

– мотиви нематеріального характеру (побачити світ, здобути певні трудові навички, поліпшити знання мови тощо).

За даними статистичного спостереження, з областей західного регіону України за кордон щорічно виїжджає 800 тисяч громадян як на тимчасові роботи, так і на постійне місце проживання. Найбільше офіційно зареєстрованих зовнішніх трудових мігрантів у 2003 році, які тимчасово працювали за кордоном, було у Закарпатській (2979 осіб), Львівській (1871 чол.), Тернопільській (618 осіб) та Івано-Франківській (327 чол.) областях. І хоча за підсумками 2005 року сальдо міграції України, у порівнянні з минулими роками, набуває позитивної тенденції, процес „еміграційної загибелі” нації триває і досі.

Шпальти вітчизняних та закордонних газет і журналів рясніють заголовками типу „Вісім няньок української міграції”, „Португалія – нова батьківщина українців”, „Збільшення міграції українців у США”, „Чехи вичищають країну від нелегалів-українців”, „Країни Вишеградського договору обговорять питання захисту від нелегалів з України”, „Португалія готує наступ на мігрантів. Переважно – українських”. А це значить, що безробіття, бідність та її наслідки – міграційні процеси – залишаються актуальною та невирішеною до сьогодні проблемою. Демографічна ситуація продовжує набувати ознак кризи. Міграція та еміграція зумовлюють не лише „фізичну”, кількісну кризу народонаселення нашої держави, а й інтелектуальну, що негативно позначається не тільки на економічному, а й духовному розвитку нашого суспільства.

IV. Висновки. Викладений матеріал обґрунтовує думку, що проблема, обрана для дослідження, зумовлена самими ж обставинами функціонування нашого суспільства, умовами зростання молоді української держави, а тому позначена актуальністю й новизною. Глибоке вивчення теми уможливило вироблення наукових підходів до усунення негативного впливу міграції та еміграції на сучасну демографічну ситуацію, зокрема в західних областях України. Водночас сприяє розвитку позитивних тенденцій, що намітились в останні роки у цій сфері, та використання їх для стабілізації економічного становища у нашій державі.

1. *Гцибіденко І.* Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19.

2. *Івашко О., Бель А.* П'ять мільйонів на закордонних заробітках. Та ще й нелегально // Голос України. – 2003. – 3 квіт.

3. *Карпачова Н.* Трудова міграція завдає шкоди економіці України // Кореспондент.net. – 2003. – 3 квітня.

4. *Левцун О.* Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема // Проект „Україна”.net. – 2005. – 20 вересня.

5. *Марчук Л., Косякова Я.* На роботу за границю отправляется каждый 5 житель западных областей Украины // Комсомольская правда. – 2004. – 18 февраля. – С. 8–9.

6. *Прибыткова И.* Трудовые мигранты в социальной иерархии украинского общества // Социология: теория, методы, маркетинг. – К., 2002. – № 4. – С. 159.

7. *Сухарський В. С.* Економічний словник-довідник. – Тернопіль: Навчальна книга. Богдан, 2002. – 328 с.

This article essences us about some aspects of migration and emigration processes, shoes their influence on demographic crisis growing in the western Ukraine economic region.

Мачошак О.Р.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА РОЛЬ ЛЮДИНИ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

В статті розглянуто теоретико – практичні питання сутності людського капіталу, його ролі у зміцненні економіки України, особливе місце людини в цьому понятті. Відзначено важливість інвестицій в людський капітал та визначено коло заходів, що можуть істотно покращити його стан в економіці нашої країни.

Ключові слова: людський капітал, людина, активи, інвестиції.

I. Вступ. Дослідження людини як власника і носія знань, навичок, культури, мотивацій тощо, за допомогою яких вона перетворює навколишній світ і себе, було, є і буде головною проблемою світової економічної

думки. Високорозвинена, успішна особистість є найвищою цінністю демократичного суспільства, кінцевою метою економічного розвитку. Водночас людина є головним джерелом розвитку науково – технічного поступу, в результаті якого її місце і роль змінюється в ході гуманізації загальносвітової науково – соціальної парадигми.

