

Видавництво Львівської комерційної академії, 2011. – Вип. 34. — 354 с. – (Серія економічна).

10. Розпутенко І.В. Глобалізація і її наслідки/ І.В. Розпутенко//Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Збірник наукових праць Академії муніципального управління: К., 2011. –Вип. 1. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nrzd/2011_1/17.pdf
11. Участь іноземних інвесторів при приватизації. Аналітична довідка. Центр соціально-економічних досліджень CASE. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.case-ukraine.com.ua>
12. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 червня 2012 року «Про нову редакцію Стратегії національної безпеки України». Указ Президента України від 08.06.2012 № 389/2012.
13. Умови завершення приватизації в Україні (аналітичний звіт та рекомендації для Державної програми приватизації). Центр соціально-економічних досліджень CASE. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:- <http://www.case-ukraine.com.ua>

Рецензент: Малиш Н.А., д. держ.упр., доцент.

УДК 35

Ткачук Р.Л.,

магістр державного управління у сфері національної безпеки, аспірант кафедри державного управління і менеджменту Національної академії державного управління при Президентіві України, слухач магістерської програми «Державна служба» Національного університету біоресурсів і природокористування

ІНВЕСТИЦІЇ У ТРУДОВІ РЕСУРСИ - ФАКТОР РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

У статті доведено, що формування суспільства повинно бути направлено на підвищення ефективності використання трудових ресурсів країни, на реалізацію механізмів розвитку цивілізації, і бути орієнтовано на задоволення потреб членів суспільства.

В статье доказано, что формирование общества должно быть направлено на повышение эффективности использования трудовых ресурсов страны, на реализацию механизмов развития цивилизации, и быть ориентировано на удовлетворение потребностей членов общества.

It is well-proven in the article, that forming of society must be directionally on the increase of efficiency of the use of labour resources of country, on realization of mechanisms of development of civilization, and to be it is oriented to satisfaction of necessities of members of society.

Інвестування в трудові ресурси – це багатогранний процес, який включає забезпечення відтворення та якісного розвитку населення, персоналу підприємств, забезпечення функціонування соціальної системи. Застосування інвестиційного підходу стає актуальним на етапі зародження

економіки знань, і очевидно, з її розвитком має всі передумови перетворитися на механізм відтворення трудових ресурсів. Аналізуючи, маємо змогу зрозуміти роль соціальних інститутів, з'ясувати не тільки соціальні параметри, але і вплив інтелектуального фактору на ринкову економіку. Те, що розуміють під трудовими ресурсами, означає використання продуктивного потенціалу людини. До очікуваної віддачі від інвестицій у трудові ресурси зараховують вищий рівень заробітків, задоволення від обраної професії протягом життя, ефективність діяльності. Реалізація трудових ресурсів стає державною проблемою, що вимагає перспективної стратегії використання як на макро-, так і на мікрорівні. Макро-рівень – це соціальні трансферти, надані населенню як у грошовій, так і у натуральній формі, пільгове оподаткування, субсидії, що є цільовими витратами держави. Мікро-рівень – це вартість витрат підприємств щодо відновлення трудових ресурсів.

При проведенні державної політики у сфері інвестицій у трудові ресурси вирішальним фактором є розвиток інвестиційної політики як сукупності загальних, універсальних умов для інвестицій в певну галузь, які зумовлюються державним регулюванням, традиціями і практикою господарських відносин, які впливають на розвиток інтелектуалізації суспільства, прийняття рішень щодо зміни масштабів і характеру модернізації, реконструкції, розширення виробництва, навчання працівників, створення нових підприємств. Сутність такої політики полягає у створенні системи сприяння розвитку трудових ресурсів, механізмів, які забезпечують як благоприємний інвестиційний клімат, так і ефективну взаємодію між різними джерелами інвестування.

Незважаючи на величезні втрати трудових ресурсів, Україна має високий індекс освіченості і потужний науковий потенціал, здатний виконувати складні фундаментальні та прикладні дослідження. Завдяки розвиненій науці, промисловості та амбіційним державним пріоритетам Україна, сформувала всесвітньо відому школу з кібернетики та обчислювальної техніки. У минулому столітті сформульовано низку важливих ідей, пов'язаних з інформатизацією суспільства, зокрема з упровадженням електронних грошей, створенням державних автоматизованих систем управління тощо. Розроблені такі напрями як штучний інтелект, теорія самоорганізації, системний аналіз, характеризувалися як новий якісний рубіж у світовій кібернетичі. Вони були найперспективнішими і базувалися на відтворенні механізму діяльності мозку людини. За роки незалежності країна не змогла скористатися визначальними факторами суспільного розвитку, не сформувала й не втілила в життя політику пріоритетного науково-технологічного поступу і, як наслідок залишається серед лідерів у списку за рівнем бюрократизму, корупції та відмивання грошей.

