

## Список літератури

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni\\_podiii/tekst\\_generalnoii\\_ugodi.html](http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni_podiii/tekst_generalnoii_ugodi.html)
5. Галузева угода, укладена між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11442>

*А. Сафарова*

### **Нормативно-правовое обеспечение расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях**

Рассмотрены нормативно-правовые документы, на которых основывается организация учета расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях

*A. Safarova*

### **Is standard-legal maintenance of calculations on payment at the baking enterprises**

Are considered legal documents on which the organization account settlement on pay for bakeries.  
Keywords: wages, collective bargaining, labor contract, the hourly wage system, piecework remuneration system

Одержано 05.10.11

## **УДК 330.331.101**

**Н.В. Стежко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу**

Досліджено особливості формування людського капіталу в країнах ЄС та США. Визначено найбільш дієві напрями, інструменти та методи соціальної політики, які забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.  
**людський капітал, бідність, економічна безпека, освіта, безпека здоров'я**

**Постановка проблеми.** Наявність значних соціально-економічних проблем в Україні та її регіонах, які тривалий час накопичувалися та не вирішувалися, або вирішувалися надто повільно, створює суттєві загрози для розвитку людського капіталу. Це вимагає активізації соціальної політики держави у сфері формування людського капіталу та суттєвого підвищення її ефективності. При цьому доцільно залучити досвід розвинених країн у вирішенні соціальних проблем, таких як зниження

бідності, підвищення якості освіти, охорони здоров'я, стану навколишнього середовища тощо. Вивчення зарубіжного досвіду формування людського капіталу та адаптації його до умов України може бути ефективним інструментом державної соціальної політики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми людського капіталу українським вченими-економістами відносять до 90-х років минулого століття. Значний внесок у дослідження даної концепції в умовах розвитку вітчизняної економіки зробили: Д.П. Богиня [1], В.В. Близнюк [2], О.А. Грішнова [3], І.О. Джаїн [4], А.А. Колосюк [5], П.Н. Майданевич [6], Д.В. Маляр [7], Н.П. Марущак [8], Л.І. Михайлова [9], М.С. Осійчук [10], Л.К. Семів [11], Р.С. Чорний [12], які визначили соціально-економічну сутність людського капіталу, його формування в системі освіти, механізм здійснення інвестицій в людський капітал, місце людського капіталу в складі капіталу підприємства з урахуванням розширення видів його діяльності тощо. Разом з тим, недостатньо дослідженим залишається зарубіжний досвід формування та розвитку людського капіталу.

Для забезпечення в Україні сучасного рівня розвитку людського капіталу доцільно запозичити високі стандарти соціальної політики країн Європейського Союзу, США та інших розвинених країн світу. Аналіз їх досягнень у вирішенні соціальних проблем, попередження та усунення соціальних загроз та ризиків може сприяти удосконаленню соціальної політики України. Це має особливе значення в сучасних умовах – коли Україна стала на шлях євроінтеграції. Піввіковий розвиток Європейського союзу свідчить про послідовне формування соціально орієнтованої та соціально відповідальної моделі розвитку суспільства, спрямованої на досягнення високого рівня розвитку людського капіталу. Макет європейської соціальної моделі та основні напрямки соціальної політики викладені в Хартії соціальних прав працюючих 1989 р., доповнений Хартією основних прав ЄС 2000 р., а також в тексті Конституції, що була підписана у Римі в 2004 р. керівниками держав та урядів ЄС. При цьому Хартія основних прав в якості спеціальної частини включена в Конституцію Євросоюзу, де в розділі «соціальна політика» міститься зобов'язання ЄС щодо забезпечення адекватного соціального захисту своїм громадянам [13].