Саме людина є носієм і власником людського капіталу – найціннішого ресурсу, джерела економічного росту і підвищення рівня життя окремого індивіда і суспільства в цілому. Погляд на індивід з такої точки зору означає визнання його власних здібностей капіталом, цінністю, яка приносить дохід. Проте потрібно враховувати і специфіку, яка полягає у бажаннях, поведінці, непередбачуваній людській природі. Відкидання цих особливостей може завадити реалізації особистісного потенціалу.

На сьогодні вже стало зрозумілим те, що концепція людського капіталу стала одним із найперспективніших напрямів розвитку економічної науки XX – XXI століть. В теперішньому її розумінні вона є закономірним результатом генезису так званої «революції» економічної думки.

Людський капітал являє собою «найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності» [1, с. 267, 196].

II. Постановка завдання. Метою статті є подальше розроблення теоретичних основ дослідження категорії «людський капітал», визначення місця і ролі людини в соціально – економічній системі України, відзначення активів та рівнів людського капіталу та необхідності інвестицій у людину.

III. Результати. У розвинутих країнах теорія людського капіталу не лише дісталась вершин наукових знань, але й стала ідеологією могутніх державних інвестицій в економіку людини, економічним підґрунтям глобальної концепції людського розвитку [2, с. 33]. Аналізуючи стан країн з високим рівнем економічного розвитку, слід відзначити, що головну роль відіграє людський капітал, а розвиток суспільства супроводжується еволюцією статусу людини в економічно – соціальній системі.

Засновниками та розробниками теорії людського капіталу були вчені саме розвинутих країн, що зумовлено структурними змінами, які відбулися в економіці цих держав, передусім: Т. Шульц, Г. Беккер, В. Фукс, Е. Денісон, М. Блауг, Л. Турлоу, Я. Мінсер та інші.

Хоча в Україні довгий час дана концепція здебільшого замовчувалась і критикувалась, зараз вона перебуває в стадії розвитку та адаптації до сучасних умов, все більше вітчизняних вчених звертаються до неї, зокрема Грішнова О.А., Лібанова Є.М., Бородіна О., Чухно А.А., Тютюнникова С.В., Близняк В.В. та інші. Серед вчених близького зарубіжжя варто відзначити Дятлова С.А., Добриніна А.І., Цирєнова Є.Д., Крітського М.М., Щетиніна В., Капелюшнікова Р.І.

Дана теорія отримала широке визнання, результати наукових досліджень у цій сфері оцінені дуже високо (присуджено Нобелівські премії Т. Шульцу у 1979 році і Г. Беккеру у 1992 році в галузі економіки), за даною темою існує цілий ряд публікацій, її включено в структуру дисциплін, що викладаються в коледжах, вищих навчальних закладах.

Теорія людського капіталу характеризує вільну людину, приділяє велику увагу інтелектуальній діяльності і неречовому нагромадженню. В її основі – економічний підхід до людини, її потреб, бажань, поведінки, нове бачення її місця і ролі в економіці, необхідність і ефективність інвестувань в неї.

Людський капітал – це проінвестований і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, здібностей, навичок, ділових рис, мотивацій, енергії, культурного розвитку та інших якостей, який доцільно використовується в тій чи іншій сфері економіки, сприяє зростанню продуктивності праці й чим впливає на величину доходів його власника. Він являється генератором розвитку особистості, суспільства вцілому і соціального прогресу.

«Він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх доходів чи майбутніх задоволень, чи того й іншого разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини» [3, с. 362].

