, В. Демченко, Н. Дніпренко, Л. Доценко, Н. Драгомирецька, В. Дрешпак, С. Дубенко, В. Загорський, М. Задорожна, І. Ібрагімова, К. Інгрем, В. Кальниш, А. Штангрет, М. Криштанович, О. Силкін, та інші. Однак ряд теорії і концепцій щодо врахування впливу держави на обсяги приватних інвестицій досі залишаються не розкритими в повній мірі, що і зумовило вибір даної тематики і її сучасну актуальність.

Метою дослідження є дослідження особливостей впливу держави на приватні інвестиції у розвиток людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі розробка та розвиток високих технологій, впровадження інноваційної продукції та технологій у всі сфери господарського життя вимагають наявності людських ресурсів нового типу, передбачають включення у виробничий процес творчих працівників, здатних швидко приймати адекватні рішення в умовах інтенсивних науково-технічних перетворень. У період становлення нового технологічного базису та формування постіндустріального суспільства не передова технологія є вирішальним фактором виробництва, а високорозвинена ініціативна робоча сила. Протягом багатьох років такою конкурентною перевагою було володіння технологіями. Це певною мірою правильно і зараз. Але технології в наш час можуть дуже швидко копіюватися конкурентами. Тому, щоб завжди бути на півкроку попереду конкурентів, треба весь час пропонувати щось нове. Зберегти даний темп розвитку стає можливим лише за рахунок залучення нового типу капіталу, який дозволить не тільки утримати існуюче становище на ринку, а й отримати конкурентну перевагу. Подібним чинником став людський капітал, теорія якого зародилася у другій половині ХХ століття під час структурної перебудови економіки внаслідок науково-технічного прогресу.

Людський капітал являє собою сукупність навичок, знань і досвіду, якими володіє людина чи населення, що розглядаються з погляду їхньої цінності для організації або країни. З економічної погляду людський капітал має вирішальне значення, оскільки він втілює у собі потенціал стимулювання інновацій, підвищення продуктивності та підвищення конкурентоспроможності країни на глобальній арені [1-2]. Економісти стверджують, що людський капітал є вирішальним чинником як індивідуального успіху, а й ширшого соціально-економічного розвитку. Країни з більш високим рівнем освіти та розвитку навичок, як правило, мають більш високі темпи економічного зростання, краще управління та покращення показників суспільної охорони здоров'я.

Інвестування в людський капітал передбачає низку цілеспрямованих дій, спрямованих на підвищення рівня освіти, навичок та можливостей робочої сили. Відтак, цей процес зазвичай включає інвестиції в освіту від початкової до вищої

освіти, професійну підготовку, професійний розвиток, ініціативи в галузі охорони здоров'я та програми оздоровлення на робочому місці. Кожен з цих компонентів сприяє підвищенню продуктивності людини та її здатності робити внесок в економіку [3-4]. Наприклад, інвестиції в освіту підвищують грамотність та вміння рахувати, які мають основне значення для вирішення проблем та критичного мислення, а інвестиції в охорону здоров'я покращують фізичні можливості.

Зауважимо, що приватні інвестиції в людський капітал відбуваються, коли неурядові організації, такі як корпорації, малі підприємства чи некомерційні організації, виділяють ресурси в розвитку своїх працівників чи населення загалом. Ці інвестиції можуть приймати різні форми, включаючи, крім іншого, програми корпоративного навчання, фінансування стипендій, підтримку ініціатив у галузі охорони здоров'я та створення інноваційних центрів для розвитку нових навичок та технологій [5-8]. Підприємства приватного сектору часто здійснюють ці інвестиції для підвищення своєї конкурентоспроможності, інновацій та забезпечення лояльної та висококваліфікованої робочої сили, що, у свою чергу, сприяє прибутковості та стійкості [9-10].

Держава відіграє ключову роль у розвитку людського капіталу, визначаючи політику, надаючи фінансування та створюючи нормативну базу, яка полегшує чи зобов'язує інвестиції у людський капітал. Уряди можуть впливати на приватні інвестиції в людський капітал через податкові пільги, субсидії та гранти, які роблять такі інвестиції більш привабливими або здійсненими для приватних підприємств. Більше того, держава часто співпрацює з приватним сектором, щоб використати сильні сторони та ресурси обох. Державно-приватне партнерство стало важливим механізмом вирішення проблем людського капіталу, таких як покращення результатів освіти або ініціатив у галузі охорони здоров'я. Відтак, саме партнерства дозволяють об'єднувати ресурси, розподіляти ризики, а також розширювати масштаби та вплив проектів розвитку людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1. Вплив державно-приватного партнерства на інвестування у розвиток людського капіталу

