

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ І РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Розроблено модель системи управління розвитком національного людського капіталу з визначенням інституціонально-організаційних складових на державному і регіональному рівнях. На рівні держави виокремлено органи державного управління, що беруть участь у формуванні і розвитку людського капіталу. На регіональному рівні визначено управління, відділи і служби в обласних і районних адміністраціях, містах, які взаємодіють з відповідними міністерствами.

Ключові слова: людський капітал, розвиток і використання, модель системи управління, механізми, інструментарій.

Постановка проблеми. Важливість ролі та значущість людського капіталу для сталого розвитку економіки та суспільства є загально визначеними. Для України, економіка та суспільство якої за 20 років незалежності зазнали значної трансформації, проблеми розвитку і використання людського капіталу набувають особливої актуальності, вирішення яких сприятиме ефективній інтеграції молодшої держави в світове господарство, її конкурентоспроможності та функціонуванню в умовах відкритої ринкової економіки, що обтяжена кризовими явищами. Визнання наукою та практикою людського капіталу основним фактором розвитку продуктивних сил суспільства, який відновлюється та сприяє відтворенню інших факторів, актуалізувало виокремлення теорії людського капіталу в рамках сучасної економічної теорії, наукові методологічні і прикладні дослідження – з формуванням у ХХІ тисячолітті "економіки знань".

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В Україні дослідженням проблем розвитку і використання людського капіталу приділяють увагу видатні науковці науково-дослідних інститутів і вищої школи: М. Ажажа [1], О. Білінов [2], О. Бородіна [3], Н. Голікова, О. Головінов [4], О. Грішнова [5], В. Лагутін, Е. Лібанова [6], Н. Лук'янченко, О. Макарова, А. Мерзляк, М. Осійчук, Л. Семів [7], С. Шумська та ін.

Мета роботи – формування моделі системи управління розвитком людського капіталу на загальнодержавному і регіональному рівнях.

Виклад основного матеріалу. Для розвитку національного людського капіталу важливим є наявність моделі системи управління, в рамках якої завдяки механізму її функціонування будуть впроваджені заходи подальшого розвитку та використання людського капіталу. Схематично таку модель системи управління розвитком національного людського капіталу в Україні наведено на рис. 1. В моделі враховано проведену реорганізацію органів державного управління відповідно до Указу Президента № 370/2011 від 6 квітня 2011 р. "Питання оптимізації системи центральних органів виконавчої влади".

У моделі системи на макрорівні потрібно виокремити органи державного управління, що беруть участь у формуванні й розвитку людського капіталу (Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України та підпорядкова-

ні йому служби й агенція) та органи, що забезпечують його розвиток (Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство культури України, Міністерство екології та природних ресурсів України, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України та підпорядковані їм служби, агентства й фонди). Відповідно до цього розподіляються й механізми на такі, що впливають на формування і розвиток національного людського капіталу, і на такі, що їх забезпечують.

На регіональному рівні в процесі державного управління розвитком людського капіталу беруть участь відповідні управління, відділи і служби в областях, містах та районах. Схематична модель відображує взаємозв'язок між державними і регіональними органами управління. Більш детально модель системи розвитку регіонального людського капіталу наведено на рис. 2, на якому показано взаємозв'язок структурних підрозділів обласних і районних держадміністрацій, міських рад. Ефективне функціонування системи розвитку та використання людського капіталу на державному і регіональному рівні спрямовується і повинно забезпечувати становлення "суспільства знань" і розбудову "економіки знань і інновацій", що відповідатиме високому рівню конкурентоспроможності країни та збільшенню її національного багатства.

Виходячи з розроблених концептуальних положень щодо людського капіталу, його використання відбувається в рамках виробничої діяльності підприємств (установ, організацій і інших видів господарювання), а отже, й органів державного управління. Враховуючи інфраструктуру органів (кількість і функціональний розподіл між відповідними міністерствами), можна констатувати, що використовують людський капітал всі без виключень міністерства в межах підпорядкованих галузей і територій.

