

ПРИВАТИЗАЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Н. В. Ушенко,
к. е. н., доцент,

Науково-дослідний економічний інститут, м. Київ

У статті висвітлено приватизаційні передумови трансформації трудового потенціалу в людський капітал в системі національної економіки, визначено роль держави у цьому процесі через формування національної економічної політики, вирішення соціальних питань. Також визначено переваги інвестування в людський капітал як умову забезпечення його відтворення у порівнянні з іншими підходами.

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ

Розглядаючи історію економічної думки, можна констатувати, що наука економіка виникла для розв'язання економічних проблем людини з метою пошуку кращого шляху задоволення її потреб. Зі зміною економічних умов поступово змінювалася і роль та відношення до людини в системі економічних відносин. Для сучасного стану економіки країни характерна суцільна капіталізація, що пронизує всі сфери життєзабезпечення людини. Структурно-логічна схема "робоча сила — трудові ресурси — трудовий потенціал — людський ресурс" у кінці ХХ століття доповнилася терміном "людський капітал". Капіталізація економіки, спрямована на перетворення людського потенціалу у капітал, є, безумовно, річчю корисною. Це вказує на зміну відношення до людини, оскільки у новій економіці країни людський капітал має стати наскрізною вартісною оцінкою робочої сили, духовно-інтелектуальних зусиль працівників високої кваліфікації, які зайняті творенням інтелектуального продукту і знань в економічній соціально-орієнтованій ринкової економіки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Впродовж багатьох років процес приватизації привертала увагу зарубіжних і вітчизняних вчених, висловлювались різні думки щодо форм і методів приватизації. Значний вклад у розгляд цього питання внесли М. Чечетов, М. Бухарін, О. Рикова, О. Пасхавер, В. Виноградов, С. Веселовський. Безпосередньо роль людини та зміна цієї ролі у процесі трансформаційних процесів у різні часи привертала увагу багатьох вчених, зокрема Г. Сковороди, С. Подолинсь-

кого, В. Вернадського, С. Злупка, А. Семів, В. Приймака, І. Ткача, І. Бондар, Г. Назарової, В. Лича, О. Грішнєвої, І. Бажан, А. Тертичної. Водночас за наявності великої кількості публікацій питання приватизаційних основ трансформаційних процесів в соціально-трудої сфері потребують поглиблення та подальших досліджень.

Мета статті — дослідити приватизаційні передумови трансформації трудового потенціалу в людський капітал в системі національної економіки.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Як відмічає М. В. Чечетов, термін "приватизація" вперше згадується в 1976 році американським дослідником Робертом У. Пулом. Однак термінологічні джерела цього поняття з'явилися у 1969 році. П. Друкер у своїй книзі "Век прерывания традиций" використав поняття "реприватизація". Це було зроблено для визначення процесу повернення націоналізованих підприємств їх колишнім власникам [16, с. 7]. Пізніше російські вчені В. Виноградов і С. Веселовський зазначають, що у словнику Уебстера поняття "приватизація" розшифровувалось як "перетворення суспільної форми правління або власності окремого підприємства чи галузі у приватну" [2, с. 8]. Ще у 20-х роках минулого століття М. Бухарін та О. Рикова розглядали приватизацію як один з основних факторів зростання ефективності виробництва. Твердження О. Рикова: "Якщо будь-яка фабрика зможе працювати у приватного власника (а бездіє у нас), то було б злочином не віддати її власникові" [13, с. 186].

Концепція приватизації вітчизняних підприємств іноземними

підприємцями відстоювалася М. Бухарінін: "Іноземний капітал відіграв би в нашому спільному господарстві роль "спеца", який допоміг би витягнути з трясовини "колимагу" радянського господарства" [1, с. 248]. На думку О. Рикова, іноземний капітал мав прискорити процес відновлення господарства [13, с. 186].

Офіційні документи і наукова література поряд з традиційним визначенням приватизації як процесу передавання державою об'єктів і певних видів діяльності у приватну власність містять і більш масштабне трактування. Цим поняттям охоплюються також приватизація будь-якого монопольного права, завоювання певного сегменту ринку або навіть виникнення нових форм пропозиції товарів і послуг.

