

6. Kaasik P., Seene T., Umnova M. et al. The mechanism of action of glucocorticoids in the rat skeletal muscle // *Balt. J. Lab. Anim. Sci.* – 2000. – Vol. 10, № 3-4. – С. 185-193.

7. Riso E.M. The effect of glucocorticoid myopathy, unloading and reloading on the skeletal muscle contractile apparatus and extracellular matrix: Dis. PhD of Exercise and Sport Sci.: 10.12.07. – Tartu, Estonia, 2007. – 114 p.

8. Santoro J.C., Harris G., Sitlani A. Colorimetric detection of glutamine synthetase-catalyzed transferase activity in glucocorticoid-treated skeletal muscle cells // *Anal. Biochem.* – 2001. – №1. – P. 18-25.

9. Savary I., Debras E., Dardevet D. et al. Effect of glucocorticoid excess on skeletal muscle and heart protein synthesis in adult and old rats // *British Journal of Nutrition.* – 1998. – Vol. 79. – P. 297-304.

10. Seene T., Kaasik P., Pehme A. et al. The effect of glucocorticoids on the myosin heavy chain isoforms' turnover in skeletal muscle // *J. Steroid Biochem. and Mol. Biol.* – 2003. – Vol. 86. – № 2. – С. 201-206.

УДК 331.101.262

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Костіна Ю.І.

Куліш О.А.

Однією з найбільш важливих закономірностей розвитку світової господарської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу в національній економіці. Особливо чітко ця закономірність прослідковується в економіці України. До останнього часу економічна категорія «людський капітал» залишалася лише в теоретичних розробках вчених і не виходила за межі практичних передумов економічного розвитку суспільства. Проте, в сучасних умовах чинник формування людського капіталу дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності як окремого підприємства, так і країни в цілому. Пошук підходів до формування ефективної системи розвитку людського капіталу зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень особливостей цієї проблеми та визначає актуальність теми дослідження.

Теоретичні та практичні аспекти дослідження людського капіталу розкриваються у працях таких відомих вчених, як Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. С. Міллер, В. Петті, А. Сміт, Ф. Тейлор, У. Фішер, Й. Шумпетер та ін. Серед вітчизняних дослідників інвестиційного аспекту людського капіталу можна виділити наступних: Д. Богиня, Д. Воронков [1], І. Журавльова [2], О. Грішнова [3], С. Дятлов [4], В. Куценко [5], Т. Кір'ян [6], Б. Мільнер [7], М. Маринічева [8], І. Ільїнський та інші. Разом з тим, враховуючи сучасні проблеми розвитку

людського потенціалу та інвестування в нього, питання щодо покращення рівня розвитку людського капіталу потребує й подальших досліджень.

Метою статті є визначення основних складових категорії «людського капіталу», оцінка стану інвестування у його відтворення та розвиток, пошук шляхів підвищення якості людського капіталу на мікро- та макрорівні.

Більшість економістів «людський капітал» визначають як сукупність придбаних знань, навичок, мотивацій та енергії, якими наділені люди і які можуть використовуватися протягом певного періоду з метою виробництва товарів і послуг. В таблиці 1 надано найбільш показові визначення людського капіталу зарубіжними й вітчизняними авторами.

Таблиця 1

Визначення поняття «людський капітал»

№	Автор	Визначення
1.	С. Дятлов [4, с. 83]	Сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який ціленаправлено використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів (заробітків) певної людини.
2.	В. Куценко, Г. Євтушенко [5, с. 136]	Сукупність знань, здібностей і кваліфікацій; здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємства.
3.	О. Грішнова [3, с. 16]	Економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.
4.	І. Журавльова, А. Кудлай [2, с. 37]	Економічна категорія для позначення адекватної постіндустріальному станові суспільства соціально-економічної форми вираження продуктивних і комунікативних якостей, здібностей, сил, функцій та ролей людини, залучених до системи соціально-орієнтованої економіки змішаного типу, сформованих і розвинутих унаслідок інвестування, що є власністю людини, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню ефективності праці, доходів, морального задоволення свого власника, а також доданої вартості підприємства.

№	Автор	Визначення
5.	Т. Кір'ян [6, с. 73]	Сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих в результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професіональну підготовку та оздоровлення.
6.	Б. Мільнер, З. Рум'янцева, В. Смірнова, А. Бліннікова [7, с. 43]	Сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, умінь вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навичок ... психометричні характерні дані і відомості про поведінку окремих особистостей в різних ситуаціях. Людський капітал – це якості, притаманні людям. Важливо розпізнати, що складають навички, знання і вміння окремої людини.
7.	М. Маринічева [8, с. 24]	Сукупність індивідуальних знань, досвіду, вмінь і навичок співробітників організації і їх спроможність до сприйняття змін.

