

До структури вкладень в людський капітал, як правило, відносять такі види інвестицій як витрати на охорону і зміцнення здоров'я, отримання загальної і спеціальної освіти, витрати на мобільність, мотивацію, міграцію, затрати пов'язані з пошуком роботи, економічно значимої інформації, культуру та дозвілля, народження і виховання дітей.

Вкладаючи кошти у ці активи людина тим самим збільшує свій власний людський капітал. Капіталовкладення, крім самої людини, можуть здійснювати держава, громадські фонди і організації, підприємства, освітні заклади, міжнародні фонди і організації.

Отже, висока ефективність інвестицій в людський капітал поживавить становлення України як могутньої розвинутої держави і що саме головне – підвищить рівень життя населення, вплине на покращення соціально-економічних показників.

IV. Висновки. Сучасний економічний стан України робить надзвичайно актуальною проблему формування, ефективного розвитку, збереження і використання людського капіталу, адже розв'язання цього питання могло б стати передумовою соціально – економічної спрямованості реформ, відродження країни, трансформації економіки та входження України до ЄС.

На державному рівні варто приділяти більше уваги розвитку і нагромадження людського капіталу, оскільки це надасть нашій державі потужний і важливий соціальний ефект, добробут громадян, високий рівень культури, визначить людину цінністю, яка є набагато більшою за будь-які витрати. Для цього необхідно:

– збільшити обсяги інвестування в здоров'я, освіту, професійну підготовку, екологію тощо;

– підвищити життєвий рівень населення;
– справедливіше розподіляти дохід, забезпечуючи матеріальну базу розвитку людського капіталу;

– забезпечити більш широкий спектр статистичних даних, що стосуються людського капіталу в Україні;

– запроваджувати досягнення науково – технічного прогресу у виробництво.

В умовах обмеженості природних і матеріальних ресурсів людський чинник є найпривабливішим для зростання економічного розвитку України, оскільки, щоб домогтися максимальної віддачі від використання цих обмежених ресурсів, необхідно залучити величезні зусилля, навички, творчі здібності, знання, носієм яких є людина.

Людина є важливою, перспективною, ефективною цінністю, що вимагає подальших досліджень, переоцінки її ролі, значущості і місця в світовій економіці, а зокрема в українській, і також переходу до «людиноцентричного» виміру життя суспільства, де особистість буде займати центральне місце.

1. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. С англ. – М: Экономика, 1991. – 319 с.

2. О. Грیشнова, Л. Тертична Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – с. 33–37.

3. Bowen H.R. Investment in Learning. - San Francisco: Tossey – Bass, 1978. – 362 p.

4. Нестеров А., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – с. 103–110.

In the article it is considered theoretical and practical questions of essence of human capital, his role in strengthening of economy of Ukraine, special place of human in this concept, marked importance of investments in a human capital and certain the circle of measures which can substantially improve his consisting of economy of our country.

Михайлюк А.В.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІВАНО-ФРАНКІВЩИНИ ЗА УМОВ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Проаналізовано якісний склад, структуру, динаміку та сучасний стан трудового потенціалу Івано-Франківщини. Досліджено чинники, які впливають на розвиток трудового потенціалу на Прикарпатті.

Ключові слова: *трудоий потенціал, відтворювальний цикл трудового потенціалу, демографічна база, купівельна спроможність заробітної плати.*

I. Вступ. На сьогоднішній день дуже актуальним постає питання про розвиток трудового потенціалу. Досить вагомим у розвитку цього напрямку наукових досліджень є внесок відомих українських вчених М. І. Долішнього, С.І. Бондур, С. М. Злупка, С.І. Пирожкова, В.В. Онікієнка, Д.П. Богині, О.А. Грішної, В.Н. Врублевського, І.І. Лукінова Є.М. Ліанової, М.Д. Романюка та інших. Здобутком сьогодні є визначена сутність трудового потенціалу, основні характеристики та компоненти.

II. Постановка завдання. За сучасних умов необхідно знайти такі комплексні важелі управлінського впливу на стан трудового потенціалу, які здатні забезпечити умови його ефективного формування та використання не тільки як найпродуктивнішого, а й як найціннішого ресурсу суспільства.

Невирішеними залишаються питання дослідження змісту відтворювального циклу трудового потенціалу в ринкових умовах, методики комплексної оцінки стану та чинників розвитку трудового потенціалу.

III. Результати. Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів. Розвиток трудового потенціалу визначається багатьма чинниками, які комплексно впливають на його рівень. Чинники впливу систематизуються за певними сферами (табл. 1).