Таким чином, виходячи з визначення, можна сказати, що людський капітал являє собою не просто сукупність знань, здоров'я,

навичок, культурних, ділових та інших рис, мотивацій тощо, які належать людині, а:

– накопичений запас таких характеристик, який доцільно використовується людиною в тій чи іншій сфері суспільної діяльності для одержання бажаного (корисного) результату і сприяє зростанню продуктивності праці і виробництва;

– це така сукупність певних активів, яка не відокремлюється від їхнього власника – живої людини; формується, використовується та контролюється нею в залежності від моральних якостей, матеріальної зацікавленості, світогляду, культури та «життєвої філософії» самого індивіда;

– такий запас здоров'я, знань, здібностей, навичок, мотивацій та інших особистісних рис, який внаслідок доцільного використання призводить до зростання заробітків або доходів його носія;

– таке збільшення доходів стимулює зацікавленість людини шляхом капіталовкладень (інвестицій) в людський капітал накопичити новий запас вищезгаданих активів, що веде до подальшого зростання заробітків (доходів) даної особи.

Формування, розвиток, функціонування і ступінь віддачі від застосування людського капіталу обумовлені волевиявленням суб'єкта, здійснюються шляхом задоволення матеріальних і духовних потреб людини, рівня освіти, розвитку її навичок, здібностей і талантів, збереження і укріплення стану здоров'я.

Характеристика людського капіталу найбільш яскраво представлена активами, які є його складовими. Вони являють собою притаманні людині ознаки, які вона використовує у своїй діяльності, є тими основними підйомами, які перетворюють людські ресурси в діючий людський капітал. Їх можна оцінювати в якості капіталу – як потенціал самовдосконалення і розвитку. Ми виділили такі основні активи людського капіталу як: рівень освіти (знання), професійна підготовка, стан здоров'я (духовного і фізичного), екологія і здоровий спосіб життя, володіння економічно значимою інформацією, мотивація, мобільність (професійна, інтелектуальна, географічна, соціальна), міграція, цінні ділові риси, психологічна стійкість, інтелектуальна гнучкість, культура, дозвілля тощо.

В теоретичному аспекті людський капітал

розрізняється в залежності від таких рівнів:

- особистісний, де відбувається створення індивідуального людського капіталу. Це певні активи, які належать конкретній людині і при доцільному застосуванні можуть приносити доходи;

- мікрорівень, де має місце виробництво людського капіталу на рівні підприємств, організацій та інших господарюючих суб'єктів. Тут беруться до уваги сукупні вміння всіх працівників;

- мезорівень – це рівень створення і розвитку людського капіталу регіонів;

- макрорівень, що включає людський капітал всіх підприємств і людей країни і називається національним;

- мегарівень – характеризує сукупний людський капітал в глобальному, світовому масштабі.

У світі, за оприлюдненими розрахунками, нагромаджено 365 млрд дол. людського капіталу (для порівняння: природного – 90 млрд дол. (16%); матеріального (виробничого) – 95 млрд дол. (17%). Він сконцентрований переважно у розвинутих країнах:

в країнах «сімки» і ЄС – 215 млрд дол. (59%);

в країнах ОПЕК – 45 млрд дол. (12 %);

в країнах СНД – 40 млрд дол. (11%);

в інших країнах – 65 млрд дол. (18%) [4, с. 109].

Особливість формування людського капіталу полягає в необхідності постійно зростаючих інвестицій в нього від самої людини та всього суспільства, а також в існуванні досить тривалого часу у віддачі від цих вкладень. Навіть в умовах сучасної української економіки, коли ринкові відносини й інститути ще не досягли значного розвитку, інвестиції в людський капітал є не просто доцільними, а надзвичайно ефективними.

Інвестиції в людський капітал дають значний за обсягом економічний і соціальний ефект, вони забезпечують відтворення і якісне покращення її продуктивної сили, приріст якої дозволяє вносити вагому долю в національне багатство. Слід зазначити, що не всі інвестиції в людину і не всякий ефект можуть бути оцінені в грошовій формі. Крім отримання більш високих заробітків (доходів) індивід може отримувати моральне задоволення, підвищувати свій статус і престиж, економити час.

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. Грішнова, 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., Аишрова 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.*