Приватизацію також розуміють як: перехід власності на засоби виробництва від держави до приватних осіб; делегування прав щодо розпорядження державним майном; повний чи частковий продаж активів державних підприємств приватним особам.

Сучасні вчені, зокрема О. Пасхавер, вважають, що приватизація є одним із механізмів формування нових суспільних відносин, і цей процес обумовлюється інтересами суспільства, під впливом яких воно обумовлює зміни в майнових відносинах [10].

Серед науковців залишається дискусійним питання: чи є процес приватизації державного майна як проста ринкова трансакція, у відповідності до якої держава передає його у приватне володіння. Обґрунтування пояснюється сутністю товарного обміну, коли держава як продавець продає покупцеві конкретний товар і одержує за нього ринкову ціну.

Аналізуючи основні закономірності та особливості виникнення великого приватного капіталу в Україні, стадії його розвитку, сфери, джерела, етапи формування та конфігурації найбільших приватних бізнес-груп, тенденції, які у зв'язку з цим виникають в українській економіці та суспільстві, а також вплив конкретних історичних умов на процес створення приватних бізнес-груп, вищевказані українські вчені О. І. Пасхавер, А. Т. Верховодова, А. З. Суплін, ґрунтовно досліджуючи дану тему [11], дійшли висновку: цей процес в Україні мав певні особливості, по-перше, історично співпав із періодом глибокої трансформації українського суспільства, по-друге, мала місце глибока системна криза, що охопила всі сфери економіки і суспільного життя; по-третє, проходила на тлі повільного становлення ринкових відносин і нової системи управління економікою.

Основним джерелом накопичення капіталу найпотужніших українських фінансово-промислових груп виступили тіньові доходи. Економі-

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

ка набула ознак несвободи.

З часом під впливом державних заходів, законодавства, приватний капітал в Україні, хоча у стратегічному плані він не дійшов тієї стадії розвитку, коли його рисами стають зацікавленість і спроможність творити економіку майбутнього, став рушієм багатьох позитивних змін, що дозволили країні вийти з т.з. периферійної зони Світового Співтовариства.

Як свідчить сучасна історія України, значну роль може відіграти новий активний прошарок людського капіталу суспільства — підприємці як суб'єкти бізнесу. Саме вони створюють той суттєвий попит на зміни, що забезпечує стратегічні зміни в національній економіці. Однак поки що в суспільстві основна увага приділяється проблемам малого й середнього бізнесу. Питання ж розвитку великого капіталу, який усе ще сприймається суспільством переважно негативно, залишаються поки що другорядним. На нашу думку, великий приватний капітал — це нові можливості, які дозволяють приєднатись до світової економічної спільноти. Тому, на думку фахівців, необхідно акценти перенести на питання великого приватного капіталу. Саме він дає державі шанс для реалізації її економічних і суспільних інтересів. Недооцінка ролі великого капіталу, особливо при включенні держави до глобальних інтеграційних процесів, стримує позитивну динаміку розвитку і панування серед розвинутих країн. Настає час, коли несприймання великого капіталу у якості активних важелів несе в собі небезпеку можливостей конкурентності, штучно обмежує соціальний прошарок людського капіталу, який впливає на майбутнє країни.

Слід відмітити, що процеси роздержавлення і приватизації в Україні привели до глибокої ринкової трансформації економічної структури країни, в якій на початок 2006 р. частка державних підприємств і організацій державної форми власності становила тільки 4,4% (табл. 1).

За видами економічної діяльності частка державних підприємств, установ і організацій у різних сферах становить від 0,1% до 20%, причому тільки у сфері державного управління — 45,4%. При цьому частка об'єктів приватної форми власності — 29,6% (найвищим цей показник є у сфері сільського господарства — 65,4% і торгівлі — 38,5%).

