

М.С. БРІЛЬ, канд.екон.наук.,доц. кафедри політичної економії
Харківський національний економічний університет;
І.В. ПИВАВАР, ст. викл. кафедри політичної економії Харківський
національний економічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Розроблено пропозиції щодо політики держави, спрямованої на всебічний розвиток людського капіталу в Україні, що всвою чергу обумовлено зміцненням економіки, підвищенням рівня життя населення та зменшенням майнового розшарування. У статті розглянуті наукові основи категорії людський капітал, який у зростаючій ступені визначає головні параметри господарства кожної країни, а також життєвий рівень населення й конкурентоспроможність на глобальному ринку. Проведено аналіз ефективного інвестування в природні здібності людини, при якому покращується рівень знань, навичок, що в свою чергу сприяє розвитку можливостей їх практичної реалізації.

Ключові слова: людський капітал, життєвий рівень, ефективність, глобальний ринок, людський потенціал, соціальна політика.

Вступ. В сучасних умовах якості людського капіталу у зростаючій ступені визначають головні параметри господарства кожної країни й в остаточному підсумку - життєвий рівень населення й конкурентоспроможність на глобальному ринку. Саме покращення життєвого рівня громадян стає основною метою росту та накопичення потенціалу, потужностей економіки країни. Особливо актуальним це є для України, де ще не сформувались відповідні економічні умови для становлення середнього класу, тобто для появи людей, які мають особисту свободу і не лише володіють, а мають можливість легально нагромаджувати власність, вести економічну діяльність та одержувати пристойні доходи.

Аналіз основних досягнень і літератури. Даній проблемі в якій розкриваються питання стосовно формуванню людського капіталу в Україні

присвячено і випущено друком у світ значну кількість наукових робіт таких вітчизняних науковців як Сіверська Л.Б., Лібанова Е., Хромов М.І., Близнюк В.В., Бородіна О.М., Еськов А.Л., Грішнова О.А., Зирянов В.В.[1-8] та інших дослідників. Водночас, недостатньо залишаються питання виявлення соціально-економічних умов формування людського капіталу в Україні.

Мета дослідження. Метою статті є обґрунтування і виявлення теоретико-методичних аспектів соціально-економічних умов формування людського капіталу.

Матеріали досліджень.

Характеризуючи людський капітал, слід зауважити на те, що він походить від економічного капіталу, який є основою і для деяких інших капіталів (соціального, культурного, тощо) [4].

Для України мобілізація та ефективне використання всіх ресурсів є особливо важливим з двох причин. По-перше, Україна успадкувала з минулих часів лікарні, школи та інші установи людського розвитку „радянського” типу, які неспроможні ефективно функціонувати в умовах ринкового демократичного суспільства. Фактично з огляду на світові стандарти вони й раніше працювали неефективно. Тому й виникла необхідність шукати нових шляхів ефективного використання обмежених ресурсів і залучення громадян до цього процесу — вкрай важлива справа. По-друге, попереднє десятиріччя економічного спаду залишає країну поки що зі значно скороченими фінансовими ресурсами порівняно з існуючими за радянських часів [5].

Людський капітал формується й розвивається на основі тісної взаємодії й взаємовпливу багатьох чинників, головні з яких - родина, виробництво, суспільні відносини і зв'язки.

Для перетворення людських ресурсів у діючий капітал необхідні певні умови, що забезпечили б реалізацію людського потенціалу в результаті діяльності, тобто, на нашу думку, необхідною умовою його формування у суспільстві є процес кругообігу людського капіталу.

Людина проходить через ряд природних вікових стадій, кожна з яких характеризується особливим станом його природних придбаних властивостей з характерними особливостями його участі в освітній, виробничій, науковій і культурній діяльності. На кожній стадії вимагаються особливі вкладення у формування людини, відсутність яких не можна цілком відшкодувати ніякими запізніними витратами на наступних стадіях.

У процесі кругообігу капіталу здійснюється природне поєднання економічних інтересів людини та держави, який проявляється у прагненні до збільшення індивідуального та національного багатства. Людський капітал відображає певний кругообіг людського трудового потенціалу людини, виражений у необхідному запасі здоров'я, знань, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері виробництва послуг; приносить дохід як його власникові, так і роботодавцю.