Більшість представників теорії людського капіталу вважають його основою національного багатства [4, с. 105; 7; с. 13]. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, є ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати й ефективно використовувати людські ресурси дедалі більшою мірою визначає економічну силу нації, її добробут. Тобто людський капітал – це вартість частки запасу людського потенціалу (трудоного потенціалу): здібностей, досвіду і знань, залучених у господарювання на основі відносин найму, які приносять додану вартість у формі додаткового доходу робітника та прибутку роботодавця.

Людський капітал охоплює знання, практичні навички, творчі й розумові здібності людей, їх моральні цінності, культуру праці. Тому особливо важливим є такий капітал для здійснення інновацій в економіці. Правовою і нормативною складовою механізму функціонування системи управління розвитком людського капіталу на державному рівні є законодавство, Програма соціально-економічного розвитку України та інші програмні документи щодо розвитку соціальної сфери. На регіональному рівні вони координуються з програмами соціально-економічного розвитку областей, а далі – міст, районів й ін.

Ефективним важелем цього механізму може стати лише відповідне фінансування програми в повному обсязі. Фінансування може здійснюватися за рахунок інвестування сфери освіти, культури та охорони здоров'я й інших соці-

альних сфер з джерел державного бюджету, державних та недержавних фондів розвитку, фондів підприємств та установ, особистих фінансових ресурсів індивідів. Обсяги достатнього фінансування підлягають додатковому обчисленню.

Для України розрахувати необхідний для сталого економічного зростання та формування "економіки знань і інновацій" обсяг інвестицій в освітню сферу досить складно. Тут важливо враховувати загальновідомий факт, що освіта розвиває в людині підприємницькі та організаторські здібності, високий освітній рівень дає змогу оперативно реагувати на зміни у сфері розвитку технологій та впроваджувати нові знання у виробництво тощо. Прикладом тому є Японія, яка свого часу зробила ставку на інвестиції в людський капітал, в освітній його частині, що й дало їй змогу створити зразки "економіки знань". Завдяки врахуванню цього досвіду в Україні зміниться ситуація в освітній сфері. Той факт, що уряд усвідомлює проблему, і ті зміни, які вже відбуваються, приводять до позитивних прогнозів.

Визначити прибутковість інвестицій в систему освіти також досить складно, причиною чому є мінливі реалії, зсув прибутковості одних галузей на користь іншим, підвищення міграційної активності тощо. Розрахунок економічної ефективності освіти шляхом обчислення різниці в довічних заробітках двох індивідуумів з різними рівнями освіти, як це часто робиться, дають лише одномоментний зріз, який не можна екстраполювати на всі галузі, часові проміжки, регіони країни й ін. Не меншу проблему представляє обчислення витрат освіти, наприклад так звані "втрачені заробітки" – у розвинених країнах їх частка становить близько $\frac{1}{2}$ від загальної вартості вищої і середньої освіти. Отже, "втрачені заробітки" є основною частиною інвестицій в людський капітал. Мотивація державного інвестування сфери освіти така: держава, вкладаючи інвестиції, зацікавлена в підвищенні продуктивності праці; нація, в підсумку, отримує реальну змогу вийти на більш високі показники конкурентоспроможності. Основною мотивацією індивідууму для отримання освіти є зростання його доходів.

Потрібно врахувати, що інвестиції в сферу освіти, інвестиції в культурне виховання і відповідне соціальне поведіння людей, формування почуття прихильності своїй державі, своїй справі і цінностям суспільства загалом – важлива річ, домогтися якої складно, особливо в нинішніх умовах, коли ідеологія індивідуалізму поступово здобуває нові й нові позиції в нашому суспільстві. Формування особливої культури (можна її назвати діловою культурою, культурою праці й ін.) має стати специфічним завданням держави – це дасть змогу надалі скоротити витрати на передачу інформації з покоління в покоління – культура стане самодостатнім каналом передачі.