Сучасне суспільство, побудоване на знаннях, окрім технологічного, набуло багато вимірів: - гуманітарного; - мас-медійного; - культурологічного; - освітньо-наукового. Створення моделі такого

суспільства, побудова власної економіки знань та індустрії інтелектуальних інформаційних технологій на основі фундаментальної науки і освіти в державній політиці України формуються повільно, а інтелектуальний потенціал країни не використовується взагалі. Не зважаючи ні на що, Україна намагається подолати цю прірву [1, с.110]. З кожним днем інтерес до цих перетворень збільшується, робляться спроби щодо вирішення існуючих проблем, найчастіше відбуваються різноманітні заходи, які підтверджують стійке бажання України рухатися у напрямку глобального інформаційного суспільства. Таким чином, формування суспільства повинно бути направлено на підвищення ефективності використання трудових ресурсів країни, на реалізацію механізмів розвитку цивілізації, і бути орієнтована на задоволення потреб членів суспільства, адже шлях побудови суспільства є найбільш оптимальним для зміни стратегічних орієнтирів державної політики на підвищення рівня добробуту громадян.

Інвестиції в трудові ресурси це:

- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю;
- підвищення професійної кваліфікації та продуктивності здібностей людини;
- витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими;
- витрати на охорону здоров'я (здоров'я - результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов - продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці).

Інвестування - це важлива передумова формування і використання трудових ресурсів, але ще не саме його виробництво, що здійснюється у процесі активної діяльності, в якій трудові ресурси практично завжди виступають і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Трудові ресурси формуються як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення абсолютно необхідні для нарощення [3, с.17]. Приватні витрати потім обов'язково включаються у суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування трудових ресурсів - це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється як вкладення коштів та ресурсів так і витрати часу та сили, тобто певні види людської діяльності.

Інвестиції в трудові ресурси мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій. Віддача від інвестицій у трудові ресурси залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Інвестиції в трудові ресурси вигідні як для окремої людини, так і для суспільства. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні трудових ресурсів. Це визначається, по-перше, мірою природного старіння організму людини та притаманних йому фізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої раніше освіти. Особливістю трудових ресурсів є те, що у процесі використання вони не лише зношується, але й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду. Старіння трудових ресурсів відбувається значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання трудових ресурсів робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я, то його якісні й кількісні характеристики можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Інвестиційний період фізичних ресурсів коротший порівняно з трудовими ресурсами, тобто, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта. Наявність трудових ресурсів, віддача від їх застосування зумовлені волею людини, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в трудових ресурсах залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу. Інвестиції в можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта : дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища;
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;

Початкова та середня освіта формують передусім інтелектуальну складову трудових ресурсів, поліпшуючи якість, підвищуючи рівень і запас знань людини.

Інвестиції у професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

Зміцнення здоров'я має велике значення з таких причин:

- стан здоров'я зумовлює можливості і термін ефективного використання трудових ресурсів, а також можливості отримання доходів;
- стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки та міграції;
- здоров'я, як носіїв певної генетичної інформації, зумовлює якість трудових ресурсів наступного покоління.

Витрати на освіту - складова безперервної освіти, основну частку яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Нині в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрівиробничого навчання. Сфера поширення систем внутрівиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної професійної підготовки. Водночас постійно зростають вимоги, що висувуються не лише до вмінь, потрібних для участі у певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і вмінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації необхідне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

У витратах на самовдосконалення і додаткову освіту слід особливо виділити використання для цього вільного часу людини, який є одним з найдорожчих людських благ [2, с. 163]. Значна частина знань здобувається за рахунок самостійного навчання у вільний час. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремий компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Витрати на міграцію і пошук економічно значимої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця

краще оплачується, тобто туди, де трудові ресурси використовується продуктивніше, а ціна за їх послуги значно вища.

До інвестицій у трудові ресурси слід зарахувати і витрати на наукові розробки. В процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб.

Є два способи для стимулювання інвестицій у трудові ресурси: - через систему податків і субсидій впливає на дохід тих, хто здійснює такі інвестиції; - через регулювання ціни на інвестиції в трудові ресурси.

Схема формування трудових ресурсів за рахунок інвестицій подана на рис. 1.