Проведений аналіз дає можливість стверджувати, що думки вчених концентруються десь в одній площині, однак чіткого системного уявлення про досліджувану галузь не дають. Кожен з авторів характеризує людський капітал, додаючи до нього видові ознаки та надаючи йому більш соціально-економічного змісту, або концентруючи увагу на моральних якостях. То ж можна отримати повне визначення людського капіталу, об'єднавши поняття Т. Кір'яна, що найбільш точно характеризує людський капітал як природні та набуті здібності людини, та поняття С. Дятлова, де уточнюється спрямування використання людського капіталу, а саме розвиток продуктивності праці та збільшення прибутку людини.

Ще А. Ейнштейн зазначав, що розвиток людства залежить не лише від технічних досягнень, а й від моральної стійкості людини. То ж необхідність постійного навчання та розвитку персоналу зумовлені багатьма причинами. До цих причин, як правило, включають розвиток науки та техніки, динаміку зовнішнього середовища, зміни попиту споживачів, нові пропозиції конкурентів і т.п. За оцінкою Світового банку людський капітал перевищує 80% усіх виробничих багатств у Японії і 60% у США. У Австралії та Канаді, які володіють величезними природними ресурсами та відносно невеликими, але високо освітнім населенням, частина людського капіталу становить 20% виробничих багатств цих країн. При цьому, як стверджує Світовий банк, у країнах з перехідною економікою (до яких належить і Україна) 16% економічного зростання зумовлено фізичним капіталом, 20% – природним капіталом і 46 % – людським капіталом. Тож не дивно, що ЮНЕСКО прийнято рішення щодо розробки формули визначення інтегрального індексу країни,

який би характеризував її освітній та інтелектуальний потенціал, а також стан здоров'я населення (поряд з іншими факторами економічного розвитку).

У наш час одним з методів оцінки людського капіталу є використання комплексного показника «індекс розвитку людського потенціалу» (ІРЛП), що розроблений ООН. За допомогою індексу можна судити про ступінь стійкості соціально-економічного розвитку країни в цілому. ІРЛП є показником, що дозволяє оцінити рівень країни за трьома основними напрямками в області розвитку людського потенціалу: 1) довголіття на основі здорового образу життя (визначається рівнем очікуваної тривалості життя); 2) знання (вимірюються рівнем освіченості дорослого населення та валовим коефіцієнтом вступивших до навчальних закладів); 3) гідний рівень життя (оцінюється ВВП на душу населення). Чим вище ІРЛП, тим більш стійкий розвиток будь-якої економічної системи.

12 жовтня 2009 р. було видано новий звіт ООН «Про розвиток людського потенціалу» дані запізнюються на два роки, то ж у 2007 р. Україна, зважаючи на світову фінансову кризу, опинилася лише на 85 місці. Таким чином, на сучасному етапі Україна входить до групи країн з середнім рівнем розвитку людського потенціалу. [9] В п'ятку лідерів увійшли: Норвегія (1 місце) Австралія (2 місце), Ісландія (3 місце), Канада (4 місце) та Ірландія (5 місце). На шостому місці Нідерланди, а на сьомому – Швеція, Франція та Швейцарія опинились на 8 та 9 місці, Японія на 10. США не входить до десятки країн з найвищим ІРЛП, вони займають 13 місце. Білорусія та Росія знаходяться на 68 та 71 місці.

Зрозуміло, що накопичення людського капіталу вартє витрат, які можна класифікувати за двома групами – прямими та непрямими. Так, до прямих витрат належать наступні:

- витрати на освіту, а саме:
 - формальна (середня, спеціальна, вища);
 - неформальна (самонавчання);
 - загальна (дошкільна, початкова середня);
 - спеціальна (фахова): професійне навчання, підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці, додаткова освіта, перепідготовка.
- витрати на здоров'я (психічне, фізичне, моральне).

До непрямих витрат належать наступні:

- витрати на мобільність;
- витрати на культурний розвиток;
- інші види витрат.

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються як інвестиції в людський капітал. При цьому зазначені інвестиції мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.

2. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства.

4. Фізичне та моральне зношування людського капіталу визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом.

5. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років.

6. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

7. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

8. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільне доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

Інвестиції у людський капітал можуть здійснюватися як на державному рівні, так і на рівні підприємств та конкретної людини. Значна частка вкладів в людський капітал припадає на підприємства. При цьому досить часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб свого виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони вкладають інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. То ж частка

інвестицій в освіту, охорону здоров'я та соціальну допомогу в загальному обсязі інвестицій в основний капітал є доволі низькою.

Зазвичай, інвестицій, що вкладені у людський капітал підприємствами, недостатньо для повного забезпечення розвитку та навчання людини, тому основна частина надходжень спрямована від держави. Держава застосовує і стимули, і примусові заходи, що спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Але основними є стимулюючі заходи, серед яких можна виділити два найбільш дійових способи стимулювання приватних інвестицій у людський капітал, а саме: система податків і субсидій; регулювання урядом ціни на інвестиції в людський капітал.