Отже, йдеться не про простий механічний розвиток людського капіталу, а про інвестиції в його культурне виховання. Це повинні бути не просто індивідууми з набором якісних показників і знаннями в рамках своєї спеціальності, а патріоти своєї країни. Перетворення в структурі розвитку національного людського капіталу повинні мати ідеологічне навантаження, всі її елементи і насамперед освіта повинні виховувати патріотизм і культивувати українську особливу духовність, що стане запорукою особливої національної економіки.

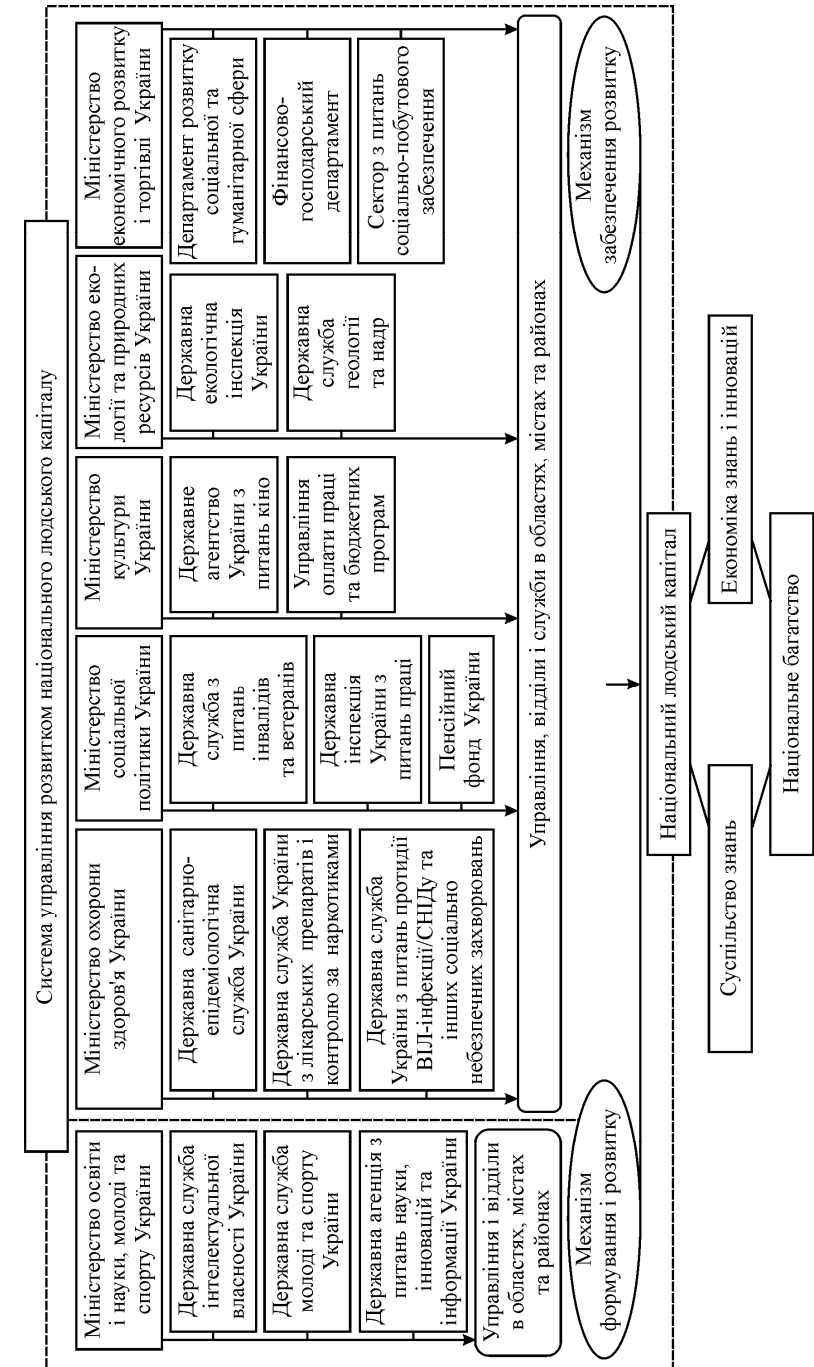


Рис. 1. Схематична модель системи управління розвитком національного людського капіталу

