

Табл. 1. Прогноз фінансових ресурсів у Львівській області до 2015 року

Показники	Фактичні дані				Прогноз		
	2000	2001	2002	2003	2004-2005	2006-2009	2010-2015
1. Доходи місцевих бюджетів, млн. грн.	1110,8	1352,3	1623,0	1931,3	2317,0	3243,8	5190,0
2. Надходження іноземних інвестицій в економіку області, млн. дол. США	150,0	168,4	220,3	304,9	325,0	369,2	430,0
3. Кошти підприємств і організацій, млн. грн.	736,8	1034,0	1290,2	1755,8	2458,0	3243,0	7472,0
4. Вклади та депозити населення в установах комерційних банках, млн. грн.	433,6	787,8	1328,2	2225,8	4051,6	8113,0	15580,6

Окрім проблеми визначення можливих джерел фінансування стратегічних пріоритетів розвитку регіону, існує ще проблема першочерговості напрямів їх спрямування, оскільки попит на фінансові ресурси завжди перевищує пропозицію. Найбільш інвестиційно-привабливими залишаються в регіоні галузі обробної промисловості, транспорт і зв'язок, торгівля. У 2004 р. спостерігалась позитивна тенденція щодо збільшення обсягів інвестицій у машинобудування.

На останньому інвестиційному форумі, який відбувся у 2005 р. у Львові найбільшу кількість проектів було запропоновано для науки та інноваційного розвитку. Саме ця сфера є пріоритетною для подальшого прогресивного поступу Львівщини і тому потребує найбільшої уваги та обсягів фінансування.

УДК 331.101.262:330.341

Асист. Л.Б. Сіверська¹ – Львівський
банківський інститут НБУ

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ПОТЕНЦІЙНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Національне багатство будь-якої країни, добробут її нації вимірюється не тільки кількістю матеріальних благ, а й ступенем розвитку продуктивних сил. Сьогодні глобальні зміни, які виникають у світі, доводять, що головним чинником економічного розвитку держави, продуктивною силою є людський капітал. Крім цього, людський капітал здатний підвищувати ефективність діяльності як у ринковому, так і позаринковому секторах і дохід від нього може приймати як грошову, так не грошову форму. Внаслідок цього споживчі аспекти вкладень у людину виявляються не менш важливими, ніж виробничі.

Ключові слова: людський капітал, соціальний капітал, економічний розвиток, економічний капітал, інтелектуальний капітал.

Assist. L.B. Siverska – Lviv bank institute of national bank of Ukraine

Labour capital as a potential factor of economic development of a state

Wealth of any country, the richness of the nation is measured not only by an amount of material goods, but also by a level of development of productive forces. Global changes

¹ Кафедра менеджменту, економіки і соціології

all over the world that are nowadays taking place prove that the main factor of economic development of the country is labour capital. Besides this, labour capital is able to increase the effectiveness of both market and non-market sectors of economy. Revenues on labour capital have both monetary and other forms. Consumption aspects of investment into labour are as important as those into production.

Постановка питання

У наш час людський капітал дедалі більшою мірою стає передумовою сукупного виробництва, а отже, головним джерелом нагромадження національного багатства.

У сучасних умовах суспільного виробництва змінилася структура соціально-економічних цінностей суспільства, значення та роль людини та соціальної сфери в динаміці суспільного розвитку. Людина в системі виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Прогрес виробництва залежить більшою мірою від людського капіталу, що є важливим компонентом суспільного багатства, кінцевим результатом економічного функціонування. Тому людський капітал проявляє себе як ціннісна оцінка здібностей і можливостей членів суспільства у здійсненні трудової діяльності.

Інтелектуалізація, швидкі темпи модернізації технологій та методів виробництва, посилення нецінової конкуренції найбільше розраховує на план інтелект, здібності, знання, талант і професіоналізм працівника, технічні, технологічні й організаційні інновації, тобто характеристики, що входять у поняття "інтелектуальний капітал". Інтелектуальний капітал у розвинутих країнах світу сьогодні є одним із стратегічних ресурсів, поруч з традиційними, такими як: запаси сировини, державна територія, золоті запаси, валютний резерв тощо [6].

