

просту форму бухгалтерського обліку).

4. Перевірка повноти і правильності записів в облікових реєстрах (сума по кожній операції повинна бути записана в двох відомостях одночасно: у першій – по дебету рахунка, у другій – по кредиту рахунка).

5 Перевірка правильності складання оборотної відомості і відповідності її записів показникам фінансової звітності.

6. Перевірка правильності ведення Книги обліку доходів і витрат і складання податкової звітності (для малих підприємств, що перейшли на сплату єдиного податку):

– здійснення записів у Книзі за "касовим" методом (на дату зарахування або списання коштів з банківського рахунка або з каси підприємства) і в хронологічному порядку;

– підтвердження записів Книги даними первинних документів;

– взаємозв'язок підсумкових даних Книги обліку доходів і витрат і показників Розрахунку про сплату єдиного податку;

– визначення оподаткованої бази;

– розрахунку суми податку;

– дотримання вимог Закону України "Про податок на додану вартість" № 168 від 03.04.97 р., зі змінами і доповненнями, що стосуються ведення податкового обліку (Книги обліку придбання і Книги обліку продажу товарів, робіт і послуг; заповнення податкових накладних, подачі податкових декларацій з ПДВ і ін.) – для платників єдиного податку за ставкою 6 %.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бутинець Ф.Ф. Аудит: Підручник. – Житомир: ПП "Рута", 2002. – 627 с.
2. Давидов Г.М. Аудит: Навч. посіб. – К.: Т-во "Знання", 2001. – 363 с.
3. Мармуль Л.О., Мохненко А.С. Організація діяльності та обліку суб'єктів малого бізнесу: Навч. посіб. – Херсон: Айлант, 2003. – 164 С.
4. Мохненко А.С. Становлення малого бізнесу регіону та підтримка його розвитку. – Херсон: Айлант, 2003. – 123 С.
5. Організація і методика аудиту підприємницької діяльності: Навч. посіб. / За ред. В.Є.Труша. – Херсон: Олді-плюс, 2001. – 149 с.

УДК 331.522.4(477)

### **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПОНЯТТЯ, ПОКАЗНИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ**

**В.М.КРИКУНОВА** – аспірант, Херсонський ДАУ

Для сучасного етапу еволюції економічної науки характерне розуміння розвитку як нагромадження не стільки матеріальних благ, скільки людського капіталу, який відносять до елементів національного багатства наряду з фізичним капіталом та природними ресур-

сами. Даний підхід зумовлений вирішальним значенням людського фактору у забезпеченні конкурентних переваг та якісних параметрів економічного зростання.

Зародки концепції людського капіталу можна знайти у книзі Адама Сміта “Дослідження про природу і причини багатства народів”, що в ній він порівнює витрати на освіту і навчання з капіталовкладеннями, аналогічними внескам у фізичний капітал. У завершеному вигляді теорія людського капіталу формується в середині ХХ ст. у працях майбутніх нобелівських лауреатів Теодора Шульца, Гері Бекера, Едварда Денісона. Дана концепція ґрунтується на положенні про раціональну оптимізуючу (максимізуючу) поведінку людини і дозволяє по-новому проаналізувати такі проблеми, як розподіл доходів, якість праці як виробничого ресурсу, економічне зростання, дискримінація на ринку праці, інвестиції в людину та ін.

Категорію “людський капітал” розглядають відповідно до особистісного, мікро- та макрорівня [1]. На особистісному рівні під людським капіталом розуміють знання та навички людини, здобуті нею шляхом освіти, професійної підготовки та практичного досвіду. За допомогою них індивід надає послуги іншим людям і отримує дохід. Цей капітал називають приватним, або особистим, людським капіталом. Людський капітал на мікрорівні містить сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також їх оптимальну організацію і досягнення в галузі розвитку персоналу. Він подібний до виробничого та комерційного капіталу, оскільки прибуток фірми залежить від ефективного використання всіх його видів. Людський капітал на макрорівні дістав назву національного людського капіталу. Його змістом є нагромаджені вкладення в освіту, професійну підготовку і перепідготовку, систему охорони здоров'я тощо.

В економічній літературі людський капітал визначають по-різному. Наприклад, у підручнику С. Дж. Еренберга і Р. Сміта подано таке визначення: людський капітал – це “знання і навички, якими володіє працівник, і набуті завдяки освіті і професійній підготовці, а також – вправність, яка з'являється з досвідом роботи” [2]. В інших джерелах термін трактують ширше: як “сукупність якостей, які визначають продуктивність і можуть бути джерелом доходів”; як запас знань, навичок, здоров'я, здібностей і мотивацію людини, які сприяють зростанню продуктивності праці і доходів [3]. На нашу думку, найбільш повним є визначення, запропоноване Д.Богинею та О.Грішновою: “Людський капітал – це сформований або 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 (заробітків) його власника” [4]. В наведеній дефініції враховано основні елементи людського капіталу відповідно до осо-

бистісного, мікро- та макрорівня, підкреслено визначальну роль інвестицій у його формуванні та необхідність доцільного використання, а також зауважено, що людський капітал є запорукою зростання доходів і стимулом подальших інвестицій в нього.