У процесі ефективного інвестування в природні здібності людини відбувається його якісне оновлення, при якому покращується рівень знань, навичок, що в свою чергу сприяє розвитку можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та зростає національний дохід країни, оскільки застосування ґрунтовних знань у повсякденному житті сприяють:

1. розвитку у людини дійових намірів і підприємливості, що наділяє її здатністю приймати обгрунтовані рішення;
2. зростанню продуктивності праці, що робить людину здатною виконувати більший обсяг роботи за вищу винагороду;
3. розвитку інтелекту та індивідуальних здібностей відповідно до умов господарювання із застосуванням нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва;
4. ефективному застосуванню закону економії часу через скорочення строку ознайомлення із новими ідеями та можливістю їх швидкого запровадження у процесі виробництва (сферу послуг).

Отже, за рахунок перелічених факторів прогресу, закладених у самій людині, можна створити нову економічну основу сталого розвитку країни.

У радянський період норма віддачі від інвестиції в людський капітал була досить низькою. Це пояснювалося тим, що централізована планова система організації заробітної плати не припускала певного взаємозв'язку між рівнем освіти працівника, його навичками й уміннями з одного боку, і його заробітною платою з другої.

В Україні сьогодні освіта вийшла зі сфери традиційного розподілу ресурсів і перетворилася на великий бізнес. Вкладаючи значні кошти, суспільство хоче мати на виході високоякісні результати: до закінчення школи - збереження здоров'я дітей, високоякісний рівень навчання, а після закінчення вищого навчального закладу - престижну роботу для них й належну віддачу від її виконання кожним випускником.

Традиційні «кваліфікації на все життя» зустрічаються зараз значно рідше ніж раніше. Робітники не тільки часто змінюють робочі місця чи професії, але й також прагнуть до зміни кваліфікаційного статусу протягом трудового життя. Таким чином, відбуваються значні зміни трудових відносин, і не тільки від внутрішніх, але й від зовнішніх тенденцій, що впливає на загальний стан ринку праці.

В Україні спостерігається прямо пропорційний зв'язок між рівнем освіти та матеріальним становищем. Ситуація на ринку показує, що наявність у сім'ї хоча б однієї людини з вищою освітою знижує ризик бідності вдвічі. У той же час в Україні бідними часто стають особи, не просто достатньо освічені й кваліфіковані, але й працюючі. Так, близько 65% бідних сімей - це ті з них, в яких хоча б одна особа працює. Ця ситуація віддзеркалює типову для бідного суспільства низьку ціну послуг робочої сили[3].

Щодо суб'єктивної бідності, то в Україні її визначають за самооцінкою, тобто людини визначається бідною, якщо сама себе так ідентифікує. Цей прояв бідності має надзвичайно важливе значення під час аналізу суспільної свідомості та поведінки. Саме суб'єктивна бідність, що формує пасивну поведінку, сприяє зниженню економічної активності, ініціативи, прагнення додаткових заробітків, підприємництва або самозайнятості. Масштаби бідності за самооцінкою зазвичай значно перевищують

масштаби об'єктивної бідності. Основними причинами того, що значна частина населення України вважає себе бідними, є загальний низький рівень життя населення України.

Стосовно очікуваної віддачі від інвестицій в освіту, кількісно визначити віддачу досить важко на рівні прогноза. Адже віддача відбувається лише з певним часовим лагом, що часто стримує інвесторів, які хочуть здійснювати інвестиції і майже одразу отримати свої «дивіденди».

Ринкове середовище сучасної української бізнес-освіти характеризується, передовсім відсутністю загальної культури бізнес-освіти; повільним ростом вітчизняного бізнесу, низькою купівельною спроможністю населення, нестачою професійних викладачів з практичним досвідом у бізнесі або консалтингу та несформованістю потреб клієнтів. Тоді як сучасний етап розвитку освіти в Україні потребує перехід від так званої ознайомчої освіти до підготовки практиків підприємницької діяльності, які б володіли не лише глибокими теоретичними знаннями, але й здатні були розробляти ефективні стратегії функціонування компаній на ринку.