Уповільнення процесів розвитку трудового потенціалу у Івано-Франківській області спостерігається внаслідок дії комплексу факторів. За оцінками експертів, найгостріші причини руйнування трудового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах – недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій (80,4%), низький рівень та якість життя (73,5%), погіршення якості, доступності освіти для різних верств населення (61,1%), знецінення національної робочої сили (55,8%).

За даними соціологічного моніторингу „Українське суспільство 1994–2004” біль-

Таблиця 1

Систематизація умов розвитку трудового потенціалу за сферами впливу

Економічні	Матеріальні умови	Достатність доходів, заощадження для реалізації потреб, житлові умови
	Умови ринку праці	Низький рівень безробіття, вивільнення, попит на робочу силу, можливості зайнятості
	Рівень використання знань	Можливості професійного і кар'єрного зростання, відповідність кваліфікації роботі.
Соціальні	Умови праці	Сприятливі умови праці, безпечність праці, відсутність ризиків на виробництві.
	Система соціального захисту	Гарантії зайнятості, соціальне партнерство, високий рівень соціальної захищеності.
	Медичне, соціальне обслуговування	Можливості та якість медичного обслуговування, розвиток соціальної інфраструктури сфери охорони здоров'я
Демографічні	Демографічна політика держави	Приріст населення та обсягу трудового потенціалу, висока тривалість трудового життя, низький рівень демографічного навантаження на працюючих
	Стан здоров'я	Низький рівень захворюваності, висока оцінка стану свого здоров'я
Екологічні	Екологічна безпека	Безпечний в економічному аспекті стан навколишнього середовища, низький рівень забруднення атмосфери, природних поверхневих водних об'єктів, відсутність природних катаклізмів, катастроф, сприятливі кліматичні умови

ність українців визначають низький добробут свій і своєї сім'ї. 42% опитаних сімей вистачає доходу лише на продукти харчування, 5,9% – голодують, а 1,7% – жебракують. В Україні характерними є негативні економічні процеси, що знаходять свій вияв у знеціненні національної робочої сили. Рівень фонду оплати праці у ВВП у 2003 році порівняно з 1990 роком скоротився з 53,1 до 45,3% відповідно (найменша частка у ВВП була у 1993 році – 38,5%), у той час як для нормального функціонування економіки, за оцінками фахівці, частка фонду оплати праці у ВВП має дорівнювати 60–80%.(2). Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників в Івано-Франківській області у 2004 р. становила 510грн., а найменший рівень заробітної плати зафіксовано в Тлумацькому районі – 297 грн. (табл. 2).

у 2000р. число працюючих бідних дорівнювало 43,5%, у 2003 р. – 33,7%. Ситуація, коли зайнятість не формує гідний рівень життя, є загрозливою. Неможливість отримання високої оплати праці призводить до знецінення соціальних цінностей, зневажання гідності людини, праці, зневіри у власні сили й загалом формує незадоволеність працею та життям, зумовлює низький рівень продуктивності праці, тобто є руйнівним для стану трудового потенціалу.

Найбільш незадоволені своїм статусом безробітні, що цілком зрозуміло, адже неможливість реалізації трудового потенціалу загострює зневіру у власні сили. Внаслідок того, що Івано-Франківська область відноситься до найбільш густонаселених в Україні (105 чол/км²), тому за сучасних умов є праценадлишковою. По суті, це й стало однією

Таблиця 2

Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників по районах (1995–2003 рр).

	1995 (грн.)	2000 (грн.)	2001 (грн.)	2002 (грн.)	2003 (грн.)	2004 (грн.)	2004у відсотках до 2003
Івано-Франківська обл.	65	188	259	318	402	510	126,9
Богородчанський	71	197	265	334	428	517	120,8
Верховинський	80	146	190	229	288	368	127,8
Галицький	73	201	263	335	413	534	129,3
Городенківський	44	108	137	163	212	309	145,8
Долинський	67	297	386	473	638	798	125,1
Калуський	47	128	167	194	257	324	126,1
Коломийський	43	119	164	193	263	331	125,9
Косівський	54	113	159	198	272	356	130,9
Надвірнянський	93	279	362	438	555	657	118,4
Рогатинський	47	121	153	188	241	319	132,4
Рожнятівський	44	102	161	228	296	411	138,9
Снятинський	41	114	158	196	249	332	133,3
Тисменицький	75	193	258	325	396	505	127,5
Тлумацький	44	108	156	176	223	297	133,2

Джерело: дані Івано-Франківського обласного управління статистики

Низька купівельна спроможність заробітної плати обумовлює поширення бідності серед зайнятого населення. За даними вибіркового обстеження Держкомстату у 2004 р. четверта частина працюючих зарахувала себе до бідних прошарків суспільства. Позитивним є те, що ця цифра знижується:

із головних причин стрімкого зростання трудової міграції населення краю в інші регіони України та за кордон. Хоча з 2000р. рівень зареєстрованих безробітних зменшився, але вже в 2005р. кількість безробітних знову зростала і складає 4,3% за методологією МОП (рис. 1.)