Зміна форми власності, як відомо, супроводжується запровадженням нових організаційно-правових форм господарювання. На початок 2006 р. переважали ТОВ, що налічували 281105 одиниць, приватних підприємств було 229335, АТ — 34662 (з яких ВАТ становили 11906 і ЗАТ — 22089). Тільки у 2003 році утворилося 19893 ТОВ і 11555 приватних підприємств, на 1981 зменшилася кількість колективних

Таблиця 1. Розподіл об'єктів ЄДРПОУ за формами власності на початок періодів (на початок року) [14, с.79]

	Роки						
	1997	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Усього	615686	834886	889330	935578	981054	1023396	1070705
в тому числі за формами власності:							
- державна	52836	43060	43374	42484	42935	43164	43580
- комунальна	44558	63707	65920	70231	74252	77208	79461
- приватна	173633	244788	263308	277679	290304	903024	838377

підприємств і на 1772 — кооперативів. За 2003 рік змінили форму власності на приватну 6546 об'єктів, з них з державної — 1405 і з комунальної — 5141. Ці зміни в основному відбувалися шляхом викупу об'єктів приватизації (4202), продажу їх на аукціоні (1116) та викупу майна, зданого в оренду з викупом (1038). Шляхом продажу акцій змінили форму власності 23 ВАТ. Найбільших змін щодо форми власності зазнали підприємства у м. Києві (821 або 12% загальної кількості по Україні) та в АР Крим (420 або 6%). Основні зміни у структурі підприємств і організацій протягом 2003 року подано на рис. 1.

Приватизація в Україні виявилася певним поштовхом до трансформаційних перетворень економічної структури країни. Однак проблеми роздержавлення та приватизації залишаються дискусійними, повертають увагу майже усіх учасників змін відносин власності. Дехто вважає, що це була помилкова політика. Наприклад, на думку В. Г. Гринчука, приватизація "повторює помилки націоналізації за часи революції, до того ж з протилежними наслідками. Підприємства, які мають загальнодержавне значення і можуть ефективно функціонувати лише як об'єкти державної власності, перетворюються в акціонерні, колективні, а то і приватні підприємства" [3, с.13]. До того ж потенціал ефективності державних підприємств має ще неви-

черпані резерви, а їх ефективність значно підвищена. Тому доцільно не змінювати власника, а суттєво змінити управління шляхом впровадження сучасного менеджменту. Отже, слід визнати, що не організаційна форма ведення бізнесу є визначальною, а сукупність організаційно-правових механізмів взаємодії суб'єкта господарювання з оточуючим середовищем, яка забезпечить його ефективність (рис. 2).

До основних помилок методології трансформації відносин власності, з точки зору досягнення соціально-економічного ефекту Ємченко В.М. відносить неврахування того, в який спосіб впливає діяльність суб'єкта господарювання на соціально-економічне становище держави. З точки зору теорії державного управління, це можна визначити як встановлення загальносуспільних цілей щодо використання власності, адже її внутрішнім змістом є економічні відносини, а відносини власності є її зовнішньою формою. Отже, погоджуючись з тим, що власність не тотожна всій системі економічних відносин, хоча її складає їх основу [4, с. 24], слід зважити і на її юридичний зміст. Так, говорячи про власність, ми маємо на увазі ті права і обов'язки, що набуваються з набуттям права власності, тобто права володіння, користування і розпорядження не вичерпують юридичного змісту власності — власність зобов'язує.

Враховуючи, що визначальним

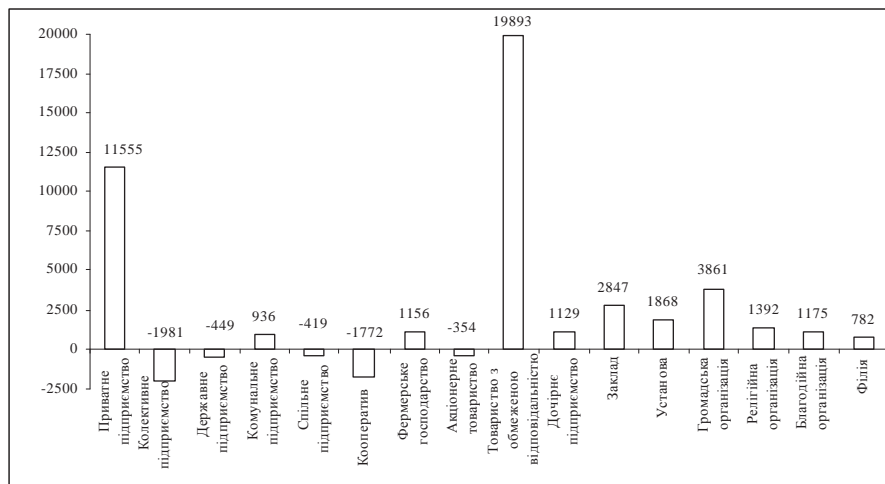


Рис. 1. Зміни кількості об'єктів ЄДРПОУ за організаційно-правовими формами господарювання у 2003 р. [15, с. 59–60]