Так, різноманітність структур професійної підготовки підказує, що кінцевий економічний і соціальний результат залежить не стільки від якості і змісту навчання, форм навчальних закладів та суми затрат підприємства на навчання працівника, скільки від бажання і можливостей кожного працівника підвищувати свою професійну підготовку, кваліфікацію, якість і зміст навчання, поєднання в ньому загальноосвітніх та професійно орієнтованих елементів, від того, настільки тісно пов'язана професійна підготовка в навчальних програмах з існуючою практикою і врахована специфіка людського потенціалу. Основним девізом сьогодення має стати: «Навчання протягом всього життя»[2].

Існують два основних джерела формування людського капіталу. Одне з них - суспільне - формує умови, в яких функціонує людина, що створює відповідні мотиваційні механізми поведінки людини, відображають життєдіяльність спільноти та певні напрями для подальшого розвитку власного потенціалу, забезпечуючи при цьому задоволення певних власних потреб. На цій основі формується і проявляється інше джерело людського капіталу - конкретна особа, що є перевтіленням та реалізацією внутрішнього потенціалу і безпосередньому трансформуванні з людини в людський капітал.

Формування людського капіталу на рівні сім'ї здійснюється на основі інвестицій родини на виховання, освіту й зміцнення здоров'я дітей. В економічному плані це є інвестиції.

Важливим є той факт, що, з одного боку, рівень освіченості, навички, культура, сімейні традиції і стан здоров'я батьків є основою формування людського капіталу їх

дітей, з іншого боку, значний вплив має також якість і доступність дошкільної та позашкільної освіти дітей, що сприяють його якісному накопиченню.

Важливою умовою ефективного використання людського капіталу є перевищення одержаного мінімального грошового доходу над величиною прожиткового мінімуму, що призводить до накопичення грошей. Нагромадження - один з найважливіших показників добробуту населення, як інвестиційний ресурс нагромадження, він займає проміжне місце між сукупними витратами і доходами.

Останнім часом намічається тенденція якісного погіршення нагромадження людського капіталу, вона зумовлюється тим, що певний час значна частина людей в економічно активному віці не може знайти застосування своїм здібностям, кваліфікації, досвіду у певному обсязі, таким чином, ця частина людського капіталу виявляється марною, тому що не використовується, не створює багатства і не приносить доходу. Цей період триває досить довго, тому відбувається „моральний знос” накопиченого людського капіталу, тобто знецінення знань, навиків та умінь. Це негативне явище посилюється тим, що значна частина економічно активного населення одержала знання та досвід роботи в умовах командно - адміністративної системи, їм важко пристосуватись до нових умов ринкової соціально-орієнтованої економіки і це є великою економічною небезпекою для суспільства. Адаптація накопиченого в умовах централізовано-планової економіки людського капіталу до ринкової економіки є безпрецедентним процесом як в економічному, так і в психологічному аспектах.

Для перетворення вітчизняного людського капіталу в основний стратегічний ресурс необхідно, перш за все, сформувати адекватне суспільне розуміння на всіх рівнях того положення, що визначальною передумовою стало функціонування економіки в цілому, окремих її галузей, виробничо-господарських структур та усіх інших елементів людського буття є їх функціонування на засадах системності, в тому числі в частині, що стосується її забезпеченості всією необхідною для цього сукупністю фінансових, економічних, матеріальних та інших капіталів. Усі вони відносно рівнозначні, кожний з них виконує визначену для нього (притаманну йому) функцію : тому є незамінним [7].

Прискорене відтворення фізичного капіталу вимає постійного оволодіння новими знаннями. Економіка знань базується на розгалужених горизонтальних зв'язках економічних суб'єктів, процесах їхньої самоорганізації та прийняття управлінських рішень під впливом інформації, яка надходить з ринку.

Інвестиції в перенавчання дорослого населення - найбільш швидкий й економічний напрямок якісного оновлення людського капіталу, який, як свідчить досвід, дає досить швидку віддачу. Це дає можливість припинити деградацію діючого людського капіталу, особливо це стосується мешканців села, і сприяти його накопиченню.

В сучасних умовах професійні знання мають тенденцію до швидкого старіння. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих та виникає більш ніж 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20-25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін ефективності дорівнює 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес, -два-три роки. Таким чином, усе це потребує безперервного підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу[1].