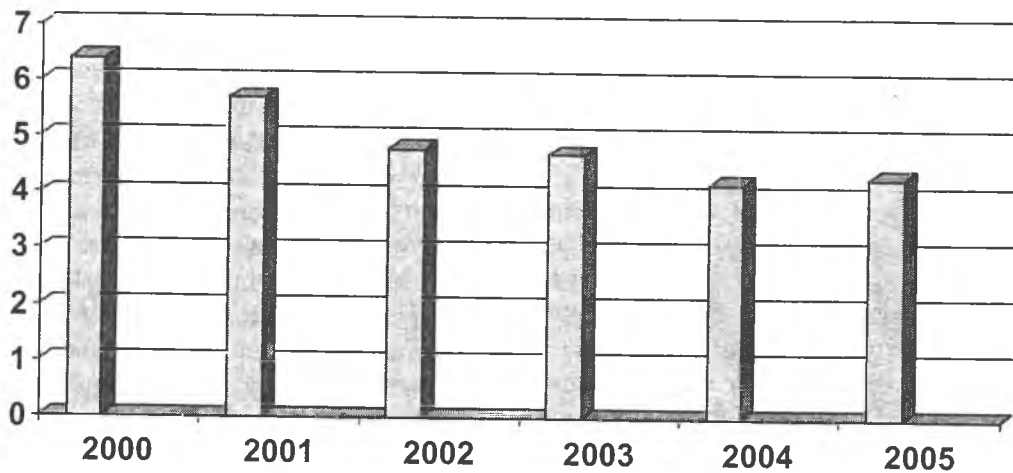


Рис. 1. Рівень зареєстрованого безробіття на Івано-Франківщині

* Рівень зареєстрованого безробіття визначається як відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної чисельності населення працездатного віку.

Джерело: дані Івано-Франківського обласного управління статистики

Актуальним є питання тінізації економіки області та нелегальної трудової міграції населення за кордон. За деякими підрахунками тіньова зайнятість у Івано-Франківській області перевищує 100 тис. осіб. За даними обстеження, проведеного обласним центром зайнятості, сумарні обсяги закордонної трудової міграції складають понад 150 тис. осіб. До цього спонукає складний матеріальний стан населення, нерегулярність виплати заробітної плати, її низькій рівень, особливо у сільському господарстві.

Однією з найважливіших умов прогресивного розвитку трудового потенціалу є забезпечення демографічної бази його відтворення, реалізація можливостей збереження здоров'я населення. Сучасні реалії демографічних процесів в Україні виявляються у зниженні чисельності, погіршення показників

відтворення, депопуляції населення, катастрофічному погіршенню здоров'я. Івано-Франківщина належить до регіонів України з найменшим коефіцієнтом природного зменшення населення. В цілому на Україні ці показники у 2002 році становили – 7,6‰, в міських поселеннях – 6,3‰, у сільській місцевості – 10,1‰. Проте порівняно з середньоевропейським показником природного зменшення населення, який спустився у 1999 р. до рівня – 0,1‰ (2), показники по області є досить несприятливими. Процес зменшення чисельності населення засвідчує *рисунок 2*.

Негативним й те, що на Івано-Франківщині відбувається скорочення очікуваної тривалості життя при народженні. За розрахунками вчених відділу демографії та відтворення трудових ресурсів Інституту економі-