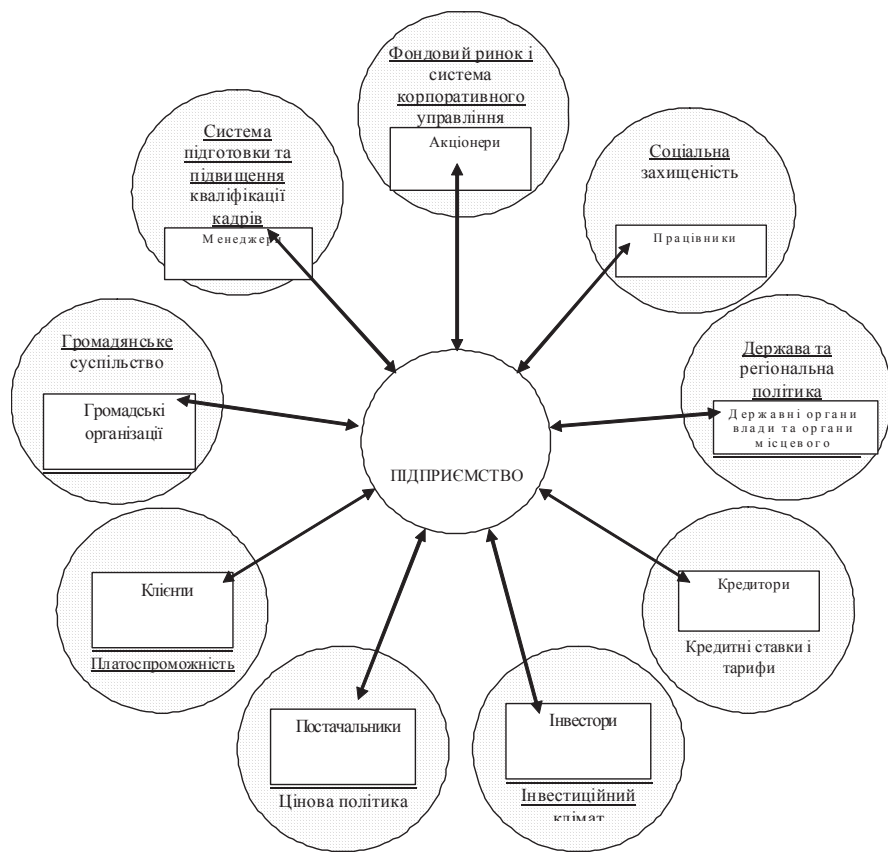


Рис. 2. Схеми взаємодії економічних інтересів підприємства, зацікавлених осіб та суб'єктів економічної діяльності

елементом повноважень власника є суспільний характер відносин, суб'єктом яких він виступає, і "ступінь загальносуспільної значущості об'єкта привласнення є визначальним критерієм встановлення прав та обов'язків щодо нього" [5, с. 7], перехід прав власності не звільнює від обов'язків іншого. Аналітики підкреслюють, що в Україні приватизація як інструмент зміни державної форми господарювання не враховувала чинник — "права — обов'язки" [17, с. 11].

Таким чином, досягнення позитивного соціально-економічного ефекту ринкових трансформацій відносин власності було б більшим у випадку передбачення переходу обов'язків до нового власника або залишення їх за державою. Досвід з різним рівнем розвитку ринкових відносин власності досягав ефекту шляхом використання поширеного інституту т.з. золотої акції, тобто спеціального права держави впливати на діяльність підприємств, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави, але приватизуються.