Результати досліджень. Реінвестування як закрочна стадія кругообігу капіталу передбачає повторне вкладання коштів у здібності людини задля більш продуктивної подальшої роботи. Важливим елементом у розвинутих країнах є професійна підготовка на виробництві (отримання практичних навичок) і курси перепідготовки. Професійна підготовка виступає як механізм, за допомогою якого людина, що приходить на підприємство, може краще ознайомитися зі своєю роботою, довідатися про підприємства, колектив, а основне навчитись запроваджувати власні теоретичні навички у виробництво. Курси перепідготовки надають працівникам можливість придбання знань по нових перспективних напрямках у рамках наявної спеціальності, вивчити досвід та нові технології зарубіжних країн.

Інвестиції в людські ресурси дозволяють людям керувати «портфелем час - життя» і розширення діапазону результатів навчання, що більше очевидні всім зацікавленим. Творчі й іноваційні підходи до інвестицій у людські ресурси - невід'ємна частина розвитку навчальних організацій.

Попит формує відповідні умови на ринку праці щодо необхідності реінвестування в людський капітал щодо отримання нової кваліфікації, перекваліфікації або отримання нових знань з тієї чи іншої професії.

Підбиваючи підсумок, треба наголосити, що саме держава має набір власних виключних можливостей з набором важелів впливу на людину та суспільство. Вона також організаційно скріплює всю систему, виконуючи унікальну функцію формування загальної стратегії, а також стимулювання й коректування впливу на людину інших складових її розвитку.

Влада встановлює правові рамки існування людини у родині, суспільстві, глобальному середовищі, створює систему примусу до дотримання законодавчо закріплених норм і правил поведінки, а також гарантує захист прав своїх громадян. Не менш важлива діяльність держави щодо правового регулювання господарських взаємин у сучасних ринкових умовах взагалі й ринку робочої сили особливо. Ця інституція несе відповідальність і за підтримку в суспільстві нормального стану природного середовища, сприятливого соціального клімату.

Складовими політики, спрямованої на всебічний розвиток людського капіталу в Україні мають стати наступні постулати:

1. впровадження принципу вільного доступу населення до інформації та знань;
2. реалізація принципу «освіта протягом життя»;

3. запровадження стимулів до індивідуальних та приватних інвестицій в людський капітал;
4. створення нових робочих місць у галузях, пов'язаних з інформацією та інтелектуальною власністю;
5. розвиток наукової галузі;
6. докорінне реформування систем соціальної підтримки та охорони здоров'я;
7. розвиток національної культури;
8. створення умов безпечного середовища для громадян в різних сферах життя з урахуванням особливостей потреб кожної людини.

Висновки. Таким чином вплив держави на розвиток людського капіталу характеризується концентрацією в її руках певних ресурсів та повноважень: по-перше, бюджетних засобів, а також, по-друге, законодавчого регулювання. Для задоволення потреб людини, як особистих, так і суспільних, призначається певна частина державного бюджету. Але безпосереднє відношення до розвитку людського потенціалу мають такі бюджетні функції - нагромадження людського капіталу та перерозподіл доходів. Відповідно найважливішими статтями державних витрат повинно бути фінансування, по-перше, освіти та науки, охорони здоров'я, культури, а по-друге, системи соціального страхування й соціального захисту населення. Все ці дії обумовлені зміцненням економіки, підвищенням життя населення, зменшенням майнового розшарування.

Список літератури: 1. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В.В.Близнюк // Економіка і прогнозування. - 2005. - №2. - С. 64-78. 2. Бородіна О. М. Людський капітал як основне джерело економічного зростання/ О.М.Бородіна // Економіка України. - 2003 р. - № 7. - С. 48-53. 3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки/ О.А. Грішнова - К.: Знання, КОО, 2001. - 254 с. 4. Зирянов В. В. Людський капітал, культурний капітал, студентство, регіон, поселення / В.В.Зирянов // Персонал. - 2007р. - №8. - С. 45-76. 5.Сіверська Л.Б. Людський капітал як потенційний фактор економічного розвитку держави / Л.Б.Сіверська.// Науковий вісник. - 2006р. - вип.16.2.- С.68-82. 6.Лібанова Е. О. Подолання бідності: погляд науковця / Е.О.Лібанова // Праця і зарплата. - 2004. - № 15.- С. 71-74. 7. Еськов А.Л. Мотиваційний механізм в системі промислового менеджмента: проблеми и решения: Монографія / Еськов А.Л./ НАН України. Ін-т економіки промисловості.- Донецьк.- 2006. - 390 с. 8. Хромов М.І. Людський капітал та якість робочої сили / М.І. Хромов М.І.// Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку: 36. наук.пр.- Донецьк: ІЕП НАН.-2009.- С.138-151.

