

- x_4^4 - частка товарно-матеріальних запасів у загальній сумі ОК;
 x_4^5 - коефіцієнт маневреності ОК;
 x_4^6 - коефіцієнт співвідношення власних ОК до їх загальної суми;
 x_4^7 - зміна показника операційного циклу, ум. од. до опер. періоду;
 x_4^8 - рівень науково-технічних витрат у собівартості продукції;
 x_4^9 - рівень якості сировини і матеріалів;
 x_4^{10} - рівень ефективності використання системи управління якістю.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Запобігання перетворення проблем макроекономічного та мікроекономічного характеру у стан небезпек для підприємства є головним завданням антикризового управління, що потребує адекватних йому інструментів, одним з яких є моніторинг. Визначення класів небезпек та групування показників, що їх характеризують є одним з найважливіших етапів моделювання процесів економічного моніторингу. Подальші дослідження будуть проводитися у напрямку визначення порогових значень показників, які характеризують окремі види небезпек, що дасть змогу порівнювати реальні облікові значення цих показників з їх еталонними величинами та робити висновки про сильні та слабкі місця підприємства, а, отже, про рівень розвитку кризових процесів на підприємстві.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Геєць В.М. Моделі і методи соціально - економічного прогнозування[Текст]: Підручник/ В.М.Геєць, Т.С.Клебанова, О.І.Черняк, В.В.Іванов, Н.А.Дубровіна, А.В.Ставицький. - Х.:ВД"Інжек", 2005. - 396с.
2. Мельник О.Г. Інноваційні системи економічної діагностики підприємств на засадах індикаторів. Теоретико-методологічні та методичні засади[Текст]: Монографія//О.Г.Мельник, І.Б.Олексів, Н.Ю.Подольчак, Р.В.Шуляр; за наук. ред. д.е.н., проф.,заслуженого працівника народної освіти України О.Є.Кузьміна. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. - 212с.
3. Механизмы и модели управления кризисными ситуациями[Текст]: Монографія/Под.ред.Т.С.Клебановой. - Х.:ИД"Инжек",2007. - 200с. Русск. яз.

УДК: 331.101.26 (045)

Шуляк О.І., Кругляк І.О.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ВИРІШАЛЬНИЙ ФАКТОР СУСПІЛЬНОГО ПРОГРЕСУ

У статті визначено чинники, що знижують вартість людського капіталу та чинники зростання вартості людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, результативність праці.

В статтє определены факторы, снижающие стоимость человеческого капитала и факторы роста стоимости человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, результативность труда.

The article outlines the factors that affect the value of human capital and factors of growth of human capital.

Keywords: human capital, productivity of labor.

Постановка проблеми. Під людським капіталом можна зрозуміти втілені в людині запаси знань, навиків і мотивацій. Його формування схоже накопиченню фізичного чи фінансового капіталу, вимагає відволіканню засобів від поточного споживання заради отримання додаткових доходів в майбутньому [5].

На сьогоднішній день недостатньо висвітленими залишаються питання визначення чинників, які впливають на величину вартості людського капіталу. Тому, незавершеність обраного напряму наукового дослідження зумовлює необхідність визначення чинників, що знижують вартість людського капіталу та чинників зростання вартості людського капіталу.

Актуальність останніх досліджень і публікацій. Відродження концепцій людського капіталу почалося у США в середині ХХ ст., коли, разом із зростанням ролі освіти як економічного процесу, вони набули широкого розповсюдження. Починаючи з відомих праць американських економістів (Т. Шульц 1959 р., М. Боуен 1968 р., Г. Беккер 1964 р., У. Бумоль 2001 р.), концепція людського капіталу знайшла своє відображення у дослідженнях європейських економістів (В. Хоффман 1963 р., Крюг 1967 р., Г. Баргельс 1999 р., М. Боон 2002 р.), а також російських (С. Валентей, Л. Нестеров 1999 р., А. Олійник 2000 р., Р. Нурєв 2004 р., Р. Капелюшніков 2006 р.) та українських вчених (С. Пирожков 1992 р., Е. Лібанова 1995 р., М. Долішній 1999 р., В. Куценко 2001 р., О. Грішнова 2004 р., Ф. Зінов'єв 2005 р., І. Джаїн 2007 р.) та інших.

Метою даної статті є дослідження зарубіжних та українських вчених концепції людського капіталу, визначення факторів, що зумовлюють підвищення або зменшення результативності праці, чинників, що знижують вартість людського капіталу та чинників зростання вартості людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Американський вчений-економіст Теодор Вільям Шульц по праву вважається батьком концепції людського капіталу. Саме за новаторські дослідження, присвячені проблемам економічного зростання країн, що розвивалися, та відкриття того, що інвестиції в освіту (тобто в один із основних елементів людського капіталу) виступають вирішальним фактором суспільного прогресу, Т. Шульцу та А. Льюїсу в 1979 р. було присвоєно Нобелівську премію з економіки [2].