У Концепції роздержавлення і приватизації майна в Україні підкреслювалось, що головною метою є "створення багатуокладної соціально-орієнтованої економіки", досягти яку передбачалося шляхом створення "сприятливого економічного та законодавчого середовища" [12, с. 795]. Концепцією у розділі "Основні принципи", зокрема зазна-

чалось, що у результаті роздержавлення та приватизації у власності держави повинно залишитися лише майно, необхідне для виконання державою своїх функцій; масштаби і темпи роздержавлення та приватизації забезпечуються Державною програмою; кожному громадянину України створюється можливість володіти засобами виробництва, житлом і землею; трудовим колективам і окремим громадянам України надаються пріоритетне право та додаткові пільги для придбання підприємства, житла і земельних ділянок для сільськогосподарського виробництва; придбання державного майна здійснюється на платній основі за особисті кошти громадян та їх господарських об'єднань, кредитні ресурси і приватизаційні цінні папери; громадянам України створюються можливості для необмеженого вибору сфер приватизації; продаж об'єктів за їх реальною вартістю забезпечується застосуванням форм приватизації, що передбачають конкуренцію покупців; підприємства-монополісти приватизуються за умови виконання всіх законодавчо встановлених обмежень на монополістичну діяльність; роздержавлення та приватизація здійснюються під громадським контролем, з широким інформуванням населення про всі дії щодо приватизації [12].

Таким чином, щодо приватизації і її зв'язку з людським капіталом, то Концепцією опосередковано закла-

далися засади трансформації трудового потенціалу шляхом ринкових відносин у людський капітал. У цих принципах простежується також досить чітке спрямування на досягнення кінцевих результатів. Це положення визначено головною метою розбудови соціально-орієнтованої економіки і проведення приватизації. Розділом "Соціальні аспекти приватизації підприємств" Концепція передбачала можливість для членів трудового колективу, які вклали свою працю у розвиток підприємства, що підлягає приватизації, надання пільг щодо придбання акцій цих підприємств за номінальною вартістю; придбання свого підприємства, причому за умови здійснення платежу в розстрочку протягом 3 років з початковим внеском, не меншим від 35%; безоплатною одержання у колективну власність об'єктів соціально-культурного і побутового призначення за умови збереження рівня обслуговування та покриття витрат на їх утримання. Соціальна спрямованість Концепції простежується також у тому, що передбачається можливість направлення коштів, одержаних від продажу об'єктів приватизації, "цільовим призначенням на соціальну підтримку безробітних і кредитування проектів по створенню нових робочих місць" [12].

З питань приватизації можемо побачити, що "основні принципи, закладені реформаторами у технологію приватизації, передбачали: прискорені темпи реформування власності; окреслення кола підприємств, що не підлягають приватизації; дешеву приватизацію, засновану на оцінці переважно балансової вартості майна, яке підлягало приватизації; запровадження приватизаційних майнових сертифікатів як платіжного засобу; створення спеціального органу приватизації — Фонду державного майна України з регіональними відділеннями; скасування старої галузевої системи управління майном; запровадження процедури приватизації; пільги працівникам підприємств, що підлягали приватизації; використання переважно конкурентних способів приватизації; створення фінансової інфраструктури для обслуговування обігу сертифікатів; рівний доступ до приватизації власників приватизаційних сертифікатів" [6, с. 9—10].

Однак, наведені принципи приватизації в Україні не передбачали надання обов'язків приватному власникові щодо об'єкта привласнення. Таким чином, розроблена приватизаційна модель увібрала певні позитивні здобутки світового досвіду і поєднувала їх з особливостями країни того періоду [6, с. 9]. Але оскільки передання прав у процесі приватизації не було забезпечено регламентацією обов'язків, то в наступні часи це негативно відбилася на показниках економічної діяльності, що

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

посилювалося загальним кризовим станом в країні в ті часи.

Оцінюючи приватизацію як потужний інструмент трансформації відносин власності, відомі аналітики М.Чечетов [16], А.Гальчинський [7] вважали її впровадження недостатнім для формування ефективної ринкової економіки у країні, яка мала 70-річний досвід адміністративно-планового ведення господарства. Як свідчить досвід, набуття права власності ще не забезпечує поведінку власника, зокрема його згоду взяти на себе турботи про соціально-економічний розвиток людського капіталу. У цьому роль держави, а у розвитку відносин власності, побудованих на законах ринку, є її прямим обов'язком. Посилання на появу приватного сектору не є підставою для усунення держави від виконання цієї функції.

Суттєва роль належить правовим механізмам управління об'єктами державної власності, які на 17-му році трансформації відносин власності в Україні є ще недостатньо розвиненими.

