

4. Алаев Е. Б. Эффективность комплексного развития экономического района / Е. Б. Алаев. – М. : Наука, 1965. – 112 с.
5. Некрасов Н. Н. Региональная экономика. Теория, проблемы, методы / Н. Н. Некрасов. – М., 1978. – С. 40.
6. Чумаченко Н. Г. Экономика региона: теоретические основы, функциональная деятельность / Н. Г. Чумаченко. – Донецк, 1995. – С. 14.
7. Монастирський Г. Методологія аналізу ресурсного потенціалу / Г. Монастирський // Наукові записки. – 2005. – № 14. – С. 23–27.
8. Суховірська О. Б. Фінансові ресурси місцевих органів влади [Текст] / О. Б. Суховірська // Фінанси України. – 2002. – № 11. – С. 61–67.
9. Лебединська О. Стратегічне планування й визначення стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку регіонів / О. Лебединська // Управління сучасним містом. – 2003. – № 10–12. – С. 102.
10. Розпутенко І. В. Ефективність державного управління : моногр. / І. В. Розпутенко, Ю. М. Бажан, О. І. Кілієвич, О. В. Метес. – К. : КІС, 2002. – 420 с.
11. Стратегія соціально-економічного розвитку регіону : моногр. / М. А. Хвесик, Л. М. Горбач, Н. В. Вишневіська, Ю. М. Хвесик. – К. : Кондор, 2004. – 376 с.
12. Природноресурсний потенціал сталого розвитку України / Б. М. Данилишин, С. І. Дорогунцов, В. С. Міщенко та ін. – К. : РВПС України, 1999. – С. 6–10.

*Надійшла до редколегії 22.12.2011*

УДК 314.5

**М. В. Ніколайчук**

*Хмельницький національний університет*

## **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ У СИСТЕМІ СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ КОНЦЕПЦІЙ**

**На основі етапів розвитку формалізовано розподіл функціонального навантаження між учасниками формування, застосування та відтворення людського капіталу. Проаналізовано ефекти особи, суб'єктів господарювання та держави від управління людським капіталом.**

*Ключові слова:* людський капітал, людський потенціал, управління людським капіталом.

**На основе этапов развития формализовано распределение функций между участниками формирования, использования и воспроизводства человеческого капитала. Проанализированы личные эффекты, эффекты субъектов хозяйствования и государства от управления человеческим капиталом.**

*Ключевые слова:* человеческий капитал, человеческий потенциал, управление человеческим капиталом.

**Based on the stages of formalized functional load distribution between the parties forming the use and reproduction of human capital. Analyzed the effects persons, entities and the state of human resources management.**

*Key words:* human capital, human potential, human resources management.

У ході еволюції економічних теорій та концепцій людський капітал трансформується від ролі учасника виробничих процесів за домінування аграрної та індустріальної формацій до ролі ключового чинника виробництва та в системі факторів: земля, капітал, робоча сила набувають домінуючого значення. Доміну-

юча роль людського капіталу найбільшою мірою проявляється на етапі функціонування інформаційного суспільства та наміченого переходу до економіки знань.

На відміну від землі та капіталу, людський капітал (робоча сила) не може бути переданий як виробничий ресурс безпосередньому експлуатанту. Останнє перетворює процес управління людським капіталом на систему складних важелів, інструментів та заходів, що і визначає актуальність запропонованої публікації.

Великим значенням проблеми управління людським капіталом зумовлена увага до неї таких учених як Г. Беккер, Т. Шульц, Р. Солоу, Л. Туроу, В. Антонюк, О. Грішнова, М. Долішній, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. Напрацьовані до цього часу результати дали можливість сформулювати понятійно-категорійний апарат, виробити підходи до оцінювання людського капіталу. Водночас специфічна проблема переходу права власності, перетворення потенціалу на капітал залишаються актуальними і на сучасному етапі розвитку економічної науки.

З огляду на наведені актуальні проблеми, **метою статті** визначено аналіз існуючих підходів та перспектив розвитку управління людським капіталом у системі сучасних економічних концепцій.

Ефективне управління людським капіталом передбачає його формування на рівні людського потенціалу, набуття статусу та формалізацію, раціональне застосування як особистого, бізнесового та соціально-економічного активу. Водночас існуюча практика формування людського капіталу передбачає його відтворення протягом усього періоду життя особи.