Підвищення якості та доступності освіти	Збільшення інвестицій у здоров'я та благополуччя працівників	Стимулювання економічного розвитку через підвищення кваліфікації та навичок
Приватні інвестори можуть забезпечувати фінансування для розширення та модернізації освітніх установ	Держава та приватні компанії можуть створювати програми, які знижують витрати на медичне обслуговування	Розробка програм, що відповідають потребам ринку праці
Приватний сектор часто вносить інновації у методи навчання та освітні технології	Інвестиції у профілактику можуть знизити витрати на лікування хвороб	Створення містків між освітою і реальними робочими місцями
Держава може гарантувати дотримання високих освітніх стандартів	Проекти, націлені на покращення умов праці та зниження професійних ризиків	Інтеграція глобального досвіду і знань. Технологічне навчання: Освіта у галузі новітніх технологій та цифровізації
Партнерства можуть допомогти доступу до освіти у віддалених або недопомогливих регіонах	Впровадження програм психологічної підтримки та зменшення стресу на роботі	Виховання культури інновацій та підприємництва
Освітні програми можуть бути націлені на інтеграцію маргіналізованих груп	Співпраця може забезпечити доступ до кращих медичних технологій та методів лікування	Освіта у галузі новітніх технологій та цифровізації

Джерело: сформовано автором

Ефективно поєднуючи ресурси та досвід державного та приватного секторів, країни можуть прискорити розвиток людського капіталу, сприяючи тим самим більш освіченому, здоровому та продуктивному населенню. Ці спільні зусилля не лише служать економічним цілям, а й допомагають у досягненні ширших соціальних цілей, сприяючи благополуччю та сталому розвитку нації. Такі стратегічні альянси особливо цінні в тих галузях, де вартість

і складність проектів непомірно високі для окремих організацій, тим самим прискорюючи розвиток через спільні зусилля та спільну відповідальність.

Зазначимо, що інвестиції у людський капітал безпосередньо підвищують продуктивність працівників. Добре освічені та висококваліфіковані працівники можуть виконувати завдання більш ефективно та з більшою інноваційністю, ніж менш кваліфіковані працівники. Наприклад, співробітники, які пройшли навчання новітнім технологіям, сприяють більш швидким та ефективним виробничим процесам, що може знизити витрати та підвищити якість продукції. Працівники, які постійно навчаються та вдосконалюють свої навички, з більшою ймовірністю впроваджуватимуть інновації. Інвестиції в людський капітал, такі як програми внутрішнього навчання, відвідування семінарів і конференцій, а також доступ до подальшої освіти можуть стимулювати творчість і призвести до розробки нових продуктів, послуг або процесів. Інвестиції у співробітників зазвичай підвищують моральний дух та задоволеність роботою, що, у свою чергу, підвищує лояльність та знижує плинність кадрів. Витрати, пов'язані із наймом та навчанням нового персоналу, значні, тому вигідно зберігати досвідчених співробітників, які почуваються самі по собі цінними. Крім того, задоволені співробітники з більшою ймовірністю забезпечать найкраще обслуговування клієнтів, що підвищить репутацію компанії та лояльність клієнтів.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що вплив держави на приватні інвестиції може мати значні наслідки у розвиток людського капіталу. Пропонуючи податкові пільги, субсидії або знижуючи нормативні обмеження, держава може зробити інвестиції в ці галузі більш привабливими для приватних підприємств. Таке пряме стимулювання не тільки збільшує ресурси, доступні для розвитку людського капіталу, а й спонукає приватні підприємства вносити внесок у ширшу інфраструктуру освіти та охорони здоров'я, яка має важливе значення для зростання людського капіталу. При цьому, зазначимо, що саме держава відіграє вирішальну роль у встановленні високих стандартів та правил, що регулюють приватні інвестиції. Ці правила можуть забезпечити відповідність

інвестицій національним цілям розвитку людського капіталу. Державно-приватне партнерство є яскравим прикладом того, як вплив держави може сприяти розвитку людського капіталу. У цих механізмах держава і приватний сектор співпрацюють для досягнення конкретних цілей, яких жодна з них не може ефективно досягти самостійно. Вплив держави також може гарантувати, що приватні інвестиції сприятимуть досягненню ширших соціальних цілей, включаючи розвиток людського капіталу. Позитивний вплив державного впливу на приватні інвестиції у розвиток людського капіталу очевидний. За допомогою стратегічних стимулів, регулювання, партнерства та забезпечення стабільного інвестиційного клімату, держава може значно прискорити розвиток людського капіталу. Це не тільки підвищує якість та продуктивність робочої сили, а й сприяє стійкому економічному зростанню та безпеці в цілому.