Згідно його концепції, освітній рівень населення визначає його здатність застосовувати інформацію і технології для подальшого розвитку та структурної перебудови суспільства. У своїй праці „Інвестиції в людський капітал” він зазначав, що для країн з низьким рівнем інвестицій в людський капітал та сільське господарство є набагато важливішим, ніж капіталовкладення в машини та заводи. Необхідно зазначити і те, що Т. Шульц вважається першим вченим, який узагальнив аналіз впливу інвестицій на продуктивність праці в галузі сільського господарства. Т. Шульц та його учні довели, що американська економіка впродовж тривалого часу отримувала більш вищі прибутки від людського капіталу, аніж від уречевленого. Формування та розвиток людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей та знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, зміцненням здоров'я і зростаючим запасом економічної інформації [3].

Важливий внесок у формування теорії людського капіталу, поряд з її фундатором Т. Шульцем, зробив його послідовник Гарі Беккер, який формалізував її в теорію інвестування освіти шляхом всебічного емпіричного аналізу інвестицій у знання. У своїй фундаментальній праці „Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз” Г. Беккер виявляє та підтверджує зв'язок між людським капіталом та доходами його носіїв. Тобто, приймаючи рішення про інвестиції в освіту, здоров'я чи професійну орієнтуючись на окупність та прибутковість цих заходів у майбутньому. За популяризацію ідей теорії людського капіталу у 1992 р. Г. Беккеру була присуджена Нобелівська премія в галузі економіки. Ґрунтовні дослідження проблем накопичення матеріального багатства та передумов його відтворення були проведені американським вченим Дж. Кендриком, однак вони стосувалися проблеми формування сукупного капіталу США, включаючи як речову, так і неречову його частини. Виходячи з такого посилання, людський капітал також може містити і речовий, і неречовий елементи. Досліджуючи проблеми накопичення та розвитку людського капіталу, Г. Боуен вказував, що він складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися впродовж певного часу з метою виробництва товарів та послуг. Значна увага до теорії людського капіталу приділяється західноєвропейськими вченими, особливо у післявоєнний період. Так, у передмові до видання „Інвестиції в людей: економіка якості населення” Е. Бойтхер пояснює основні передумови „німецького економічного дива” (післявоєнного відродження західнонімецької економіки) – за умови зруйнування матеріального капіталу, але збереження суб'єктивних знань людей, накопичених знань у бібліотеках та розуміння їх цінності вдалося за відносно обмежений відрізок часу відтворити втрачений капітал [4]. Людський капітал – це сформований та розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас

здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

Як пише одна із розробників теорії людського капіталу в Україні О. А. Грішнова, що слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що випливають з цього визначення:

- по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;
- по-друге – це запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;
- по-третє – використання людського капіталу закономірно призводить до зростання заробітків (доходів) його власника;
- по-четверте – таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Теорія людського капіталу вивчає процес якісного удосконалення людських ресурсів, утворюючи один із центральних розділів сучасного аналізу пропозиції праці. З її висуненням пов'язаний справжній переворот в економічній науці. Найбільше значення мають:

- а) виділення „капітальних” інвестиційних аспектів в поведінці агентів на ринку праці;
- б) перехід від поточних показників до показників, які охоплюють весь життєвий цикл працівників;
- в) визнання людського часу в якості ключового економічного ресурсу.

Центральне місце в теорії людського капіталу займає поняття внутрішніх норм віддачі. Вони побудовані аналогічно з нормами прибутку на капітал та дозволяють оцінювати ефективність людських інвестицій, перш за все в освіту та виробничу підготовку.

Можна виділити два основних підходи до розрахунку норм віддачі.

Перший заснований на прямому вимірі вигод та витрат. Другий підхід витікає з оцінки параметрів так званої „виробничої функції заробітків”, які описують залежність заробітків людини від рівня освіти, трудового стажу, тривалості відробленого часу тощо. В кінцевому результаті споживчі аспекти вкладень в людині не менш важливі, ніж виробничі. Але, в головному, людський капітал дуже подібний до фізичного: він є предметом довготривалого користування, потребує витрат по ремонту та утриманню, може старіти ще до того часу, як відбудеться його фізичний знос.

Аналітична єдність фізичного та людського капіталу полягає в наступному:

1. Обидва види капіталу є невід'ємною частиною економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних вчених, в останні роки частка і роль людського капіталу постійно зростає. „Людський капітал – найцінніший ресурс, далеко важливіший, ніж природні ресурси чи накопичене багатство... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і вироблені запаси, є наріжним каменем конкурентноздатності, економічного зростання і ефективності” [1].