**Виклад основного матеріалу.** Однією із найважливіших проблем для України, в сфері формування та розвитку людського капіталу, є *бідність*, яка пов'язана з економічною безпекою людини. Згідно стратегічних орієнтирів держави та прийнятих Цілях Розвитку Тисячоліття вона має бути вирішена до 2015 р. Однак дослідження цієї проблеми свідчать, що рівень бідності за національною межею бідності (75% медіанного доходу) практично не змінюється і близько 27% населення щорічно знаходяться за цією межею [14, с. 64]. Проблема бідності є актуальною і для розвинених країн світу, в тому числі для ЄС. В якісному відношенні бідність в розвинених країнах викликає стурбованість суспільства, тому що особливістю бідності в цих країнах є зміни в морально-психологічному стані, виникнення особливої субкультури бідності, її відстороненість від суспільства. В 2002 р. на саміті ЄС в м. Ніца всі країни-члени ЄС виразили готовність знизити в себе рівень бідності і соціальної ізоляції до 2010 р. Особливу стурбованість викликають в розвинених країнах діти, які ростуть в бідності, оскільки вони позбавлені рівних можливостей стати повноправними членами майбутнього суспільства [15].

Стандартним показником рівня бідності є кількість людей, доход яких є нижчим заданого порогу (межі) бідності. Межа бідності береться як частка (в %) від середньо-медіанного кінцевого особистого доходу в розрахунку або на душу населення, або на сім'ю. Ця частка може бути різною, але як правило, межа бідності визначається як 50%

від середнього доходу. Важливим аспектом при цьому стає не лише постійне відстеження стану бідності на національному рівні, а і порівняння зі станом в інших розвинених країнах.

Основа для розробки пріоритетів у вирішенні поставленої задачі була закладена в фундаментальному дослідженні, проведеному в Відділі соціальної політики Директорату зайнятості і праці Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), яка була створена в 60-х роках як об'єднання промислово розвинених країн. Дані для цього дослідження збирались експертами на основі переписів і опитувань по всіх країнах за єдиною методологією і були приведені до максимально можливої співставності. Результати цього дослідження не лише відображають широкомасштабну картину нерівності і бідності в багатій частині світу, але і показують корегуючу роль держави.

За рівнем відносної бідності (на кінець ХХ століття) розвинені країни можна умовно віднести до трьох підгруп. Найнижчий рівень бідності – 5-7% – характерний для Австрії, Голландії, Данії, Норвегії, Фінляндії, Швеції. До країн з середнім рівнем бідності – 8-10% від всього населення – можна віднести Австралію, Бельгію, Великобританію, Німеччину, Ірландію, Канаду. Найвищий рівень бідності – 14% і вище, що перевищує середній за всіма країнами, – відмічався в Греції, Італії та США [15].

Стратегія боротьби з бідністю у більшості країн змінювалася в залежності від економічної ситуації та розуміння найбільш важливих чинників економічного зростання і підвищення добробуту населення. Якщо у 1950-60-ті роки ХХ ст. акцент робився на інвестиції в фізичний капітал, у 1970-ті роки – на формування людського капіталу, то у 1980-х роках він переміщується у площину управління. Основний наголос був зроблений на удосконаленні економічного управління і підвищенні ролі ринкових сил. У «Доповіді Всесвітнього банку про світовий розвиток 1990 р.: Бідність» була запропонована стратегія, яка складається з двох елементів: сприяння економічному зростанню, заснованому на інтенсивному використанні робочої сили, за допомогою симулювання більшої економічної відкритості і здійснення інвестицій; забезпечення базових послуг бідним в області охорони здоров'я.

У 1990-ті роки на передній план були висунуті аспекти відповідних інститутів управління, так само як і проблеми уразливості на місцевому і національному рівнях. В остаточному підсумку на початку ХХІ ст. для формування стратегії ефективної боротьби з бідністю набули розвитку усі раніше запропоновані стратегії, підкріплені отриманими даними і досвідом останнього десятиліття, які при цьому враховували зміни глобальних умов. Зараз стратегія боротьби з бідністю передбачає три напрямки: створення економічних можливостей, розширення прав і можливостей для бідних прошарків населення, у тому числі у відношенні зайнятості, підвищення матеріальної безпеки [16, с. 4-5].