Література

1. Bilan, Y., Mishchuk, H., & Dzhyhar, T. Human capital factors and remuneration: analysis of relations, modelling of influence. *Business: Theory and Practice*, Vol. 18, 2017, pp. 208-214. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.022>
2. Mačiulytė-Šniukienė, A., & Matuzevičiūtė, K. Impact of human capital development on productivity growth in EU member states. *Business, Management and Economics Engineering*, Vol. 16, 2018, pp. 1-12.
3. Annabi, N., Harvey, S., & Lan, Y. Public expenditure on education, human capital and growth in Canada: an OLG model analysis. *Journal of Policy Modeling*, Vol. 33, 2011, pp. 852-865.
4. Backman, M. Human capital in firms and regions: impact on firm productivity. *Papers in Regional Science*, Vol. 93(3), 2014, pp. 557-575
5. Black, S. E., & Lynch, L. M. Human-capital investments and productivity. *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 86(2), 1996, pp. 263-267
6. Kryshchanovych, M., Filippova, V., Huba, M., Kartashova, O., Molnar, O. Evaluation of the implementation of the circular economy in EU countries in the

context of sustainable development. *Business: Theory and Practice*, Vol. 21(2), 2020: pp. 704-712

7. Kryshchanovych, M., Kiyanka, I., Ostapiak, V., Kornat, L., Kuchyk, O. Modeling effective interaction between society and public administration for sustainable development policy. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 8, 2023, pp. 2555-2561

8. Goos, M., Konings, J., & Vandeweyer, M. Employment growth in Europe: the roles of innovation, local job multipliers and institutions. *Local Job Multipliers and Institutions*. No.10 2015, pp. 15-10.

9. Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., & Dorosh, O. Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Business: Theory and Practice*, Vol. 21(1), 2020, pp. 71-82

10. Chang, C. F., Wang, P., & Liu, J. T. Knowledge spillovers, human capital and productivity. *Journal of Macroeconomics*, Vol. 47, 2016, pp. 214-232

References

1. Bilan, Y., Mishchuk, H., and Dzhyhar, T. (2017), "Human capital factors and remuneration: analysis of relations, modelling of influence", *Business: Theory and Practice*, Vol. 18, pp. 208-214.

2. Mačiulytė-Šniukienė, A., and Matuzevičiūtė, K. (2018), "Impact of human capital development on productivity growth in EU member states", *Business, Management and Economics Engineering*, Vol. 16, pp. 1-12.

3. Annabi, N., Harvey, S., and Lan, Y. (2011), "Public expenditure on education, human capital and growth in Canada: an OLG model analysis", *Journal of Policy Modeling*, Vol. 33, pp. 852-865.

4. Backman, M. (2014), "Human capital in firms and regions: impact on firm productivity", *Papers in Regional Science*, Vol. 93(3), pp. 557-575.

5. Black, S. E., and Lynch, L. M. (1996), "Human-capital investments and productivity", *AEA Papers and Proceedings*, 86(2), pp. 263-267.

6. Kryshchanovych, M., Filippova, V., Huba, M., Kartashova, O., and Molnar, O. (2020), "Evaluation of the implementation of the circular economy in EU countries in the context of sustainable development", *Business: Theory and Practice*, Vol. 21(2), pp. 704-712.

7. Kryshchanovych, M., Kiyanka, I., Ostapiak, V., Kornat, L., and Kuchyuk, O. (2023), "Modeling effective interaction between society and public administration for sustainable development policy", *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 8, pp. 2555-2561.

8. Goos, M., Konings, J., and Vandeweyer, M. (2015), "Employment growth in Europe: the roles of innovation, local job multipliers and institutions", *Local Job Multipliers and Institutions*. No. 10, pp. 15-10.

9. Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., and Dorosh, O. (2020), "Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process", *Business: Theory and Practice*, Vol. 21(1), pp. 71-82.

10. Chang, C. F., Wang, P., and Liu, J. T. (2016), "Knowledge spillovers, human capital and productivity", *Journal of Macroeconomics*, Vol. 47, pp. 214-232.

Стаття надійшла до редакції 13.04.2024 р.