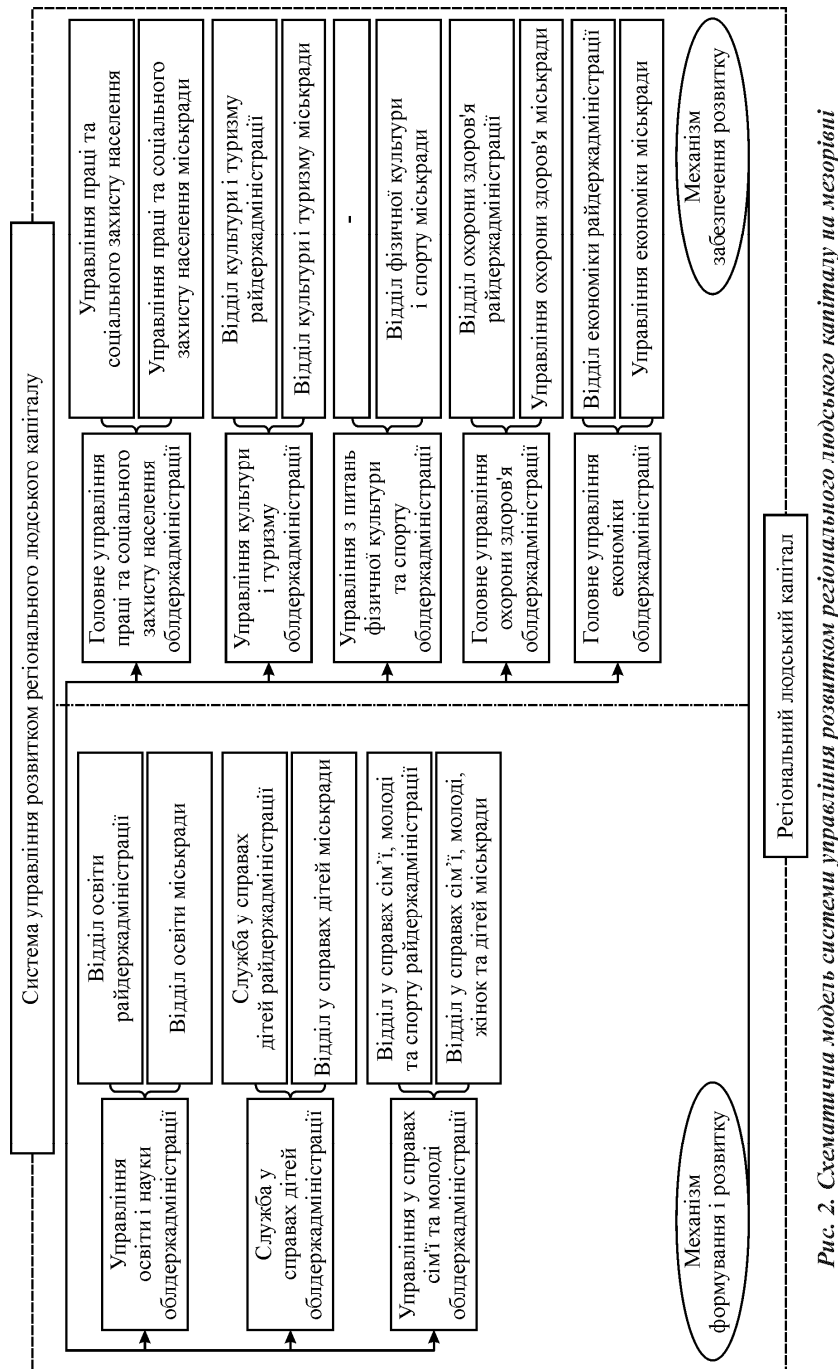


Рис. 2. Схематична модель системи управління розвитком регіонального людського капіталу на мезорівні

Висновки. Таким чином, розроблено модель системи управління розвитком національного людського капіталу з визначенням інституціонально-організаційних складових на державному і регіональному рівнях.