Під створенням економічних можливостей розуміється можливості здобути відповідну кваліфікацію, працевлаштування та отримання гідної заробітної плати, що є базовими засадами боротьби з бідністю. Саме праця має стати основним засобом боротьби з бідністю, на що наголошує МОП [17].

Серед пріоритетів ЄС в області соціальної політики вже довгі роки *провідне місце належить зайнятості*. Ця проблема розглядається в даний час як ключова для майбутньої інтегрованої Європи. При цьому враховуються наступні фактори: реалізація в сфері праці можливостей людини; вплив зайнятості на всі сторони життя суспільства (у тому числі і політичну); інтереси всіх категорій дорослого населення задовольняються тільки за допомогою зайнятості (незалежно від віку, статі, професії,

рівня кваліфікації й ін.); зайнятість – це основа розвитку економічної демократії і демократії взагалі; ступінь рішення проблеми зайнятості визначає потенціал суспільства і його перспективи.

Забезпечення високого рівня зайнятості та скорочення безробіття досягається шляхом створення нових робочих місць, широкого використання гнучких форм зайнятості та удосконалення інформаційно-організаційного механізму інфраструктури ринку праці. Створення нових робочих місць в країнах ЄС відбувалося паралельно зі структурної перебудовою. Впровадження нових технологій та розвиток сфери послуг забезпечував створення сучасних робочих місць, що відповідали потребам висококваліфікованої робочої сили. Уряди країн-членів ЄС стимулюють створення нових робочих місць шляхом проведення стабільної податково-бюджетної і грошово-кредитної політики, забезпечення стабільних інвестиційних режимів, здорових фінансових систем, зрозумілого і прозорого підприємницького середовища, верховенства закону, боротьби з корупцією. Окрім цього реалізується низка соціальних програм, спрямованих на забезпечення зайнятості соціально-уразливих груп населення (жінок з дітьми, молоді, інвалідів, осіб похилого віку, осіб зі слабким здоров'ям та інших).

Першою реакцією західноєвропейських урядів на різке зростання безробіття на початку 80-х років став курс на створення нових робочих місць шляхом розвитку спеціальних економічних і соціальних програм, орієнтованих на найбільш страждаючі від безробіття групи. Ці проекти були покликані допомогти в працевлаштуванні тим, чия кваліфікація могла бути затребувана ринком праці, а інших навчити дефіцитним у даному регіоні професіям, щоб скоротити по можливості кількість людей, що переходять у розряд безробітних. Досить успішним прикладом такої діяльності можна назвати реалізацію програм молодіжної зайнятості. У результаті дії спеціальних програм («Леонардо да Вінчі», «Сократ», «Молодь для Європи» і ін.) вдалося помітно знизити рівень молодіжного безробіття [18, с. 17].

Іншими напрямками забезпечення високого рівня зайнятості був перехід до гнучких форм працевлаштування та широке застосування гнучких варіантів трудових угод на державних та приватних підприємствах. До гнучких форм зайнятості відносяться часткова та тимчасова зайнятість, зайнятість з гнучким графіком роботи, розподіл робочого місця, надомна робота, які є досить поширеними в країнах ЄС. Частково зайняті в ЄС складають майже 17% працюючих, а тимчасово зайняті – 15%. При чому серед 15-19-літніх працівників рівень тимчасово зайнятих досягає 48% серед жінок і 55,5% серед чоловіків [18, с. 9].

Попередження та усунення ризику безробіття і забезпечення високої зайнятості вимагає удосконалення інфраструктури ринку праці та розвиток організаційних форм сприяння зайнятості. В країнах ЄС була створена Європейська служба зайнятості та сформована розгалужена сітка консультаційних служб, що допомагали безробітним у пошуку вакансій. Програма EURES (Європейська служба зайнятості) розпочалася в 1994 р. Тим самим у Євросоюзі був створений ефективний механізм обміну інформацією про попит та пропозицію на ринку праці, умови життя і роботи. Крім того, метою мережі EURES була систематизація даних про передбачуваних і заповнених з її допомогою вакансіях і розвиток транснаціонального співробітництва між державними службами зайнятості.