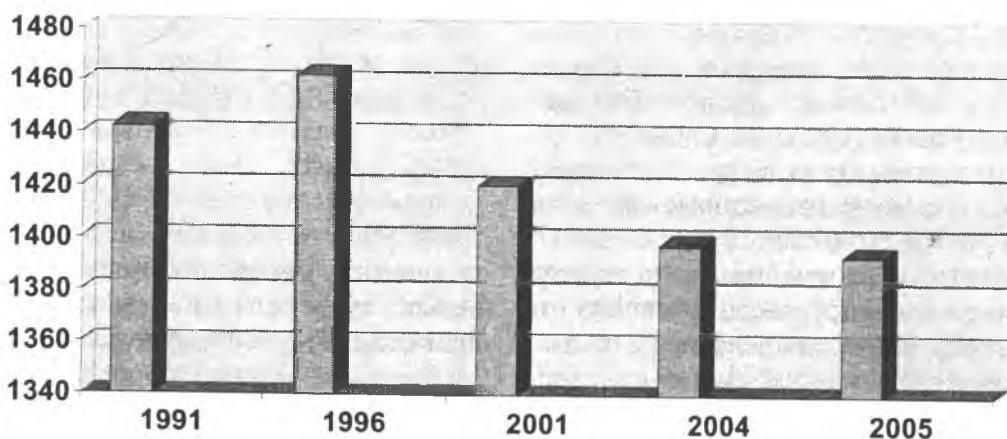


Рис. 2. Динаміка чисельності населення області

ки НАН України середня тривалість життя чоловіків зменшилась на Івано-Франківщині протягом 1989–2005 рр. з 67,9 до 65,3 року (-2,6), а у жінок зросла – з 75,3 до 75,8 років (0,5).

Умови для розвитку трудового потенціалу закладаються під впливом соціальних інститутів та суспільних відносин. Експертне опитування виявило, що найбільш значущим для розвитку трудового потенціалу є вплив сімейного виховання. У сім'ї закладаються такі цінності, як широкий світогляд, працелюбність, моральність, слідування традиціям, культура і дух народу, до якого належить людина, національна свідомість, патріотизм, здоровий спосіб життя, а також вирішуються такі важливі питання, як професійна орієнтація людини, перспективи оволодіння конкретною спеціальністю, які закладають основу майбутнього трудового шляху.

Вищі та професійно-навчальні заклади за оцінками експертів найбільше сприяють розвитку трудового потенціалу, адже за короткий термін у декілька років людина має досконало оволодіти обраною спеціальністю, набути професійних навичок, необхідних для ефективної праці. Освітній рівень населення на Івано-Франківщині є високим. Кількість вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації постійно збільшуються: з 3 (1991 р.) до 9 (2005 р.).

Система управління на підприємствах, трудовий колектив теж активно впливають на розвиток трудового потенціалу, оскільки його реалізація і використання відбувається саме в економіці країни. За сучасних умов відбувається вкрай низький рівень орієнтації вітчизняних підприємців на розвиток персоналу своїх підприємств. Як причина неадекватної соціально орієнтованій економіці позиції роботодавців експертами визначається зацікавленість їх лише максимізацією прибутків і зниження витрат на персонал (на думку 67% експертів), що засвідчує безперспективність і неконкурентноспроможність на світових ринках вітчизняного виробництва.

Найнижчі оцінки при визначенні ступеня впливу на розвиток трудового потенціалу отримали такі соціальні інститути, як школа, профспілки та громадські організації. Тобто ці організації є найменш дієвими і потребують підвищення їх ролі при відтворенні трудового потенціалу.

У процесі розширеного відтворення трудового потенціалу та розвитку його кількісних і якісних характеристик активною має бути роль держави, яка полягає у розробці та впровадженні дієвої політики управління розвитком трудового потенціалу. Державна політика повинна орієнтуватися на досягнення певних пріоритетів. Нами були розроблені пропозиції щодо напрямів розвитку трудового потенціалу. На підставі експертного опитування сформовано ієрархічну систему взаємозв'язків між причинами руйнування трудового потенціалу та напрямами забезпечення його розвитку, розраховано нормовані значення вагових коефіцієнтів, що стали підґрунтям для виділення чотирьох агрегованих груп напрямів, які за вагомістю становлять 50% від загальної вагомості нормованих значень вагових коефіцієнтів і систематизації їх за пріоритетністю впровадження.

Перша група, яка потребує першочергової реалізації, пов'язана з підвищенням вартості робочої сили, рівня та якості життя, соціальної захищеності населення. Ця група об'єднує напрями сприяння зростання добробуту суспільства за рахунок підвищення оплати праці, соціальних виплат, доходів населення. В цілому на неї припадає 18,6% від загальної ваги нормованих значень вагових коефіцієнтів.