Останнє виступає причиною періодизації формування людського капіталу, етапності управління ним, розподілу функцій розвитку (табл.).

Наближено до етапів життєвого циклу особи, що включає її народження, виховання, отримання загальної, професійно-технічної та вищої освіти, працю та пенсійний період, на наш погляд, доцільно виділити два з них – формування та реалізації людського капіталу.

Формою відтворення та реалізації людського капіталу особи на етапі формування виступає навчання, на етапі активної реалізації – самореалізація та конкуренція за ресурси. Водночас формою реалізації людського капіталу держави виступає відтворення її економічного потенціалу, яке визначається масштабами економіки на основі обсягів споживання населення, а на етапі реалізації трудового потенціалу – спроможністю освоїти іноземні інвестиції та інновації.

Суб'єктами формування людського капіталу виступають: особа та сім'я на особистому рівні як середовище первинного навчання та виховання; суб'єкт господарювання на бізнесовому рівні як середовище реалізації людського капіталу економічно-активного населення; держава – на загальнонаціональному рівні як середовище нормативно-правового забезпечення, соціально-економічного регулювання, гаранта соціального розвитку, медичного забезпечення, освіти.

Указані засоби управління людським капіталом охоплюють різні сфери людського розвитку, об'єднані за критерієм спроможності забезпечити управлінський ефект. Серед них слід виділити традиційні – освіту, виховання, соціальний захист, охорону здоров'я, макроекономічну політику, законодавче регулювання, інноваційну політику, пенсійне забезпечення тощо.

Результатом функціонування підсистеми формування людського потенціалу є нагромадження в особі та спільноті сукупності компонент, що забезпечують їх перетворення на людський капітал. Перетворення потенціалу на капітал відбувається за окремими фізіологічними та набутими компонентами, що у формі ринкового попиту визначають механізм селективного вибору компонент людського потенціалу, придатних до комерційного використання, та перетворюють сформований потенціал на капітал.

Таблиця 1

**Періодизація, етапи та розподіл функцій розвитку людського капіталу [запропоновано автором]**

Етап формування та реалізації людського капіталу	Етап життєвого циклу	Період	Група людського капіталу*	Форми реалізації	Суб'єкт формування	Управлінські інструменти	
Формування	Народження	До 2 років	Особистий	Навчання	Сім'я, держава	Виховання, освіта, соціальний захист	
	Дитячий садок	2–7 років	Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база	
	Школа	7–18 років	Особистий	Економічний потенціал держави	Сім'я, держава	Виховання, освіта, соціальний захист	
			Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Сім'я, особа, держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика	
Реалізація, відтворення	Професійно-технічна освіта	16–19 (40) років	Особистий	Навчання, отримання кваліфікації	Сім'я, особа, держава	Освіта, соціальний захист	
	Вища освіта	17–23 (40) років	Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика	
	Працевлаштування	17–28 років	Особистий	Самореалізація, конкуренція за ресурси	Особа	Самовдосконалення	
			Бізнесовий	Праця	Суб'єкт господарювання	Перепідготовка, управління персоналом	
Реалізація, відтворення	Кар'єрне зростання	25–40 років	Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика	
			Особистий	Самореалізація, конкуренція за ресурси	Особа	Самовдосконалення	
	Досягнення успіху	35–60 років	Бізнесовий	Праця	Суб'єкт господарювання	Держава	Перепідготовка, управління персоналом
			Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика	
Реалізації	Пенсійне забезпечення	60 років	Особистий	Самореалізація, конкуренція за ресурси	Особа	Самовдосконалення	
			Бізнесовий	Праця	Суб'єкт господарювання	Держава	Перепідготовка, управління персоналом
			Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, пенсійне забезпечення	

\*Особистий – людський капітал особи. Бізнесовий – людський капітал суб'єктів господарювання. Соціально-економічний – людський капітал на рівні держави.

Елемент селективного вибору, на наше переконання, виступає об'єднувальною ланкою конвертування потенціалу в капітал. І хоча серед наукових публікацій йому не приділено уваги, можна з певністю стверджувати, що саме він визначає експлуатаційні ефекти, ефекти реалізації людського потенціалу та ймовірність його перетворення на людський капітал.