У моделі системи на макрорівні виокремлено органи державного управління, що беруть участь у формуванні й розвитку людського капіталу (Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України та підпорядковані йому служби й агенція) та органи, що забезпечують його розвиток (Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство культури України, Міністерство екології та природних ресурсів України, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України та підпорядковані їм служби, агентства й фонди).

На регіональному рівні визначено управління, відділи і служби в обласних і районних адміністраціях, містах, показано їх взаємодію з відповідними міністерствами.

Механізми також розподілено на такі, що впливають на формування і розвиток національного людського капіталу, і на такі, що їх забезпечують. Цей інфраструктурний механізм системи формування і забезпечення розвитку національного людського капіталу спрямовано на становлення "суспільства знань" і розбудову "економіки знань і інновацій", що збільшить національне багатство України і відповідатиме високому рівню її конкурентоспроможності. Запропоновано завдання та заходи як конкретний інструментарій механізму.

Література

1. Ажажа М.А. Людський капітал як фактор сталого економічного розвитку регіону / М.А. Ажажа // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – В 4-ох т. – Т. І. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ. – 2006. – Вип. 215. – С. 30-38.
2. Блинов А. Дорогие работники – крепкая страна / А. Блинов // Эксперт – Украина. – 2007. – № 1. – С. 15.
3. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины : политико-эконом. журнал. – 2003. – № 7. – С. 48-53.
4. Головинов Олег Николаевич. Человеческий капитал в условиях трансформации экономики Украины: инвестиционные проблемы : дисс. ... канд. экон. наук: спец. 08.01.01 – "Экономическая теория" / Донецкий ГУ экономики и торговли им. М.И. Туган-Барановского. – Донецк, 2003. – 198 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Вид-во "Знання", 2001. – 254 с.
6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій : кол. наук.-аналіт. монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Вид-во Ін-ту демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
7. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір / Л.К. Семів. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2004. – 356 с.

Мякотина Н.А. Формирование модели системы управления развитием человеческого капитала на общегосударственном и региональном уровнях

Разработана модель системы управления развитием национального человеческого капитала с определением институционально-организационных составляющих на государственном и региональном уровнях. На уровне государства выделены органы государственного управления, которые принимают участие в формировании и развитии человеческого капитала. На региональном уровне определено управления,

отделы и службы в областных и районных администрациях, городах, которые взаимодействуют с соответствующими министерствами.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие и использование, модель системы управления, механизмы, инструментарий.

Myakotina N.A. The formation of the model of system management of human capital development at the national and regional levels

The model of system management of the national human capital with definition of institutional-organizational components at the state and regional levels is developed. The state management leaders who take part in the formation and development of human capital are allocated at the state level. A management, departments and services in regional and district administrations, cities which interact with relevant ministries are determined at the regional level.

Keywords: human capital, development and use, the model of management system, mechanisms, instruments.

УДК 658(477)

Викл. С.М. Макух, канд. екон. наук –

Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

ЕВОЛЮЦІЯ ЦІЛЕЙ ТА ФОРМИ ПРОНИКНЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ДО КРАЇНИ-РЕЦИПІЄНТА

Проаналізовано сутнісні характеристики варіативності форм вивозу капіталу на основі дослідження доробку вітчизняних й іноземних науковців в аспекті визначення широти спектра одержуваних переваг під час здійснення прямого іноземного інвестування як країною-донором, так і країною-реципієнтом на сучасному етапі структурної трансформації і динамічного розвитку світового економічного простору.

Ключові слова: інвестиції, економіка, капітал, ринок, трансфер.

Постановка проблеми. Наявні тенденції до активізації процесу переливів потоків капіталу і розширення спектра варіативності його форм, обумовлюють зародження і формування нових міжнародних зв'язків та інституцій через стирання національних відмінностей, й становлення геополітичних стратегій розвитку світового господарства у розрізі окремих регіонів і країн світу.