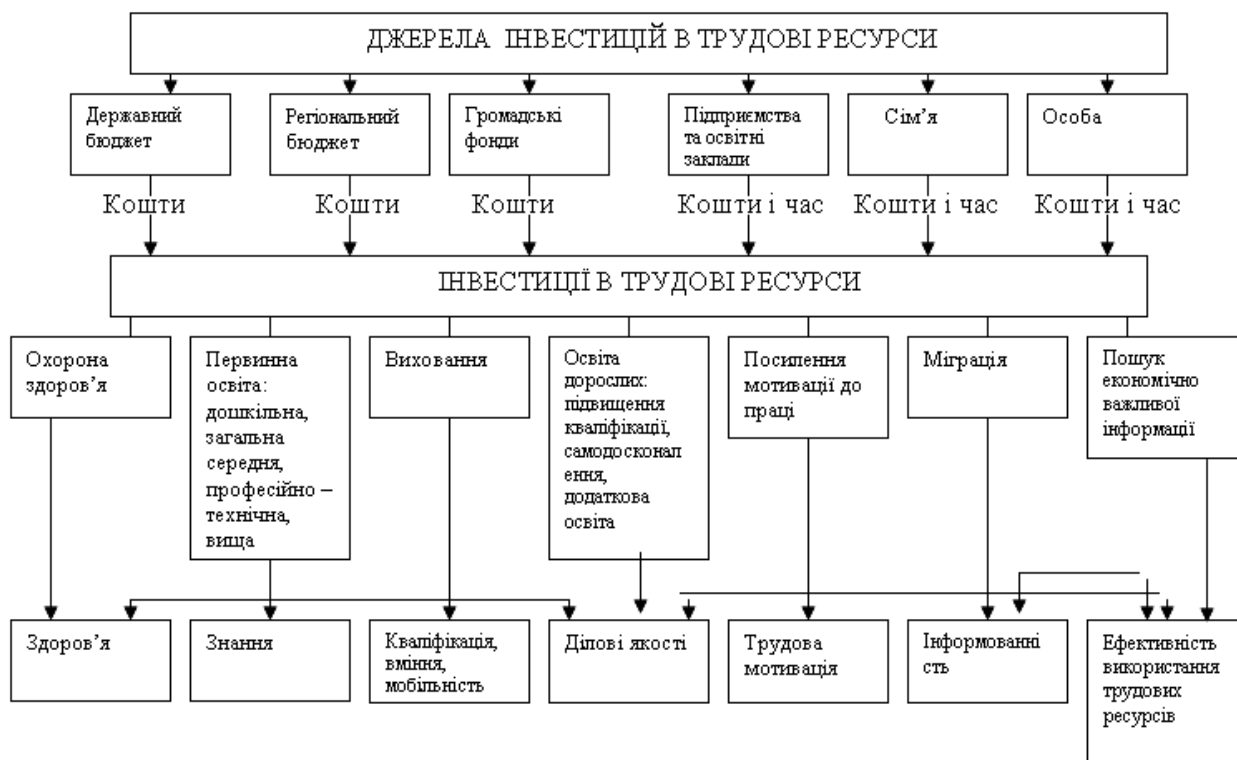


Рис. 1. Схема формування трудових ресурсів за рахунок інвестицій

У формуванні трудових ресурсів зростає роль окремих підприємств. Вони стають найефективнішими виробниками цих ресурсів, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в трудові ресурси лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від

цих інвестицій є суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Інвестуючи в трудові ресурси, активізується трудова віддача, підвищується продуктивність праці. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому – на підвищення якості працездатного життя.

Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Освіта вже давно не єдиний і недостатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплома і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, загальнолюдської мудрості.

Використані джерела інформації:

1. Воронина Т.П. Информационное общество: сущность, черты, проблемы. - М.: ЦАГИ, 1995. – С. 110 .
2. Лебедик Г.В. Интеллектуальный потенциал держави – джерело інноваційного розвитку / Г.В. Лебедик, О.М. Шуляк // Економіка і регіони : науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. – Полтава : ПНТУ, 2005. – № 1 (4). – С. 162–165.
3. Маруховський О. Переваги і вади інформаційного суспільства // Політичний менеджмент. - 2005. - № 1. - С. 15-19.

Рецензент: Борисевич С.О., д.іст.н., доцент.

УДК 354.1

Тихонович В. В.,
начальник відділу
Міністерства юстиції України

АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТА ІНСТИТУЦІЙНИХ ОСНОВ ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ В УКРАЇНІ З 1993 РОКУ ПО ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС

Представлено та проаналізовано розвиток суспільно-політичних та інституційних основ економічного співробітництва в зовнішньоекономічній сфері в Україні.

Представлено и проанализировано развитие общественно-политических и институциональных основ экономического сотрудничества в внешнеэкономической сфере в Украине.

Development of social-political and institutional grounds of economical cooperation in foreign economy sphere in Ukraine was presented and analyzed.