Безпосереднє управління людським капіталом передбачає його застосування як робочої сили, інноваційного ресурсу та рушійної сили економічного розвитку; відтворення необхідних фізіологічних характеристик, забезпечення інтелектуального розвитку та інвестування в перспективний розвиток; інтенсифікацію – нарощення ефективності та ефектів від експлуатації людського капіталу через управління продуктивністю, стимулювання віддачі, раціоналізацію інфраструктури економіки та ринку праці.

Динамічний соціально-економічний розвиток, постійне вдосконалення, структурні зміни в економіці вимагають існування резервів людського капіталу, що гіпотетично набувають форми, з одного боку, незадіяної частини населення, а з іншого – набору не застосованих компонент як у задіяної, так і серед незадіяної частини економічно-активного населення. У свою чергу, дана підсистема перетворюється на управління резервами, з цільовою орієнтацією на підвищення конкурентоспроможності за рахунок активного застосування резервних компонент людського капіталу. Застосування резервних компонент як ланки взаємодії з людським капіталом визначається їх селективним вибором з переліку наявних резервів.

Запропонована принципова схема відповідає запропонованій понятійно-категорійній інтерпретації сучасної практики управління людським капіталом. Водночас, вона не повною мірою відображає комплекс невирішених наукових проблем аналізованої галузі дослідження. Ключове значення на сучасному етапі досліджень слід віднести взаємовідносинам між власником та експлуатантом людського капіталу. Як і проблема селективного вибору компонент за конвертації людського потенціалу в людський капітал, перехід права на людський капітал від власника до експлуатанта проігноровано в межах сучасних досліджень.

Виняток становлять спроби оцінити людський капітал як гудвіл суб'єкта господарювання [1, с. 78; 2, с. 198–199], результатом яких є лише інтерпретація облікових підходів до досліджуваної проблеми. Зрештою проблема переходу прав на людський капітал залишається недослідженою та складною для розуміння. На підставі цього ми вважаємо, що:

- не досліджено механізм взаємовідносин між суб'єктом господарювання та власником людського капіталу;
- має місце нераціональне договірне регулювання розподілу ефектів від експлуатації людського капіталу;
- не врегульовано зобов'язання розвитку та інвестування в розвиток людського потенціалу між власником та експлуатантом.

Очевидно, перелічені прогалини на сучасному етапі організації продуктивних сил, розвитку соціально-економічного та господарського механізму національної економіки, ментально-психологічного розвитку особистості поширюються лише на рівень суб'єкта господарювання. Об'єктивно існує кілька причин цього, де ключове місце відводиться відсутності розділення між людиною та якісними характеристиками-компонентами, що лягають в основу оціненого людського капіталу на рівні особи; використання ефектів від формування, функціонування людського капіталу, що визначають спроможність держави конкурувати за глобальні інвестиційні та економічні ресурси життєдіяльності його носіїв, що визначають масштаби економічного розвитку на рівні держави.

Таким чином, проблема передачі людського капіталу має місце лише на рівні суб'єктів господарювання з характерними їм проявами, наслідками, ймовірними

ми підходами до управління, підвищення ефективності, нарощення експлуатаційних ефектів (рис.).