Зокрема, за даними Реєстру державного майна, що не увійшло до статутних фондів господарських товариств, але перебуває на балансах господарських товариств, створених у процесі приватизації, залишилося понад 73 тис. об'єктів соціальної інфраструктури, з яких 2,431 тис. об'єктів культурно-освітніх закладів, мистецтва, архітектури, закладів освіти та спорту, понад 61 тис. житлових будинків та інших об'єктів житлового фонду.

Як відомо, інфраструктурна сфера соціально-культурного забезпечення потребує значних коштів на утримання її об'єктів на належному рівні, що істотно збільшує витрати підприємств і відтягує оборотні кошти від основного виробництва. Вихід з цього полягає у переданні об'єктів соціальної сфери, яка надзвичайно важлива для формування людського капіталу, у власність органів місцевого самоврядування.

Однак, ситуація ускладнювалася тим, що передання у комунальну власність передбачало витрати кошти підприємств на підготовку об'єктів до цього передання.

Отже, розв'язання проблеми збереження об'єктів соціальної сфери у процесі приватизації суттєво залежало від загального рівня соціально-економічного розвитку держави, і від сприятливого економіко-правового режиму їх функціонування. Тільки законодавче врегулювання проблемних питань дозволяє зняти напруженість навколо об'єктів соціального призначення, у безоплатному одержанні яких зацікавлені територіальні громади.

Проте, статистичні дані про динаміку соціально-економічного розвитку держави починаючи з 1999 р. дають підстави говорити, що в цілому механізми політики трансфор-

мації відносин власності в Україні надали поштовх до змін (табл. 3).

Автор вважає, що держава повинна втручатися в економіку шляхом формування національної економічної політики, вирішення соціальних питань. Програми подолання бідності, програма зайнятості, запобігання забрудненню навколишнього середовища, розвитку освітніх послуг, культурно-просвітницької діяльності, охорони здоров'я та ін. держава розробляє і бере участь у їх реалізації. Таким чином держава безпосередньо впливає на процеси трансформації трудового потенціалу в людський капітал.

За дослідженнями Ю.Кулікова, Т. Кір'ян щодо збереження якісного формування та ефективного використання людського капіталу, виконаних на прикладі торговельних морських портів, а також спеціальних соціологічних досліджень інших вчених було встановлено, що найбільш впливовим на ефективність факто-

ром є матеріальне стимулювання. Цей фактор зайняв перше місце у рейтингу. Рейтингова оцінка впливу цього фактору була такою: повністю задоволених діючим порядком матеріального стимулювання виявилось — 15,3%, частково — 35,0%, невдоволених — 49,1%. Незважаючи на щорічне зростання середньомісячної заробітної плати, у цій сфері порушується Генеральна угода в частині доведення питомої ваги фонду основної заробітної плати до 70 %, а також через недоотримання прийнятної мінімальної величини місячної тарифної ставки і прийнятого співвідношення до мінімальної заробітної плати. Для підтримки досягнутого рівня заробітної плати в більшості портів підвищується зарплатоємність транспортних послуг, зростає питома вага фонду оплати праці в доходах підприємств, але не шляхом створення об'єктивних виробничих чинників економічного зростання, а через поступки на ви-

Таблиця 3. Індекси основних соціально-економічних показників (% до попереднього року) [15, с. 24]