Європейська служба зайнятості, відповідно до регламенту № 2434/92 була визначена як агентство по зайнятості на європейському рівні, що займається інформацією, консультаціями і розміщенням осіб, які мають необхідність у роботі, і як орган, зобов'язаний оперативно розглядати будь-яке питання, пов'язане із зайнятістю в

Європі. За її допомогою 400 єврорадників надає інформацію та консультації як особам, що шукають роботу, так і роботодавцям, що допомагає процесу працевлаштування безробітних та кращому забезпеченню робочою силою підприємств.

В США з метою забезпечення більшої відповідності професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів потребам ринку праці та зниження безробіття регулярно здійснюються прогнози професійно-кваліфікаційної структури зайнятих. Вони є важливою інформацією для навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів та для державних органів управління у соціально-трудої сфері.

Подолання бідності можливе лише при умові *високої вартості робочої сили* та відповідної заробітної плати, яка забезпечує гідний рівень життя працюючому населенню. Європейським комітетом з соціальних прав мінімальну зарплату (МЗП) визначено на рівні 60% середньої зарплати в країні. При цьому в розвинутих країнах вона в 2-2,5 рази перевищує прожитковий мінімум (ПМ) [19, с. 48]. Високий рівень оплати праці забезпечується високим рівнем професійної підготовки працівників, високою продуктивністю праці та ефективною її організацією. В той же час державна політика розвинених країн свідомо спрямована на встановлення високих соціальних стандартів (прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати і пенсії), що забезпечує високий рівень життя населенню та зниження ризику бідності. Однією з умов вступу Греції, Португалії, Іспанії до Євросоюзу було підвищення мінімальної зарплати до 300-500 дол. США.

У розвинених державах з ринковою економікою інститут оплати праці – завдяки встановленню високої базової ціни робочої сили (МЗП), прогресивної шкали оподаткування доходів, соціальних виплат і гарантій – є інструментом розподілу та перерозподілу національного доходу. Застосування прогресивної шкали оподаткування доходів населення та система соціальних трансфертів є важливим інструментом зниження рівня бідності. До кінця 70-х років у політиці оподаткування особистих доходів чільною була кейнсіанська теорія, що розглядала розширення платоспроможного попиту як найважливіший стимул економічної діяльності. Від податків звільнялися низькі доходи, а до середніх та особливо високих – застосувалася прогресивна шкала оподаткування (від 10-30% нижчих до 70-80% вищих ставок). У більшості розвинених країн ставка податку була встановлена на рівні 40-50%. Податок на особистий дохід у США включав 5 ставок – від 15% до 39,6% [19, с. 49].

Таким чином зниження рівня бідності та створення умов для розвитку людського капіталу в розвинених країнах досягається шляхом високого рівня зайнятості, високої вартості робочої сили та перерозподілу первинних доходів через систему оподаткування і соціальних трансфертів.

*Забезпечення доступу до якісної освіти* є однією із найважливіших умов формування людського капіталу. На сучасному етапі значно зростає потреба високої освіти робочої сили. Так, в США в 2000 р.  $\frac{1}{3}$  всіх робочих місць вимагала вищої освіти, тоді як у 80-х роках їх було лише 20% [20, с. 50]. Соціальна політика усіх розвинених країн спрямована на розвиток освітньо-професійного рівня населення.