2. Людський капітал, як і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора витрат. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій в людей, і, крім інвестиційних витрат, потребує доброї волі і чималих зусиль самого „об'єкту навчання”.

3. Обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам.

4. Людський капітал у вигляді знань, навичок і здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися.

5. Економічна мотивація вкладень у людський та речовий капітал принципово однакова. Тобто прийняття рішень щодо інвестування у будь-який з видів капіталу та їх наслідки аналізуються однаково.

Аналогію між людським та „звичайним” капіталом не можна рахувати повною. Між ними існує ряд відмінностей, а саме:

- людина, на відміну від верстата або пакету акцій, не може бути предметом купівлі-продажу (таке можливе лише в рабовласницькій економіці); як наслідок, на ринку влаштовуються ціни за оренду” людського капіталу (у вигляді ставок заробітної плати), тоді як ціни на його активи відсутні;

- незалежно від джерел інвестування, нарощення і використання людського капіталу контролюється самою людиною (мотивація, заробітна плата);

- створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника, для людського капіталу присутність власника і участь його обов'язкова;

- людський капітал відмінний від фізичного за ступенем ліквідності;

- інвестиційний період фізичного капіталу значно коротший, ніж у людського;

- функціонування людського капіталу, віддача від його застосування обумовлена волею людини, власника цього капіталу, тому інвестиції в людський капітал мають більший ризик.

Вартість людського капіталу є своєрідною основою усієї системи доходів від суспільної праці. Рівень доходів значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення людського капіталу, а відтак і силу мотивації до праці. Необхідність нових підходів до посилення матеріальної мотивації на основі підвищення доходів усвідомлювали прогресивні бізнесмени вже на початку ХХ століття. Прикладом можуть бути якісно нові і перспективні ідеї Г. Форда, який ще в 1914 р. встановив на підприємстві корпорації фіксований поденний мінімум заробітної плати в розмірі 5 дол., водночас зменшив робочий день з 10 до 8 годин, а робочий тиждень до 48 годин. З приводу таких заходів він писав: “Цього вимагає наша власна користь... Тут не було ні краплі добродійності. Це було не для всіх ясно. Багато підприємців засуджували нас за те, що ми поламали старий звичай платити робітникові стільки, скільки він погоджувався взяти. Такі звичаї і порядки не годяться, вони мають бути й будуть коли-небудь подолані... Ми впровадили реформу не тому, що бажали платити високі ставки і були переконані, що можемо платити їх, – ми бажали платити високі ставки, щоб поставити наше підприємство на міцний фундамент... Підприємство, яке погано платить, завжди нестійке” [6].

Фредерік Тейлор в своїх роботах, опублікованих в 1890-1915 рр. доводив, що висока заробітна плата і низькі затрати складають основу ефективного менеджменту. За будь-яку працю працівник повинен отримувати стільки життєвих засобів, скільки було б достатньо для підтримки працівника у стані нормальної життєдіяльності, тобто заробітна плата повинна забезпечувати такий рівень оплати, щоб не було втрачено гідність праці. Влучно про це сказав французький економіст Еміль Жанс в своїй роботі “Історія економічної думки ХХ століття”. “Заробітна плата – пише Еміль Жанс, – уявляється нині як дохід, величина якого не повинна спадати за певний рівень, щоб не було втрачено гідність праці. Інші елементи економічної рівноваги мають бути приведені у відповідність з рівнем заробітної плати, сама ж зарплата не може пристосуватись до інших елементів” [4]. „Продукт праці складає природну винагороду за працю, або заробітну плату...” „Зазвичай, говорять, що раб зношується за рахунок свого господаря, а вільний робітник – за свій власний рахунок... Фонд, призначений на відшкодування... зносу раба, зазвичай знаходиться у розпорядженні недбалого господаря, або неухважного керуючого. Фонд, призначений для тієї ж мети по відношенню до вільної людини, знаходиться у розпорядженні його самого. Безлад зазвичай переважає у господарстві багатой людини, природно розповсюджується і на фонд утримання рабів; суворі помірність і бережливість бідняка настільки ж природно виявляються у витратах його фонду існування. При такому різному веденні господарства одна і та ж мета повинна потребувати для свого виконання зовсім різних витрат. У

відповідності з цим... досвід всіх віків і народів говорить про те, що праця вільних людей коштує в кінцевому рахунку дешевше праці рабів” [3].