Аналіз останніх публікацій. Беручи на озброєння аналіз закономірностей вивозу прямих інвестицій та особливості міжнародного виробництва ТНК [1-6], зауважуємо, що глобалізація процесів їхнього злиття й поглинань у світовому вимірі виступає підґрунтям для нового типу співпраці між різними національно господарськими комплексами. Запорукою ж переходу до більш відкритих моделей розвитку країн, що перебувають на різних рівнях індустріалізації, буде передусім зміцнення їхніх конкурентних переваг через подолання неадекватності внутрішнього розвитку внаслідок здійснення структурної перебудови економіки, ефективного використання національних ресурсів, усунення проявів ринкової недоскопості (що неможливе без ефективного використання інвестицій і підбору оптимальних форм взаємодії з ними).

Мета роботи – дослідження мети і форм вивозу капіталу з країни.

Виклад основного матеріалу. Безперечно, хоча вивіз капіталу з часом і "...стає важливим засобом експансії на світовому ринку, найбільш характерною формою міжнародної експлуатації, типовим способом здійснення великими державами політики поневолення інших країн і народів" [2], однак пер-

спектива в отриманні великих прибутків все більше прискорює темпи міжнародної міграції капіталу. Стрімкий розвиток міжнародного ринку капіталів формує новітні тенденції акумуляції його форм і обсягів та вектор географічної спрямованості цих потоків. Кожна з форм капіталу визначається особливостями країн, що взаємодіють в інвестиційному процесі, й має свої сутнісні характеристики категорій суб'єкта і об'єкта, прав власності й ступеня контролю над підприємством, періоди використання та характер забезпечення (табл.).

Табл. Сутнісні характеристики міжнародних потоків капіталу*

Класифікаційна ознака вивізного капіталу	Форма надходження до країни-реципієнта
Функціональне призначення	– позичковий капітал (міжнародний кредит) – промисловий капітал (інвестиції) – безоплатна економічна допомога
Характер забезпечення (ступінь участі та очікуваний дохід)	– прямі інвестиції – портфельні інвестиції
Походження капіталу відповідно до категорії суб'єктів – донорів (право власності)	– приватний капітал – державний капітал – капітал міжнародних організацій
Форми трансферу капіталу	– власний капітал: гроші, паї, акції, інші цінні папери; майнові внески, основні фонди; права на використання нематеріальних активів; користування землею, водою та іншими ресурсами або майном; – державний капітал: кошти державного бюджету виділені у вигляді позик і допомоги; – реінвестовані прибутки: нерозподілені дивіденди, що належать інвестору – внутрішні трансфери: субсидії, кредити, позики батьківської компанії або однієї філії до іншої
Термін використання	– короткостроковий капітал (до 1 року) – середньостроковий капітал (від 1 до 5 років) – довгостроковий капітал (більше 5 років)

* джерело: склав автор за [3-6].

Індикатором галузевого спектра розподілу інвестицій виступає рівень економічного розвитку країни-реципієнта, потужність й ступінь технологічної забезпеченості галузей. Мета будь-якого інвестування – прибуток, проте є і низка інших здобутків [1-5]. Зокрема, особливого значення, серед одержуваних переваг, під час здійснення прямого інвестування, набула теорія монополістичної переваги (досконаліші знання і економія масштабу), згідно з якою за цілями проникнення до країни-реципієнта ППІ поділяють на горизонтальні та вертикальні. Географічну диверсифікацію асортименту виробів інвестуючої компанії передбачають горизонтальні ППІ. Мета вертикальних ППІ двояка – виробництво проміжних продуктів (напівфабрикатів, видобуток корисних копалин), необхідних для виготовлення кінцевої продукції інвестуючої компанії (зворотна вертикальна інтеграція); виробництво (чи продаж) продукції на останніх стадіях, ближче до кінцевого покупця (форвардна вертикальна інтеграція). У разі монополістичної переваги фірма-інвестор управляє дочірньою компанією за кордоном більш ефективно, ніж місцеві конкуруючі фірми.

Ключові сучасні ознаки ТНК – це: концентрація переважної частки науково-технічних, маркетингових, інженерних працівників; оновлення та