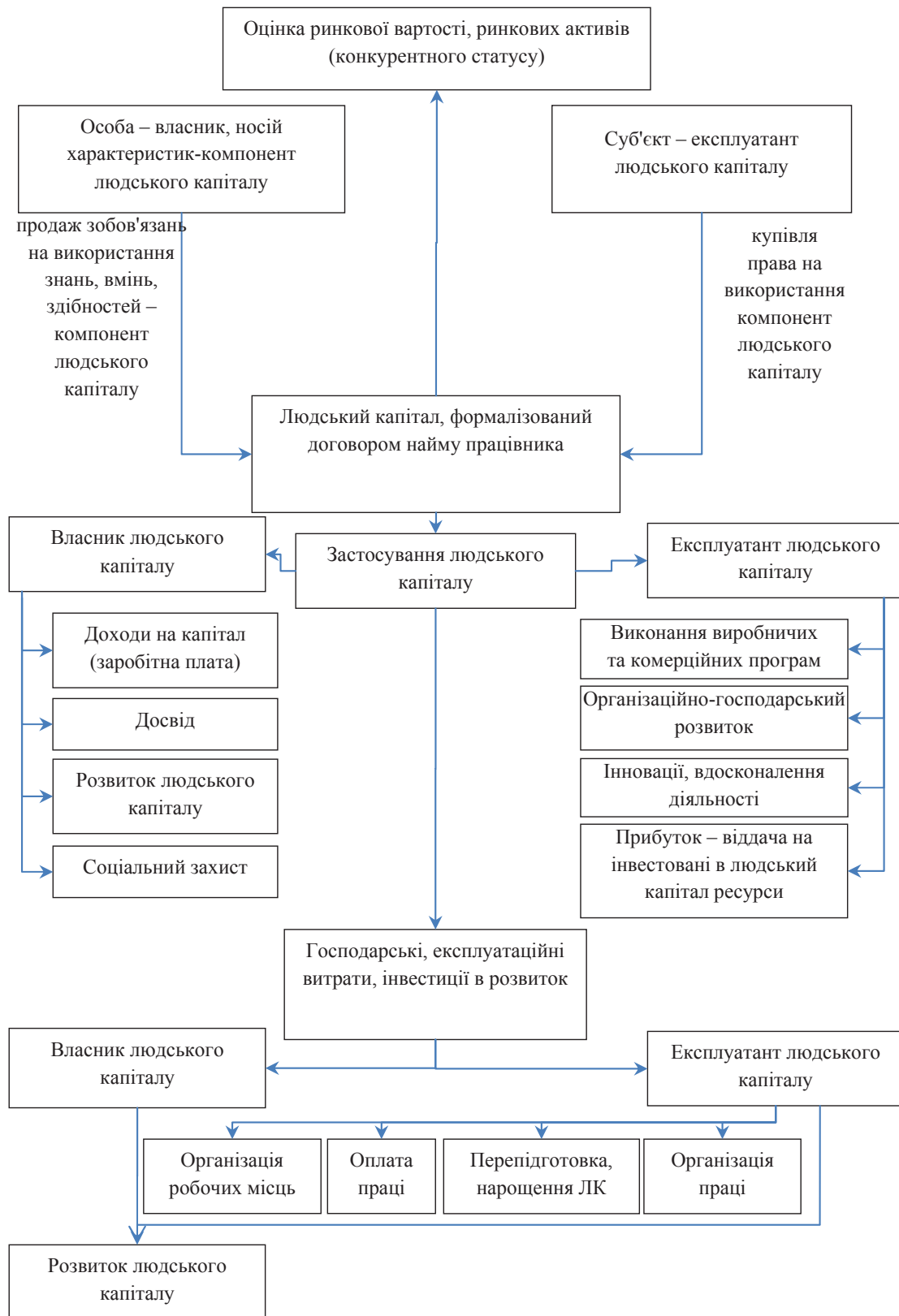


Рис. Схема передачі права на експлуатацію людського капіталу (запропоновано автором)

Характеристики-компоненти людського капіталу є невід'ємною невіддільною складовою особи як фізіологічної істоти [3; 4, с. 392]. Тому отримання суб'єктом господарювання людського капіталу слід ототожнювати з наймом працівника, його носія. За змістовним функціональним наповненням залученню людського капіталу можна провести аналогію з лізингом [5, с. 60] чи орендою [4, с. 200; 5, с. 58] господарських засобів, де господарські активи експлуатуються, але не перебувають у власності експлуатанта. Проте суттєва різниця між лізингом, орендою та залученням людського капіталу визначається застосуванням перших із метою отримання додаткового економічного ефекту, а людського капіталу – як єдиного можливого способу залучення цього господарського ресурсу.

Традиційно способом залучення та одночасно формалізації людського капіталу виступає укладання договору найму працівника, який з точки зору предмета дослідження розглядається як, з одного боку, продаж зобов'язань на використання знань, вмінь, здібностей, що має в розпорядженні особа, а з іншого – як купівля права на їх використання.

На наступному етапі – застосуванні людського капіталу – утворюються ефекти, наближені до мети його залучення та реалізації. Суб'єкт господарювання отримує ресурси виконання виробничих та комерційних програм, організаційно-господарського розвитку, реалізації інноваційних програм, вдосконалення діяльності, отримання прибутку, ефекту як віддачі на інвестовані в людський капітал ресурси.