В будь-якій професії можна виявити, що людина, яка працює настільки помірно, наскільки дозволяє хід роботи, не тільки довше збереже своє здоров'я, але й на протязі року виконає більшу кількість роботи”.Первісною основою заробітної плати, як доходу на людський капітал є вартість останньої. Вартість людського капіталу визначається вартістю тих життєвих видів діяльності працівника та членів його сім'ї. На вартість людського капіталу впливають фізичний та історичний фактори. Один із засновників неокласичної теорії рівноваги А. Маршал застосовує образне порівняння корисності і затрат з двома лезами ножиць. “Ми могли б – писав А. Маршал, – так само сперечатися про те, чи регулюється вартість корисністю чи втратами виробництва, як і про те, чи ріже клаптик паперу верхнє чи нижнє лезо ножиць”. Йдеться про взаємодію, в якій корисність і витрати виступають як рівноправні й незалежні сили, у зіткненні яких визначається вартість товару. Вартість людського капіталу формується на ринку шляхом порівняння результативності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на відповідному рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення людського капіталу.

Висновки. На ціну людського капіталу впливають фактори, що зумовлюють підвищення або зменшення результативності праці:впровадження нових форм і методів організації праці;впровадження нових систем заробітної плати;впровадження нової техніки і технології.

До складу ціни людського капіталу входить:

1. Безпосередньо заробітна плата (тарифний заробіток, посадовий оклад, преміальні виплати, надбавки та доплати).

2. Натуральні виплати, які надаються працівнику підприємства в рахунок заробітної плати.

3. Витрати роботодавців на соціальне страхування, вартість медичного та санітарного обслуговування. Вихідна допомога, яка включає виплати в зв'язку із закінченням трудового договору.

4. Витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівника.

5. Витрати на соціально-побутове обслуговування.

Отже, на величину вартості людського капіталу впливають різні чинники – одні знижують її, інші збільшують.

Чинники, що знижують вартість людського капіталу.

1. Зростання соціальної продуктивної сили праці. Зниження вартості засобів споживання знижує вартість робочої сили.

2. Залучення в суспільне виробництво жінок. Колись, у зв'язку з важкою фізичною працею, промисловість застосовувала включно чоловічу

працю. В умовах НТП виникли деякі технології, де може застосовуватись жіноча праця. Залучення жінок до виробництва привело до перерозподілу заробітку як джерела існування сім'ї на двох - чоловіка і жінку. Пересічний чоловік втратив можливість заробляти вартість, яка забезпечує всі необхідні засоби існування сім'ї.

3. Статева, расова, релігійна та інші форми дискримінації. Певна економічна дискримінація існує навіть зараз у розвинутих країнах. Вона дозволяє роботодавцям використовувати працю дискримінованих шарів і груп населення.

Чинники зростання вартості людського капіталу.

1. Зростання кваліфікації робочої сили. Під впливом НТП поступово зростає складність праці, виникає потреба у кваліфікованій робочій силі. Тому зараз, термін масової освіти вже складає 10-12 років. Це потребує великих витрат, які постійно збільшуються.

2. Зростання інтенсивності праці та зростання напруженості праці, особливо психічної енергії за одиницю робочого часу, зумовило необхідність покращення побутових умов, харчування, медичного обслуговування, поліпшення умов відпочинку людей праці. Все це потребує додаткових коштів.

3. Зростання матеріальних і духовних потреб людей, дія закону зростаючих потреб. Економіка постійно виробляє нові товари та послуги, тим самим стимулює нові потреби людей, що підвищує вартість робочої сили. Зростаючі потреби людей, в свою чергу, стимулюють виробництво товарів та послуг. Їх зв'язок і взаємозумовленість очевидні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Петти В. Экономические и статистические работы [Текст] // В.Петти – М., 1940. – 120 с.
 2. Грейсон Дж. Американский менеджмент на пороге XXI века [Текст] // Дж Грейсон, О'Делл. – М.: Экономика, 1991. – 267 с.
 3. Эренберг Р.Д. Современная экономика труда [Текст] // Р.Д. Эренберг, С.Р. Смит – М.: Издательство Московского университета, 1996. – 800 с.
 4. Жанс Э. История экономической мысли XX века [Текст] // Э. Жанс. Пер. с франц. под общ. ред. И.Г. Блюмина. – М.: Изд. иностр. лит., 1979. – 260 с.
 5. Маршалл А. Принципы экономической науки [Текст] // А. Маршалл Т. 2. – М.: Прогресс, 1993. – 310 с.
 6. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А.Смит. – М.: Наука, 1993. – 241 с.
- УДК 658.5 (045)

Полянская Н.Е., Ремыга Ю.С.

РАЗВИТИЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ: ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Статья посвящена диверсификации, которая определила методы, процедуры и удачные сделки, а также результативную интеграцию с правительством