Уряд США значні зусилля спрямовує на розвиток та підвищення якості шкільної та професійної освіти. Федеральний уряд США є важливим джерелом стратегічних ініціатив та фінансування розвитку науково-освітньої діяльності. При цьому охоплюється система шкільної, вузівської та післядипломної освіти. Основними стратегічними пріоритетами в системі управління американською освітою є: підвищення якості шкільної освіти; забезпечення широкого доступу населення до вузівської освіти; впровадження безперервної освіти впродовж життя. Федеральні органи США завжди враховували і враховують всю важливість професійної підготовки

і перепідготовки робочої сили. Всього за період 90-х років минулого століття було затверджено більше 100 різних державних програм, які проводилися під егідою Міністерства праці США [20, с. 56].

У 1998 р. був прийнятий закон «Про інвестиції в робочу силу» (Workforce Investment Act), по якому підлягала реформуванню федеральна система навчання з метою полегшення доступу до освіти різних категорій працівників. Цей Закон, що вступив в силу в 2000 р., передбачає, зокрема, забезпечення громадян необхідною інформацією для кращої орієнтації на ринку праці і для вибору найбільш відповідних для тих або інших категорій безробітних курсів професійної підготовки. Продовжує функціонувати створений ще в рамках «боротьби з бідністю» при президенті Л. Джонсоні «корпус зайнятості», який являє собою цілу систему спеціальних учбових центрів, які допомагають молоді здобувати освіту, професійну підготовку і знаходити роботу. Як і раніше продовжується діяти розроблена багато років тому програма професійної підготовки дорослих, заснована на виділенні грантів.

Підготовка фахівців всіх рівнів в США не закінчується завершенням навчання в школі або вузі, а продовжується впродовж всієї трудової діяльності, перетворюючись, по суті, в безперервний процес. Інженери, науковці, керівники кожні 3-4 роки в продовж декількох тижнів або місяців проходять курс перепідготовки. Інакше, їх знання через 10 років повністю знецінюються. Робочі перенавчаються кілька разів на протязі життя. Тому сьогодні сфера підготовки кадрів функціонує як система безперервної освіти («Life – long education»). Симулюється активізація співробітництва ВНЗ і підприємств у сфері підготовки кадрів. При цьому проявляється регіональний характер інтеграції вузів та підприємств [21, с. 90]. Однією із форм інтеграції є створення «корпоративних університетів», що відбувається шляхом включення університету у корпорацію. Перевага корпоративних університетів визначається їх тіснішим зв'язком з підприємством. З одного боку, ці університети мають можливість проводити якісніший моніторинг майбутніх фахівців, без обмежень використовуючи технології активізації професійного і особистого самовизначення. З іншого боку, освітні програми університетів наближаються до практики конкретного підприємства.

В системі освіти значна увага приділяється базовим для сучасного західного суспільства знанням, без яких людині важко реалізувати свої громадянські права, в першу чергу це – знання іноземної мови та інформаційні технології. В країнах ЄС 14% населення добре знають англійську мову. В Італії, де таких значно менше (6%) реформа освіти 2003 р. була спрямована на розширення викладання іноземної мови. Вводилися обов'язкове викладання однієї іноземної мови в початковій школі та двох – в середній школі. В університетах введено обов'язкову здачу іспиту з англійської мови для студентів усіх спеціальностей [22, с. 95-96].

Важливим значенням має підвищення освіти дорослого працездатного населення, як зайнятого так і безробітного. У країнах ЄС система освіти розвивається в різноманітних формах: навчання на підприємстві, дистанційне навчання, участь у семінарах та ін. Закон 2000 р. проголосив для італійських громадян право доступу до освіти впродовж всього життя та ввів у дію новий інструмент – цільова відпустка тривалістю 11 місяців на навчання для працівників державного і приватного сектора, що мають виробничий стаж у рамках своєї структури не менш 5 років. Створюються організаційні умови для забезпечення доступності професійної освіти впродовж життя. В Італії по всій території країни створені постійно діючі місцеві центри, які мають курси професійної підготовки, при цьому на  $\frac{2}{3}$  курсах навчаються працівники без відриву від виробництва.