Bibliography (transliterated): 1. Blyznyuk V.V. *Lyuds'kyy kapital yak faktor ekonomichnoho rozvytku (evolyutsiya metodolohichnykh pidkhodiv ta suchasnist')* / V.V.Blyznyuk // Ekonomika i prohnouzuvannya. - 2005. - #2. - S. 64-78. 2. Borodina O. M. *Lyuds'kyy kapital yak osnovne dzherele ekonomichnoho zrostantnya*/ O.M.Borodina // Ekonomika Ukrainy. - 2003 r. - # 7. - S. 48-53. 3. Hrishnova O.A. *Lyuds'kyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesynoyi pidhotovky*./ O.A. Hrishnova - K.: Znannya, KOO, 2001. - 254 s. 4. Zyryanov V. V. *Lyuds'kyy kapital, kul'turnyy kapital, student-stvo, rehion, poselennya* / V.V.Zyryanov // Personal. - 2007r. - #8. - S. 45-76. 5.Sivers'ka L.B. *Lyuds'kyy kapital yak potentsiynyy faktor ekonomichnoho rozvytku derzhavy* / L.B.Sivers'ka.// Naukovyy visnyk. - 2006r. - vyp.16.2.- S.68-82. 6.Libanova E. O. *Podolannya bidnosti: pohlyad naukovtsya* / E.O.Libanova // Pratsya i zarplata. - 2004. - # 15.- S. 71-74. 7. Es'kov A.L. *Motyvyatsyonniy mekhanizm v systeme proyzvodstvennoho menedzhmenta: problemy y resheniya*: Monohrafiya / Es'kov A.L./ NAN

Україны. Yn-t ekonomyky promyshlennosty.- Donetsk.- 2006. – 390 s. 8. Khromov M.I. *Lyuds'kyy kapital ta yakist' robochoyi syly* / M.I. Khromov M.I.// *Stratehiya i mekhanizm rehulyuvannya promyslovoho rozvytku*: Zb. nauk.pr.- Donetsk: IEP NAN.-2009.- S.138-151.

Надійшла до редколегії 06.03.2014

УДК 657.22

О.І. ЛИННИК, канд.екон.наук, доц., НТУ «ХПІ»;

О.М. БОНДАРЕНКО, асистент НТУ «ХПІ»

ТРУДНОЩІ ТА ПЕРЕВАГИ ЗАСТОСУВАННЯ МСФЗ В УКРАЇНІ

В статті розглянуто основні проблеми та переваги впровадження МСФЗ в Україні. В подальшому планується дослідити економічні вигоди та витрати, які отримає Україна після впровадження МСФЗ, за допомогою аналізу даних щодо залучення іноземного капіталу, динаміки рівня економічних показників підприємств як на галузевому рівні, так і на рівні національному.

Ключові слова: фінансова звітність, міжнародні стандарти фінансової звітності, національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку, трансформація, користувачі.

Вступ. Сьогодні завдяки спільним зусиллям розвинутих країн світу поступово створюється уніфікована система бухгалтерського обліку. У сучасних умовах перехід на ведення бухгалтерського обліку за МСФЗ – невід’ємна складова функціонування багатьох підприємств в інтеграційних процесах економіки України.

Наша держава була однією з перших на території колишнього СРСР, хто відкрито заявив про обрання курсу міжнародного досвіду до побудови національної системи бухгалтерського обліку. На законодавчому рівні це вдалось втілити у Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 12.05.2011 року. З того часу з’являється велика кількість публікацій, що стосуються процесів трансформації бухгалтерського обліку та першого застосування МСФЗ. Ще одним кроком до вирішення обраного курсу стало відкриття сайту, який присвячений МСФЗ, Міністерством фінансів України. Проте ця тема є дуже актуальною і у науковій літературі залишаються суперечки відносно переваг і недоліків ведення обліку за Міжнародними стандартами.

Аналіз основних досягнень і літератури. Багато вітчизняних та закордонних науковців приділяють увагу проблемам обліку за МСФЗ. Питання застосування міжнародних стандартів і покладення в їх основу національних стандартів є досить супереч як у наукових колах, так і серед практиків. Питанням трансформації обліку у