Слід відмітити, що на рівень розвитку людського капіталу значний вплив має й зацікавленість держави у його збільшенні шляхом фінансування з Державного бюджету освіти, охорони здоров'я і духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах держава бере на себе більшу частку витрат на людський розвиток. Це обумовлено надзвичайно важливим стратегічним значенням таких інвестицій і тим, що вони мають значний позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку. На рисунку 1 наведені дані про обсяги фінансування за вищевказаними напрямками та їх частка у видатках Державного бюджету.



Рис. 1. Динаміка витрат Державного бюджету України на розвиток людського капіталу, млн. грн. [9]

Як свідчать дані графіку, найвищою серед напрямків фінансування людського розвитку є частка державних витрат на освіту: вона складає більш, ніж десяту частину видатків держави. Проте темпи збільшення як видатків на освіту, так і на охорону здоров'я є нижчими, ніж темпи зростання видатків бюджету в цілому.

За статистичними даними звіту Міністерства фінансів України «Про виконання Державного бюджету за 2009 рік» [10] наведені такі дані про видатки держави на соціальну сферу:

- видатки на охорону здоров'я в цілому за 2009 рік зросли на 2,3% порівняно з 2008 роком;
- видатки на духовний та фізичний розвиток за 2009 рік зросли на 10,3% порівняно з 2008 роком;
- видатки на освіту за 2009 рік зросли на 2,3 млрд. грн., або на 11,0% порівняно з 2008 роком;
- видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення за 2009 рік порівняно з 2008 роком зросли на 1,4% до 51,5 млрд. гривень.

Нестача коштів для розвитку освіти з держбюджету на сучасному етапі компенсується за рахунок приватних інвестицій як самих студентів, так і їхніх батьків, оскільки на сьогодні освіта вийшла зі сфери традиційного розподілу ресурсів і перетворилась на великий бізнес.

За статистичними даними сукупні витрати домогосподарств на місяць становили 1229,4 грн. в 2005р., 1442,8 грн. в 2006 р., 1722,0 грн. в 2007 р., 2590,4 грн. в 2008 р. та 2754,1 грн. в 2009 р., з них у 2009 р. на охорону здоров'я було витрачено 3,1 %, на відпочинок і культуру - 1,8 %, на освіту - 1,3%, на різні товари і послуги – 2,3%.

В Україні сьогодні спостерігається незбалансованість розвитку людського капіталу. Люди, які мають високий рівень кваліфікації, нездатні знайти необхідну роботу, тому готові працевлаштовуватись на низькооплачувані роботи, що негативно впливає на її подальшу кваліфікацію. Цьому сприяли різні чинники. Наприклад, такий важливий ресурс як підприємницькі здібності (складова людського капіталу), був абсолютно відсутнім під час переходу до ринкової економіки.

Враховуючи всі фактори нагромадження людського капіталу в Україні, доцільно запровадити такі заходи щодо його розвитку:

1. Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

2. Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон.

3. У загальнонаціональній та регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання щодо покращення репродуктивного здоров'я населення.

Збільшення інвестицій в людський капітал і підтримка їх на високому рівні є стратегічно необхідною умовою входження України в число розвинутих країн. Вирішення цієї проблеми ускладнюється визначенням обсягів інвестицій, які доцільно вкладати в людський капітал, тим більше, що ці інвестиції в усьому світі на перших етапах здійснюються із бюджету усіх рівнів за рахунок економії на інших статтях витрат. Сприяти цьому повинні й заходи щодо податкового стимулювання.

Література

1. Воронков Д. К. Взаємозалежність людського капіталу і професійних компетенцій працівників підприємства. Економічний вісник Донбасу № 4 (18), 2009.
2. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання / І.В.Журавльова, А.В. Кудлай. — Харків : ХАНЕУ, 2004. — 284 с.
3. Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Гришнова. — К. : Знання, 2001. — 256 с.
4. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. — СПб.: Изд. СПбУЕФ, 1994. — 264 с.
5. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, П.І. Євтушенко // Міжвідомчий наук. зб. «Зайнятість та ринок праці». — 1999. — №10. — С. 136 — 145.
6. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. — 2008. — № 9. — С. 64 — 73.
7. Мильнер Б.З. Управление знаниями в корпорациях : учеб. пособ. / Б.З. Мильнер, З.П. Румянцева, В.Г. Смирнова, А.В. Блинникова / под ред. д-ра эконом. наук, проф. Б.З.Мильнера. — М. : Дело, 2006. — 304 с.
8. Мариничева М.К. Управление знаниями на 100%: Путеводитель для практиков / М.К. Мариничева. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. — 320 с.
9. Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
10. Звіт Міністерства фінансів України "Про виконання Державного бюджету України за 2009 рік у розрізі економічної класифікації видатків" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=244334&cat_id=244333

УДК 330:336.145.1

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Кошелева Е.Е.
Хорошева Е.И.

Одним из условий успешного продвижения реформ в любом государстве, главная цель которых - повышение уровня жизни населения, является трансформация экономического и финансового механизмов в соответствии с принципами хозяйствования в условиях рынка. В свою очередь, результативность государственного регулирования экономики и социальной сферы находится в прямой зависимости от построения бюджетной системы и