У Швеції активно реалізуються програми підвищення кваліфікації або

перекваліфікації. У 1997-2002 рр. урядом Швеції було розроблено спеціальну програму, що дає можливість підвищити освіту дорослим людям (Kubskabslyftet). Програми перенавчання або підвищення кваліфікації розробляються таким чином, щоб кваліфікацію претендентів привести у відповідність з попитом на робочу силу, тобто безробітних навчають саме тим спеціальностям, за якими не вистачає працівників. Подібний поворот у політиці регулювання ринку праці одержав назву активної політики, що проводиться в життя починаючи з 1998 р. [23, с. 23-24].

В системі формування людського капіталу найважливіше місце відводиться *охороні здоров'я*, діяльність якої спрямована на збереження людського і трудового потенціалу, продовження загальної тривалості життя і підвищення його якості, збільшення періоду трудової діяльності. В країнах Європейського союзу, США та Японії ефективно діють розвинені системи охорони здоров'я, які успішно вирішують проблеми збереження та зміцнення здоров'я населення. Нині в розвинених країнах діють три системи охорони здоров'я: система обов'язкового (регулюючого) страхування, бюджетна система та система приватного страхування. Ці системи в різному сполученні мають місце практично в усіх розвинених країнах, однак переважає тенденція впровадження на державному рівні загального обов'язкового медичного страхування. Аналіз досвіду організації системи охорони здоров'я та медичного страхування в розвинених країнах дає змогу виокремити такі підходи, які можуть бути корисні і для України:

- по-перше, це поєднання різноманітних джерел фінансування охорони здоров'я. В Німеччині фінансування охорони здоров'я забезпечене на 60% внесками у фонди медичного страхування, на 10% – засобами приватного страхування, на 15% – державою і на 15% – власними коштами громадян [24];

- по-друге, досить висока участь роботодавців та найманих працівників у формуванні страхових фондів. У Німеччині фонди обов'язкового медичного страхування формуються на паритетних засадах – по 6,5% працівниками та роботодавцями. Відрахування роботодавців на соціальне страхування становить 36% фонду оплати праці, однак із них 6,5% – це відрахування із заробітної плати працівників [24];

- по-третє, організація функціонування бюджетної медицини на ринкових принципах для запобігання монополізації і забезпечення дії вільних ринкових механізмів. Наприклад, у Великобританії для Національної системи охорони здоров'я в 1985 р. були введені принципи «внутрішнього ринку», при яких відповідальність регіональних органів охорони здоров'я за медичну допомогу і безпосереднє її надання були розділені. Місцеві органи охорони здоров'я, отримавши від відповідної влади кошти, використовують їх на «покупку» послуг для своїх жителів не тільки в місцевих установах охорони здоров'я, але і розташованих в інших адміністративно-територіальних одиницях або в приватних медустановах, які конкурують між собою за пацієнтів. В умовах «внутрішнього ринку» платник стає агентом, що контролює якість медичної допомоги, захищає інтереси пацієнтів та стимулює ефективну роботу медичних установ;

- по-четверте, широкий розвиток добровільного медичного страхування. В найбільшій мірі воно має місце в США де 65% працездатного населення охоплено колективним приватним страхуванням за участю працівників і роботодавців, та ще 12% застраховані в індивідуальному порядку;

- по-п'яте, надання в рамках страхової медицини широкого спектру та високої якості медичних послуг. В Німеччині оплата захворювання за рахунок медичного страхування містить у собі: лікування у лікаря загальної практики, у лікарів-фахівців і

стоматологів, лікування і реабілітація в стаціонарі, допомогу по пологах, забезпечення ліками, засобами по догляду, надання лікарської допомоги вдома. Основною тенденцією в розвитку охорони здоров'я країн Європи є націленість на підвищення економічної ефективності та якості;