Аналіз досліджень та публікацій. Виникнення та розвиток теорії людського капіталу пов'язані з іменами відомих американських учених-економістів Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Троу, Я. Мінсера та ін. [1]. Т. Шульц під цим поняттям розумів сукупність знань, здібностей і кваліфікації, що забезпечують провідну функцію засобів виробництва та предметів тривалого користування [3]. Г. Беккер дає інше визначення цього поняття: "людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи" [1]. Іншими словами, йдеться про культурний та освітній рівень, кваліфікацію та здоров'я людей. У світовій практиці людський капітал розглядається як найцінніший виробничий ресурс, який на противагу швидко зношуваному основному капіталу, невинно оновлюється, еволюціонує, являючи собою могутній чинник економічного та соціального прогресу.

Невирішені аспекти загальної проблеми

Низька якість людського капіталу може стати у майбутньому головною перешкодою на шляху економічного розвитку України, бо інвестиції у людський капітал з боку держави та підприємств у нас надзвичайно малі, а вектор економічної політики спрямований на старі технологічні уклади індустріального суспільства [2].

Метою дослідження є теоретичне розкриття економічної ролі людського капіталу та підвищення ефективності використання людського капіталу

України, як найістотнішого надбання кожної нації, оскільки саме він, а не ресурси і не матеріальні цінності є головною рушійною силою економічного зростання країни.

Головними завданнями цієї статті є:

- з'ясування сутності людського капіталу як потенційного чиннику економічного розвитку держави;
- визначення основних груп інвестування в людський капітал;
- виклад основного матеріалу.

В Україні триває процес декваліфікації робочої сили. Кількість працівників, які підвищують свою кваліфікацію, становила у 2003 р. близько 8 % середньої облікової чисельності працівників. Українські обсяги фінансування професійного навчання найманих працівників демонструють дані про витрати на робочу силу: середньомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становлять, у середньому, 1,9 грн., що трохи більше 0,3 % від загальних витрат на робочу силу. Роботодавці, по суті, не несуть відповідальності за забезпечення належного рівня кваліфікації найманих ними працівників. Не сформовано також довгострокової державної політики стосовно розвитку національної робочої сили, відсутні прогнози щодо попиту на професії та розвитку їх змісту. Тому нагальною є необхідність формувати в Україні системи неперервного навчання персоналу протягом усього трудового життя. Для цього необхідно удосконалити нормативно-правову базу професійного навчання персоналу, в тому числі безпосередньо на виробництві [2].

Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення. А за розрахунками Е. Денісона (Denison E.), інвестиції в людський капітал дають віддачу вп'ятеро – шестеро більшу, ніж вклади в матеріальне виробництво [4].

Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити структуру розподілу особистих доходів, вікову динаміку заробітків, дискримінацію на ринку праці. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та професійну підготовку на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання.

У теоретичному аспекті поняття "людський капітал" розглядається на таких рівнях:

- особистісному – це знання, навички та інші продуктивні характеристики;
- мікроекономічному – сукупність кваліфікацій та продуктивних здібностей усіх працівників підприємства;
- макроекономічному – нагромаджені вкладення регіону/країни в такі характеристики населення, як рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я тощо.

Таке розуміння людського капіталу має принципове значення, оскільки дає змогу розглядати людський капітал як стійке економічне явище, як постійно відтворювальний капітал, втілений у людях [1].

Добре відомо, що під впливом прогресу, наприклад, у сфері техніки і технології роль людини у виробничому процесі постійно змінюється. Творіння великих італійських скрипкових майстрів нагадують про часи, коли якість продукції повністю визначалась носіями професійних навиків та секретів.

Далі настав етап, коли працівник розглядався як "придаток" до машини. Зараз усе змінилося у бік збільшення значення людини у виробництві. Успіх фірм, що займаються, наприклад, розробкою програмного забезпечення чи ті, що застосовують найновіші біотехнології, великою мірою визначається кваліфікацією їх працівників. Успіх лікування та ефективність освіти, без сумніву, напряду залежать від професійних і людських якостей лікаря та викладача.

Це означає, що в майбутньому роль людського капіталу як чинника, від якого багато в чому залежить динаміка розвитку економіки, буде зростати. На відміну від "звичайного" капіталу людський капітал в сучасному суспільстві розглядає людину не тотожну верстату чи пакету акцій, бо не може бути предметом купівлі-продажу. Як наслідок, на ринку праці встановлюються тільки ціни за "оренду" людського капіталу (у вигляді ставок заробітної плати), тоді як ціни на його активи відсутні.