Друга агрегована група пов'язана з удосконаленням правового поля регулювання розвитку трудового потенціалу. Сюди ввійшли напрями, що сприятимуть розвитку трудового потенціалу: забезпечення відповідності законодавчо прийнятих трудових прав та гарантій можливостям їх реалізації, додержання норм трудового законодавства, розробка та впровадження ефективних засобів правового і організаційного забезпечення реалізації правових норм законодавства у трудовій сфері, реалізація положень Закону України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, створення сприятливих соціально-економічних умов та правових засад для детінізації економіки, обмеження економічної злочинності, криміналізації соціально-трудова відносин. У сумарному визначенні ця група займає 16,4% від загальної ваги нормативних значень вагових коефіцієнтів.

Третя група об'єднує напрями, що пов'язані з інтелектуальним розвитком і підвищен-

ня рівня трудової активності: запровадження критеріїв якості середньої освіти, формування і розвиток трудової інноваційної активності дітей і підлітків, створення різних стартових можливостей отримання освіти для різних верств населення, формування, укріплення та відтворення в колі соціальних цінностей населення пріоритетності праці, особливо у молоді, перехід від матеріальної економіки до економіки людського капіталу. На ці напрями припадає 8,2% від загальної ваги нормованих значень вагових коефіцієнтів.

Четверту групу становлять напрями, що пов'язані з умовами формування, розвитку, збереження та використання трудового потенціалу на виробництві. Це, в першу чергу, забезпечення ефективного здійснення кардинальної модернізації виробництва та розвиток його наукомістких галузей, забезпечення ефективної взаємодії регіональних органів управління з підприємствами, іншими суб'єктами господарювання з питань розвитку трудової сфери, забезпечення зацікавленості підприємств у підвищенні якості трудового потенціалу. Питома вага нормованих значень їх вагових коефіцієнтів становить 4,65% від загальної.

IV. Висновки. Як висновок, можна підкреслити, що комплексні дослідження умов розвитку трудового потенціалу мають бути

скординовані державою та її інститутами як на мікрорівні, так і на рівні регіону та окремої територіальної одиниці у вигляді постійного моніторингу українського суспільства, адже своєчасна діагностика проблем є основою прийняття якісних управлінських рішень. Базою для моніторингових досліджень можуть стати розроблені методологічні основи оцінки умов розвитку трудового потенціалу як комплексне, виважене підґрунтя визначення глибини і напрямку впливу на стан і рівень розвитку трудового потенціалу різноманітних чинників в усіх сферах суспільної життєдіяльності як в цілому, так і в її регіонах.

1. Демографічна криза в Україні. Проблемні дослідження, витоки, складові, напрями протидії/ Інститут економіки НАН України; за ред. В.С. Стещенко. – Київ 2001. – 560 с.

2. Куликов Г.Т. Оплата труда в Украине. – Киев, 1996. – с. 29.

3. Статистичний щорічник України за 2004р./ За ред. О.Г. Осауленка – К.: Видавництво „Консультант”, 2004. – 631с.

4. Українське суспільство 1994–2004: соціологічний моніторинг/ За ред. Н.Паніної. – К.: „Заповіт”, 2004. – 64 с.

5. Матеріали Івано-Франківського обласного управління статистики. Івано-Франківськ, 2004. – 85 с.

A dynamics and modern state of troudovoggo potential Ivano-Francivshini is analysed. Factors which development of labour potential on Ivano-Francivshini depends from are explored.

Назарук Н.В.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПОНЯТТЯ ЗДОРОВ'Я ЯК ОСНОВНОЇ СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В статті розглянуто теоретичні основи оздоровчої складової людського капіталу, визначено роль капіталовкладень в зміцнення здоров'я, запропоновано заходи щодо поліпшення функціонування системи охорони здоров'я.

Ключові слова: здоров'я, людський капітал, інвестиції.

I. Вступ. Людина, її здоров'я і життя є найвищими соціальними цінностями будь-якої держави. Майбутнє держави обумовлюється комплексом соціальних, економічних, політичних та ін. факторів, що впливають на стан здоров'я її населення та демографічну ситуацію в країні в цілому.

Згідно з визначенням з тлумачного словника С.І. Ожогова і Н.Ю. Шведової здоров'я – це правильна, нормальна діяльність організму, його повне фізичне і психологічне благополуччя [1].

II. Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз поняття здоров'я як основного елементу людського капіталу та розроблення рекомендацій щодо якісного поліпшення системи охорони здоров'я.

III. Результати. У системі цінностей, які мають місце у будь-якому цивілізованому суспільстві, особливу позицію займає здоров'я. Як з точки зору формування окремої особистості, так і на рівні розвитку суспільства важко знайти більш важливе поняття, яко-