До основних форм “вкладень” в людину відносять виховання, освіту, охорону здоров’я, витрати, пов’язані з пошуком роботи, міграцією, мотивацією. Кошти на зростання людського капіталу витрачають не тільки домогосподарства, а й фірми та держава, оскільки від покращання здоров’я, підвищення рівня освіти, забезпечення доходу, достатнього для розширеного відтворення людського капіталу, виграють як окремі індивіди, так і держава в цілому. Як зазначалося, для людини витрати на освіту, здоров’я тощо обертаються у майбутньому на вищі доходи та престижне соціальне положення. Це зумовлює порівняно низьку цінову еластичність попиту на послуги освіти або охорони здоров’я. Наприклад, за останнє десятиліття ціни на послуги освіти в США зросли на 234% (загальний рівень цін на товари і послуги – на 74%), проте попит на них залишався досить стабільним та високим [5].

Відповідно до державного рівня якість людських ресурсів розглядають як головний чинник, що забезпечує ефективність і зростання національної економіки в умовах розвитку інформаційного суспільства. Наприклад, високий рівень освіти сприяє не тільки засвоєнню вже існуючих знань, а й продукуванню нових знань та їх застосуванню для виробництва у майбутньому, відтак – створює умови для суспільного прогресу. Згідно проведених західними економістами економетричних оцінок, протягом ХХ ст. відбувалося заміщення людськими ресурсами решти факторів економічного зростання. Частка ВВП, яка припадає на віддачу від людських ресурсів, зросла до 70-80% в кінці 1990-х рр., що значною мірою зумовлено покращанням їх якісних характеристик, а отже – нагромадженням людського капіталу [5].

Положення концепції людського капіталу дістали визнання міжнародних організацій. З 1990 р. ООН щорічно видає звіти про розвиток людини. Вже у першому номері було проаналізовано категорію “людський розвиток”, під яким розумілось примноження не тільки доходу населення, а й складових людського капіталу (здоров’я, освіти), покращання стану оточуючого середовища, забезпечення свободи слова та дій тощо. Відповідно було розроблено низку інтегральних показників стану людських ресурсів, які дають змогу проводити міжнародні співставлення: індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), індекс інтелектуального потенціалу суспільства, показник величини людського капіталу на душу населення, коефіцієнт життєздатності населення та ін.

Найчастіше для оцінок та співставлень використовують показник розвитку людського потенціалу. Його розраховують як середню

арифметичну трьох індексів: очікуваної тривалості життя, рівня освіти та валового внутрішнього продукту на душу населення. Добір цих трьох індексів не випадковий, оскільки саме вони відбивають наявний людський капітал нації. Потенціал людського фактору збільшується за рахунок скорочення захворюваності та травматизму, зростання працездатності, розширення можливостей участі у суспільному виробництві та накопичення знань і досвіду внаслідок покращання здоров'я. Тривалість життя, власне, і відображає досягнення у галузі охорони здоров'я. Підвищення рівня освіти є запорукою зростання індивідуальної та суспільної продуктивності праці. Він (рівень освіти) відбиває нагромаджений освітній, науковий, інтелектуальний і творчий потенціал і утворює фонд сукупних знань та вмінь. Дані про кількість років навчання і витрати на нього, що здійснюють сім'ї, держава, підприємства, дозволяють виявити нагромаджений потенціал знань на певну дату. Перерахунок національних оцінок у долари США надає можливість не тільки порівняти різні країни, а й об'єднати їх у певні групи відповідно до отриманих показників, простежити закономірності і динаміку процесів. Через недосконалість розрахунків національних статистичних служб для оцінки добробуту, або доходів, населення, використовують обсяг ВВП на душу населення, хоча він, на відміну від показника національного багатства, характеризує поточну економічну діяльність, а не нагромаджені її результати. У будь-якому випадку шляхом порівняння величини ВВП на душу населення можна виявити відмінності у рівні доходів, а відтак – у можливостях відтворення людського фактору.

**Таблиця 1 – Динаміка індексу розвитку людського потенціалу у вибраних країнах**

Країни	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Норвегія	0,859	0,877	0,888	0,901	0,925	0,942
Канада	0,868	0,883	0,906	0,926	0,932	0,940
Швейцарія	0,874	0,886	0,892	0,905	0,914	0,928
США	0,863	0,884	0,898	0,914	0,925	0,939
Угорщина	0,777	0,793	0,805	0,804	0,809	0,835
Російська Федерація	...	0,809	0,827	0,824	0,774	0,781
Болгарія	...	0,763	0,784	0,786	0,778	0,779
Румунія	0,755	0,788	0,794	0,777	0,772	0,775
Україна	...	...	...	0,795	0,745	0,748

Примітки:

1. Джерело: Human Development Report, 2002.
2. ... – дані відсутні.