Показники	Роки					
	1990	1995	2000	2001	2002	2003
Валовий внутрішній продукт	...	87,8	105,9	109,2	105,2	109,4
У розрахунку на одну особу	...	88,5	106,7	111,1	106,3	110,3
Основні засоби	103,1	99,0	101,0	102,4	101,1	102,5
Доходи населення	118,8	526,3	131,2	122,7	117,1	116,6
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	104,1	у 4р.б.	...	134,5	78,1	138,7
Продукція промисловості*	99,9	88,0	113,2	114,2	107,0	115,8
Товари народного споживання	105,8	82,2	124,5	117,7	108,4	120,4
Продукція сільського господарства		96,4	109,8	110,2	101,2	89,8
Інвестиції в основний капітал	101,9	71,5	114,4	120,8	108,9	131,3
Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків	89,4	85,8	90,4	106,8	102,3	105,9
Перевезення вантажів усіма видами транспорту	100,2	95,7	99,5	103,3	98,6	105,4
Відправлення пасажирів транспортом загального користування	99,8	77,0	98,3	98,4	100,7	100,0
Роздрібний товарооборот підприємств	111,5	86,1	108,1	113,7	115,0	120,5
Експорт товарів і послуг			118,8	109,7	111,1	124,1
Імпорт товарів і послуг			116,6	112,0	107,4	134,7
Кількість постійного населення (на кінець року)		99,2	99,2	99,0	99,2	99,2
Кількість зайнятих економічною діяльністю	99,9	103,0	97,5	98,8	101,7	100,1
Кількість безробітних у віці 15-70 років (за методологією Міжнародної організації праці)			100,3	93,0	91,4	89,5
Кількість зареєстрованих безробітних (на кінець року)		154,3	98,4	87,3	102,6	95,6
Середньомісячна заробітна плата:						
- номінальна		514,2	129,6	135,2	121,0	122,8
- реальна		110,6	99,1	119,3	118,2	115,2

моги працівників. Ці обставини знижують можливості навіть у найбільш крупних портах збільшувати інвестування в інші статті розвитку людського капіталу. До того ж в портах має місце значна диференціація в оплаті праці. Практично вона закладається при визначенні тарифних ставок та посадових окладів і мінімальної тарифної ставки (окладу) у колективних договорах. Відхилення досягають 2—4 рази, значно відрізняються також розміри середньої погодинної оплати праці [9, с. 15].

Узагальнення цих питань по різних джерелах свідчить, що збільшення заробітної плати, шляхом наприклад, підвищення її питомої ваги в операційних витратах (собівартості транспортних послуг) або питомої ваги фонду оплати у валовому доході можливе завдяки скороченню витрат по інших статтях. Тоді, наприклад, частка витрат на оплату праці в операційних витратах, наприклад, вказаних портів в межах 30—40% і може поступово доведена до 50% і вище.

Серед стимулів до праці, які обумовлюють розвиток людського капіталу важливе місце належить такій складовій як "Відповідність займаної посади професійній здатності" (творчим здібностям, одержаній освіті, навчаним і досвіду). За оцінками вищевказаних дослідників, цей стимул зайняв друге рейтингове місце при оцінці рангу. Але, як свідчить досвід, на практиці відмічаються суттєві недоліки при прийомі на роботу, недотримання вимог, що впливає на можливості кар'єрного зростання. Тому для забезпечення ефективного використання людського капіталу кадрові підрозділи підприємств, установ, мають розробляти програми кар'єрного зростання працівників колективів. Складова "Професійне навчання (виробниче та загальне)" в таблиці рейтингів складових оцінки людського капіталу займає п'яте місце. Незалежно від групи респондентів, оцінки рейтингу близькі і їх не можна назвати дуже високими. При цьому повна задоволеність професійним навчанням всіх респондентів набагато більша, ніж за другими складовими. Повна задоволеність професійним навчанням на виробництві серед опитаних становить понад 58%, часткова — 28%. Низьке рейтингове місце в мотивації і висока задоволеність навчанням пояснюється головним чином небажанням навчатися та підвищувати свою кваліфікацію. Тут спрацьовує нескладна логіка, за якою освіта, як би здобувається раз і назавжди. Не виявлено схильності навчатися за межами підприємства. Розвиток організаційної культури має суттєве значення у ефективності людського капіталу, розглядається в контексті з поняттям навчання, нововведеннями, адаптацією, а також з реалізацією перетворень, обумовлених

прискореним процесом технологічних, економічних і соціальних змін. Доведено, що управління культурним аспектом людського капіталу особливо в умовах постійних суспільних змін — складна задача, не тільки тому, що потребує визначення концепції інноваційної культури, до якої такі компоненти як навчання, інновації й постійні новітні організаційні зміни є неодмінними [8, с. 13—14].

ВИСНОВКИ

Виходячи з цих вимог, інвестування в людський капітал як умову забезпечення його відтворення має значні переваги у порівнянні з іншими підходами. Це пояснюється тим, що він має значні наслідки: по-перше, позитивні зміни безпосередньо для людини; по-друге, для наслідків економічної діяльності; по-третє, суспільства; по-четверте, позитив його має тривалий характер і забезпечує більш високий дохід. Позитив для суспільства проявляється у інтегральному соціально-економічному ефекті, до того ж з'являється також т.з. синергійний ефект.