- по-шосте, гнучке пристосування системи охорони здоров'я до нових потреб та перехід до інтенсивної моделі функціонування. Медичні установи самоудосконалюються під впливом таких факторів як: зміна попиту на медичні послуги, структури медичних ресурсів, змін соціального, політичного, економічного характеру. Число лікарняних ліжок зменшується, їх використання стає більш інтенсивним, середня тривалість перебування хворого в стаціонарі скорочується, підвищується погодженість дій медичних служб між собою, відбувається перерозподіл функцій між різними організаціями і медичними службами. Система охорони здоров'я усе в більшій мірі базується на сучасних досягненнях науки та інноваціях. Особливо це стосується США, де медицина носить технологічний характер, основні зусилля спрямовані на удосконалювання медичних технологій і розробку нових лікарських засобів, в основі ж управління лежить конкуренція й економічна вигода.

Оптимальне поєднання бюджетної та страхової медицини, які базуються на таких принципах як рівність, справедливість, суспільна згода, прозорість, ефективність, громадський контроль дає змогу забезпечити рівність громадян у доступності до необхідного обсягу медичних послуг достатньо високої якості. Суспільна солідарність найбільш поширеного обов'язкового медичного страхування захищає людину від ризику непомірних витрат на лікування та втрати заробітків.

**Висновки.** Таким чином, аналіз світового досвіду вирішення соціально-економічних проблем та забезпечення умов для формування людського капіталу дає можливість визначити найбільш дієві напрями, інструменти та методи соціальної політики, спрямовані на розвиток людського капіталу, які доцільно використати в Україні.

Для *формування людського капіталу та подолання бідності* необхідно:

- проводити активну політику зайнятості шляхом підвищення конкурентоспроможності робочої сили, стимулювання населення до активного пошуку роботи та самозайнятості, розширення гнучких форм зайнятості;
- суттєво підвищити вартість робочої сили шляхом законодавчого підвищення мінімальної заробітної плати у відповідності до Європейських підходів щодо визначення її рівня, та стимулювання роботодавців до збільшення оплати праці в цілому;
- перейти до соціально справедливої системи перерозподілу доходів, спрямованої на зменшення диференціації доходів населення шляхом запровадження прогресивної шкали оподаткування доходів населення та удосконалення механізму надання соціальних трансфертів.

Для *забезпечення розвитку людського капіталу через систему освіти* необхідно:

- забезпечити утвердження на рівні як державної політики так і в масовій свідомості розуміння того, що освіта на сучасному етапі є стратегічним чинником розвитку і конкурентоспроможності, а витрати на освіту є інвестиціями в людський капітал;
- суттєво удосконалити систему управління освітою на демократичних принципах, забезпечити всьому населенню рівний доступ до якісної освіти;
- підвищити рівень фінансового забезпечення закладів освіти за рахунок державного бюджету та широкого залучення коштів роботодавців;
- розробити систему заходів, спрямованих на підвищення якості освіти,



забезпечити впровадження сучасних інформаційних і навчальних технологій;

– створити мережу навчальних закладів та систему навчальних програм, які б забезпечували можливість здобуття освіти дорослому населенню впродовж всього життя.

Для забезпечення *безпеки здоров'я людини* необхідно: удосконалити систему бюджетного медичного обслуговування на основі ринкових принципів конкуренції; сформуванати комплексну систему медичного страхування, яка б поєднувала обов'язкове та добровільне страхування; забезпечити перехід вітчизняних медичних закладів до методів інтенсивної терапії та широкої профілактичної роботи.