Водночас, ефекти власнику людського капіталу – доходи від праці – супроводжуються також отриманням нового досвіду, власного розвитку та соціального захисту – нарощенням людського капіталу. Парадоксальність існуючої системи залучення та застосування людського капіталу полягає у тому, що в ході нарощення людського капіталу витрати після укладання договірних відносин головним чином лягають на суб'єкта господарювання. Водночас, за отриманий додатковий капітал суб'єкту господарювання доводиться збільшувати оплату його носію [6, с. 8–11].

Попри виявлену парадоксальність, інвестування вигідне суб'єктам господарювання, оскільки результатом є підвищення кваліфікації робочої сили та нарощення можливостей здійснення потенційно складніших господарських операцій.

Зрештою, у розпорядженні суб'єкта господарювання є кілька альтернатив із можливістю уникнути парадоксів інвестування у людський капітал. В силу намагання залучити сформований людський потенціал, отримання людського капіталу зводиться до наймання працівників.

Отже, в комплексі складних проблем сучасного етапу управління людським капіталом запропонована періодизація його розвитку, реалізації та відтворення, що формалізує функціональне навантаження між учасниками цього процесу, а також свідчить, що особа як суб'єкт формування людського капіталу отримує матеріальні та статусні ефекти; суб'єкти господарювання отримують ресурси виконання виробничих та комерційних програм, організаційно-господарського розвитку, реалізації інноваційних програм, вдосконалення діяльності, отримання прибутку; держава – ефекти у формі збільшення масштабів економічного розвитку та спроможності освоїти іноземні інвестиції. Перетворення людського потенціалу на людський капітал відбувається через механізм селективного вибору ключових рис особи, здатних принести комерційний ефект.

### Бібліографічні посилання і примітки

1. **Антонюк В. П.** Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.

2. **Прушківська Е. В.** Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е. В. Прушківська, А. В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1(79). – С. 196–202.
3. **Стрижак О. О.** Трансакційні витрати на формування людського капіталу / О. О. Стрижак // Економіка розвитку. – 2009. – № 2(50). – С. 80–83.
4. **Мельничук Д. П.** Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / Д. П. Мельничук, С. В. Обіход // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. «Економіка підприємства: теорія і практика». – Ч. II – К. : КНЕУ, 2008. – С. 380–720.
5. **Мазурок П. П.** Інституціональні зміни в розвитку людського капіталу як чинника економічного зростання / П. П. Мазурок // Вчені записки: наук. зб. ; відп. ред. А. Ф. Павленко. – К. : КНЕУ, 2005. – 212 с.
6. **Богиня Д. П.** Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів / Д. П. Богиня // Вісник Хмельн. нац. ун-ту. Економічні науки. – 2007. – № 5. Т.1. – С. 7–13.

*Надійшла до редколегії 20.12.2011*

УДК 336.564.1:330.31/33

**А. Ю. Ряховская**

*Донецкий национальный университет*

## **АМОРТИЗАЦИОННЫЙ ФОНД И ЕГО РОЛЬ В ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРОЦЕССЕ**

**Розглянуто особливості функціонування основних фондів, визначення ролі амортизаційного фонду для вирішення практичних питань у галузі розвитку матеріально-технічної бази, методологію нарахування амортизації, шляхи подолання інвестиційної кризи і нормалізації фінансового кругообігу ресурсів відтворення основного капіталу підприємств.**

*Ключові слова:* амортизація, амортизаційні відрахування, знос основних засобів, амортизаційний фонд, інвестиції.

**Рассмотрены особенности функционирования основных фондов, определение роли амортизационного фонда для решения практических задач в отрасли развития материально-технической базы, методология начисления амортизации, пути преодоления инвестиционного кризиса и нормализации финансового кругооборота ресурсов воспроизводства основного капитала предприятий.**

*Ключевые слова:* амортизация, амортизационные отчисления, износ основных средств, амортизационный фонд, инвестиции.

**The features of functioning of capital assets are considered in the article, determination of role of sinking fund for the decision of practical tasks in industry of development of material and technical base, methodology of extra charge depreciation, ways of overcoming of investment crisis and normalization of financial circulation of resources of reproduction of the fixed assets of enterprises.**

*Key words:* depreciation, depreciation decrees, wear of the fixed assets, sinking fund, investments.

Економічний ріст в Україні неможливо забезпечити без підвищення ефективності виробництва на промислових підприємствах і оновлення їх техніко-технологічної бази. Основні фонди изнашиваються і представляють серйозну загрозу безпеки їх експлуатації. С розвитком технічного