Економічний капітал знаходиться на народних банківських рахунках, людський капітал – у головах людей, *"соціальний капітал"* властивий структурі їхніх відносин.

Крім цього, людський капітал здатний підвищувати ефективність діяльності як у ринковому, так і позаринковому секторах і дохід від нього може приймати як грошову, так не грошову форму.

Через це споживчі аспекти вкладень в людину виявляються не менш важливими, ніж виробничі. Робоча сила відповідно до людського капіталу розглядається як засіб виробництва, що потребує капіталовкладень з метою підвищення виробництва.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат¹:

- витрати держави і підприємств:
 - витрати на профорієнтацію – орієнтація та навчання в навчальних закладах майбутніх спеціалістів і кваліфікованих працівників.
 - щорічні видатки на освіту та науку;
 - затрати на пошук і найм персоналу – затрати мають постійний характер, оскільки пов'язані з систематичною роботою кадрових служб щодо планування персоналу і т.д.;
 - затрати на персонал у період адаптації;
 - затрати на персонал у період нагромадження потенціалу росту;
 - затрати на персонал у період досягнення професіоналізму;
 - затрати на персонал у період навчання, підвищення кваліфікації;
 - затрати на персонал у період капіталізації знань внаслідок підвищення кваліфікації;
 - затрати на персонал в період зниження та "морального старіння" професіоналізму;
- витрати сім'ї та окремих громадян:
 - на підтримання здоров'я;
 - на отримання загальної чи спеціальної освіти;
 - на пошук роботи;
 - на професійну підготовку та перепідготовку на виробництві;
 - міграцію із залежних і незалежних від людини причин;
 - народження та виховання дітей і т.д. [7].

¹ Вперше дане поняття використав Г. Лурі. Див.: Loury, G. Dynamic Theory of Racial Income Differences // Women, Minorities and Employment Discrimination. Lexington, 1976

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність, а приватне інвестування людського капіталу є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні.

Висновки дослідження

Підводячи підсумок, важливо відзначити, що з точки зору сучасного кадрового менеджменту, покращення використання людських ресурсів організації справедливо розглядається як основний резерв підвищення економічної ефективності її діяльності, а інвестиції в людський капітал – як чинник економічного розвитку держави, як найбільш вигідні інвестиції.

Підґрунтя формування в Україні інформаційної економіки, яка базується на інтелектуальних та інформаційних технологіях виробництва, становить розвиток соціального капіталу, основу якого становить людський капітал [5].

Отже, значення людського капіталу є надзвичайно важливим для оптимального функціонування та економічного розвитку держави.

Література

1. **Грішнова О.А.** Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254с.
2. **"Профспілкові Вісті"** № 27 (231) від 9 липня 2004 р.
3. **Наука и техника.** Лауреаты Нобелевской премии. Шульц Т. <http://www.n-t.org/nl/ek/schultz.htm>
4. Denison E.F. The source of economic growth in the United States and the alternatives before us. – N.Y., 1962.
5. **Фонд "Інформаційне суспільство України"** // Л.В. Березовець. Розвиток соціального капіталу.
6. **Экономический лабиринт**, №11(40) ноябрь 2001 г.

УДК 339.164

Аспір. О.В. Санін¹ – Львівський НУ ім. Івана Франка

БІРЖІ ТА РИНОК Ф'ЮЧЕРСНИХ УГОД

Досліджено особливості формування бірж на яких укладаються ф'ючерсні контракти. Автор дає рекомендації щодо подальшого розвитку ринку ф'ючерсних угод в економіці України.

Doctorate O.V. Sanin – Lviv NU named after Ivan Franko

The exchange and market of future agreement

In this article author investigates peculiarities of agreement and future market in economy. The author advises and makes a recommendation about development of future market of Ukrainian economy.

Здобувши державну незалежність, Україна здійснює перехід до ринкової економіки. У процесі цього переходу відбуваються глибокі зміни в різних

¹ Наук. керівник: доц. В.Й. Плиса, канд. екон. наук – ЛНУ ім. І. Франка