## Список літератури

1. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2000.– 313 с.
2. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку // Економіка і прогнозування.- 2005.-№2.-С.64-74
3. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К: Знання, 2001.– 254 с.
4. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монографія. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002. – 250 с.
5. Колосюк А.А. Некоторые теоретические аспекты формирования человеческого капитала // Проблемы теории и методологии бухгалтерского учета, контроля и анализа. Международный сборник научных трудов. Выпуск 2(8). – 2007. – С. 91-97.
6. Майданевич П.Н., Колосюк А.А. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия // Міжнародний збірник наукових праць. – 2008. – № 10. – С. 192-197.
7. Малаяр Д.В. Моделирование человеческого капитала: системно-синергетический подход // Технічний прогрес та ефективність виробництва: Вісник Національного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірка наукових праць. Випуск 24. – Харків: НТУ “ХПИ”, 2001. – 216 с. – С. 56-59.
8. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\\_maruschak%20n.p.doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm). – Назва з титул. екрану
9. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
10. Осійчук М.С. Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань / М.С. Осійчук // Фінанси України. — 2008. — № 7. — С. 28-33.
11. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір: Монографія. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392с.
12. Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. – 2008. — № 4 (44). — С. 496-500.
13. *Braite etablissaut un Constitution pour l'Europe.* Luxembourg, 2005.
14. Архангельський Ю., Радзівський О., Алексеев А. Бідність, податки та економічне зростання // Економіка України. – 2006.- №5. – С. 63-71.
15. Степанова М.П. Роль государства в преодолении бедности в развитых странах // Труд за рубежом. — 2006. — №3. — С. 38-59.
16. Соболевская А.А., Попов А.К. Основные пути борьбы с бедностью // Труд за рубежом. – 2004. – №4. – С. 3-29.
17. Труд как средство борьбы с бедностью: Доклад Генерального директора МОТ // Международная конференция труда. (91-я сессия.) – Женева, 2003.
18. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века (опыт стран Европейского союза) // Труд за рубежом. – 2003. – №1. – С. 3-19.
19. Кисільова Т. Європейські критерії та українські реалії // Соціальний захист. – 2006 . -№ 7. - С.48-49.
20. Шлихтер А.А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) // Труд за рубежом. – 2004. – №3. – С. 45-65.

21. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятии и в вузе опыт модернизации профессионального образования США и Австралии // Труд за рубежом. – 2002. – №3. – С. 87-100.
22. Авилова А.В. Реформа системы образования и подготовки кадров в Италии // Труд за рубежом. – 2005 – №3. – С. 90-99.
23. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции // Труд за рубежом. – 2005. – №4. - С. 20-33.
24. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

*Н. Стежко*

**Мировой опыт формирования и развития человеческого капитала**

Исследованы особенности формирования человеческого капитала в странах ЕС и США. Определены наиболее действенные направления, инструменты и методы социальной политики, обеспечивающей эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

*N. Stezhko*

**The world experience of formation and development of human capital assets**

The features of formation of human capital assets in the EU countries and the USA are researched. The paper also defines the most effective courses, instruments and methods of social policy, which provide efficient and rational functioning of human capital assets as a productive factor of development.

Одержано 13.10.11

**УДК 331.101.262:330.342.146**

**М.О. Сухомлин, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Теоретичні та методологічні підходи до визначення безпеки людського розвитку

Досліджено теоретичні основи категорії безпека людського розвитку, розглянуто її взаємозв'язок з такими складовими як ризик, загроза, небезпека, для всіх сфер людського розвитку. Розвиток теоретичних підходів до формування безпеки людського розвитку дав можливість визначити її взаємозв'язок з спорідненими напрямками безпеки, який визначає сутність і спрямованість заходів забезпечення безпеки людського розвитку.

**економічна безпека, соціальна безпека, людський розвиток, безпека людського розвитку**

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується об'єднанням і глибоким взаємопроникненням різнобічних наук, що визначає сприятливі умови для постанови і вирішення складних соціально-економічних проблем. До числа таких проблем відносяться і фундаментальні дослідження в сфері людського розвитку.

Теоретичні основи наукового підходу до аналізу людського розвитку та створення концептуальних засад, розпочалося ще на початку формування економічної науки. У роботах В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. С. Мілля, Дж. М. Кларка та інші. [1-6] зверталась увага на роль людини у суспільному прогресі. При цьому її вважали не тільки чинником виробництва, але й частиною суспільного багатства. Найбільш стисло і суттєво визначення двоякої ролі людини в системі сучасних