Узагальнюючи різні підходи до формування активів людського капіталу завдяки інвестуванню в нього, в тому числі, з урахуванням їхньої галузевої специфіки, слід відмітити, що поряд з такими загально визначеними активами людського капіталу як знання, професіоналізм і кваліфікація, ділова поведінка і трудова активність, інформованість і компетентність мають місце також специфічні. Серед них, наприклад, фізичний і нервово-психічний стан здоров'я, готовність до нестандартної поведінки, неготовність до важких, небезпечних режимів праці та інше. У зв'язку з цим інвестування в людський капітал повинно враховувати ці особливості людської особистості і передбачати витрати на обмеження негативних проявів, мати посилену мотивацію та високі стимули до праці, спеціальні інноваційні і наукові розробки на збереження здоров'я та безпеку праці. Все це обумовлює потребу ставлення до інвестування у відтворення людського капіталу як сфери особливої уваги і складності. На жаль, сучасна наука не має ще фундаментальних напрацювань теорії і практики інвестування відтворення цього капіталу, а орієнтація на старі підходи та принципи у цю сферу суспільного буття не може розглядатись як доцільна.

Література:

1. Бухарин Н.И. Избранные произведения. — М.: Экономика, 1990. — 542 с.
2. Виноградов А.В. Государственная социалистическая собственность. — М., 1948. — 255 с.
3. Гринчук В.Г. Економічні проблеми реформування відносин власності в Україні в світлі зарубіжного

досвіду: Автореферат дис. ... канд. екон. наук / НАН України, Одеський держ. економічний ун-т. — Одеса, 2002. — 18 с.

4. Емченко В.Н. Методология исследования отношений общественной собственности. — К.: Научная мысль, 1987. — 138 с.

5. Жадан І.О. Теоретико-методологічні засади формування системи управління державними корпоративними правами в Україні: Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Нац. Академія держ. упр. при Президенті України. — К., 2004. — 20 с.

6. Завершальний етап приватизації в Україні / Центр економічного розвитку; Пасхавер О.І., Верховода А.Т., Воронкова Т.Є. та ін. — К.: "Міленіум", 2003. — 78 с.

7. Інноваційна стратегія українських реформ / Гальчинський А.С., Геєць В.М., Кінах А.К., Семиноженко В.П. — К.: Знання України, 2002. — 336 с.

8. Кір'ян Т., Куліков Ю. Збереження та розвиток людського капіталу — основа морського вибору України // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 8. — С.10—15.

9. Климів С. Человеческий и социальный капитал // Менеджмент и менеджер. — 2006. — № 5. — С. 4-9.

10. Пасхавер О. Українські реформи, або приватизацію ніхто не любить [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. — 2003. — № 34(459) від 6—12 вересня 2003р. <http://www.dt.ua/2000/2060/41662/> — Заголовок з екрану.

11. Пасхавер О.І. Формування великого приватного капіталу в Україні / Пасхавер О.І., Верховода А.Т., Суплін А.З.; Центр економічного розвитку — К.: "Міленіум", 2004. — 90 с.

12. Про Концепцію роздержавлення і приватизації підприємств, землі та житлового фонду: Постанова Верховної Ради України від 31.10.1991 № 1767-ХІІ [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 53.- Режим доступу: <http://uazakon.com/index.htm>

13. Рыков А.И. Избранные произведения. — М.: Экономика, 1990. — 495 с.

14. Статистичний щорічник України за 2006 рік: Стат. збірник / Держкомстат України; За ред. О.Г.-Осауленка. — К.: Техніка, 2007. — 650с.

15. Україна у цифрах у 2003р.: Короткий стат. довідник / Державний комітет статистики України; За ред. О.Г.Осауленка. — К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2004. — 272 с.

16. Чечетов М.В. Приватизація: теорія, методологія, практика. — К.: ІВЦ, Держкомстату України, 2005. — 645 с.

17. Чечетов М.В., Жадан І.О. Соціально-економічний аспект трансформації відносин власності в Україні // Економіка України. — 2004. — № 10. — С. 4—16.