За індексом розвитку людського потенціалу розрізняють три групи країн: з високим, середнім та низьким рівнем розвитку. Провідні позиції посідають Норвегія, Швейцарія, Канада, США та деякі ін-

ші країни (табл.1) [6]. У 1975-1980-х рр. найвищі показники належали Швейцарії і становили у 1975 р. 0,874, у 1980 р. – 0,886. 1985 р. Швейцарія поступилася місцем Канаді, яка утримувала свої позиції до кінця 1990-х рр. ІРЛП у 1985 р. дорівнював 0,906, у 1990 р. – 0,926, 1995 р. – 0,932. 2000 р. найвищим рівнем розвитку характеризувалися людські ресурси Норвегії, де індекс зріс до 0,942. Нагромадження людського капіталу у названих країнах відбулося за рахунок якісних послуг у сфері освіти і охорони здоров'я, а також високого загального рівня життя.

До першої групи увійшли деякі пострадянські країни – Угорщина, Польща, Латвія, Литва, Естонія. Саме в них відновлення економічного зростання відбулося практично на початку трансформаційного періоду, що, безумовно, означає більш ефективне використання ресурсів загалом і людського фактору зокрема. Показники розвитку цього фактору у названих країнах виявляють сталу тенденцію до підвищення. Наприклад, в Угорщині ІРЛП протягом 1990-х рр. зріс з 0,804 до 0,835. Низьким вважають ІРЛП, що становить менше 0,500. Такий показник спостерігався у країнах, більшість з яких розташована на африканському континенті.

Україна належить до групи країн з середнім рівнем розвитку людських ресурсів. Індекс в нашій країні у 1990 р. становив 0,795. Далі мало місце його зниження (1995 р. він дорівнював 0,745), що, скоріше за все, стало результатом падіння доходів населення, а у 2000 р. показник дещо збільшився – до 0,748. До цієї групи увійшла більшість колишніх радянських країн та республік СРСР: Російська Федерація, Болгарія, Румунія та ін. Динаміка ІРЛП в них найчастіше співпадала з характерною для України. Країнам з середнім розвитком людського потенціалу властивий суперечливий вплив різних чинників на людський фактор. Наприклад, порівняно високі показники у пострадянських країнах зумовлені традиційно високим рівнем освіти в них, водночас індекси здоров'я та доходів є низькими.

Протягом 90-х рр. умови відтворення людського фактору в Україні погіршилися, про що свідчать такі факти, як зменшення очікуваної тривалості життя, процес депопуляції, поширення захворюваності на злоякісні утворення та психічні розлади тощо. Низькі доходи переважної частини населення країни не дозволяють забезпечити прийнятний рівень споживання. Реальна заробітна плата в кінці 1992 р. коливалася в межах 30-40% від рівня 1990 р. і надалі постійно скорочувалась. Лише 2000 р. негативна тенденція змінилася на протилежну: реальна заробітна плата зросла на 1,4% порівняно з 1999 р. [7]. Проте це не компенсувало втрат попереднього періоду. В 2002 р. середня реальна заробітна плата знаходилася на рівні 1993 р. На додаток до скорочення доходів спостерігається посилення економічної нерівності. Зрозуміло, що зазначені процеси негативно впливають на кількісні та якісні параметри людського фактору.

Щодо освітнього рівня населення України, то, як зазначалося вище, йому традиційно властиві високі показники. Кількість осіб, що навчалися у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації в 2001 р. становила 1,5 млн. осіб, що майже вдвічі більше порівняно з 1990 р. [8]. 2002 р. названий показник дорівнював 1,7 млн. осіб, що на 0,8 млн. осіб вище, ніж у 1990, та на 0,2 млн. осіб, – ніж у попередньому році. Зросла кількість фахівців, що мають науковий ступінь. Це, безумовно, позитивна тенденція. Водночас існують певні недоліки. Так, чинна система підготовки спеціалістів значною мірою спрямована на задоволення неконтрольованого попиту у населення на деякі спеціальності соціального і гуманітарного напрямів. Підготовка часто відбувається без урахувань потреб економіки. Частина спеціальностей вже не відповідає сучасним умовам економічного розвитку і зорієнтована на застарілу інфраструктуру та недосконалі технологічні процеси.

Таким чином, доходимо висновку, що стан людського фактору в Україні потребує особливої уваги з боку держави, умови його відтворення лишаються незадовільними і можуть спричинити погіршення характеристик людських ресурсів у майбутньому. З огляду на визначальну їх роль як чинника економічного розвитку, державна політика у галузі людського капіталу повинна стати складовою загальної соціально-економічної політики.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Поплавська Ж., Поплавський В. Економіко-філософські аспекти людського капіталу / [visnyk-nanu.kiev.ua/2002-12](http://visnyk-nanu.kiev.ua/2002-12)
2. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современна экономика труда. Теория и государственная практика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА-ИНФРА\*М, 1999. – 373с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання, 2000.– 316с.
5. Исаенко А.Н. Человеческий капитал в современной экономике // США. Канада. Экономика. Политика. Культура. – 2002. – №2.– С.110-127.
6. Human Development Report. 2002.
7. Економіка України: десять років реформ / За ред. З.Ватаманюка та С.Панчишина. – Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 496с.
8. Україна у цифрах у 2002 році. Короткий статистичний довідник. – К.: Вид-во “Консультант”, 2003. – 271с.