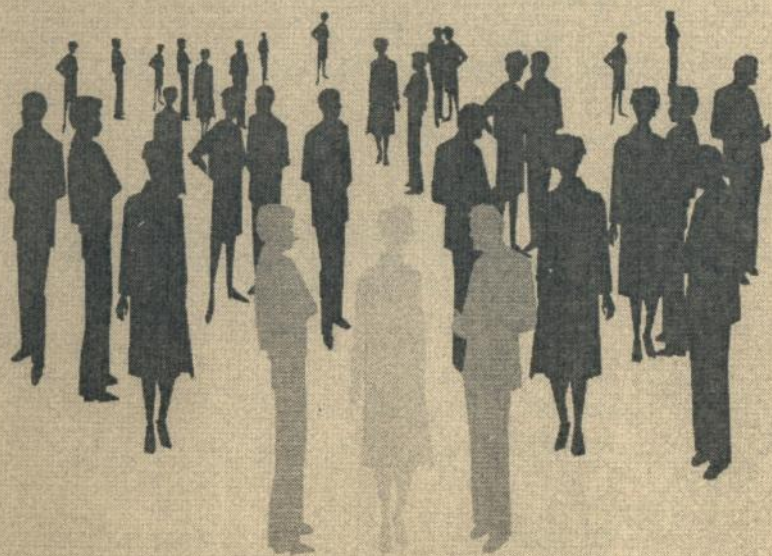


Я. М. Дуткевич

**ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
(СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ)**



Київ — 1997

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00743040 (1)

AB 38.051

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
РАДА ПО ВИВЧЕННЮ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ

*На правах рукопису*

**Дуткевич Ярослав Мирославович**

**ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
(СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ)**

Спеціальність 08.10.04 — соціальна інфраструктура

Дисертація  
у формі наукової доповіді на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук



Київ — 1997

Дисертацією є наукова доповідь.

Дисертація виконана на кафедрі економіки освіти Українського інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти Міністерства освіти України.

Наукові керівники — доктор економічних наук Ніколас В.П.  
доктор економічних наук, професор Куценко В.І.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор Чугасв А.О.  
кандидат економічних наук Бойко Л.Є.

Провідна організація — Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Захист відбудеться 3 липня 1997 р. о 13 год. на засіданні Спеціалізованої вченої ради Д 01.78.01 Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України за адресою: Київ, бульвар Шевченка, 60, III-й поверх.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України за адресою: 252032, м.Київ-32, бульвар Шевченка, 60.

Дисертація розіслана 3 червня 1997 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради, д.г.н.  
П.С.Коваленко

*П.С.Коваленко*



# 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

## 1.1. Актуальність проблеми

Науково-технічна революція, що триває, дає *об'єктивні* докази того, що матеріально-речова форма капіталу, а також гроші та робоча сила у її класичному розумінні не є сьогодні достатніми факторами виробництва та джерелами соціально-економічного прогресу. Кілька фактів вказують на це особливо чітко.

По-перше, випередження темпів зростання національного доходу країн у порівнянні з темпами приросту капіталу (матеріальних, фінансових та трудових ресурсів). Це свідчить про існування додаткової продуктивної сили, що знаходиться поза матеріальними факторами виробництва. По-друге, очевидні економічні успіхи країн, які обрали курс на інвестування в інноваційні та інформаційні технології, підтримку тісного організаційно-фінансового зв'язку освіти, науки та виробництва, соціальні програми. По-третє, поступовий перехід до ринкових механізмів регулювання таких галузей соціальної сфери, як охорона здоров'я та освіта, комерціалізація їхньої діяльності.

У той же час, з іншого, *суб'єктивного* боку, новітня економічна наука Заходу розширила поняття капіталу, розсунувши рамки трьох факторів виробництва. Концепція "всеохоплюючого капіталу", запропонована ще на початку нашого століття, а згодом, у 60-х роках — теорія "людського капіталу", спростували положення про самодостатність трьох факторів виробництва — землі, праці та капіталу - для пояснення економічного зростання. З цього часу "людський капітал" як економічна категорія дістає офіційне визнання, а галузі охорона здоров'я та освіта починають розглядатися як такі, що формують і створюють людський капітал, і отже, належать до виробничих галузей.

Паралельно, у теоретичному та практичному менеджменті особливого розвитку набуває таке відгалуження, як *менеджмент людських ресурсів* (Human Resource Management), що фактично є методологією ефективного управління використанням людського капіталу, що створений і є у розпорядженні організації або підприємства. З практичної точки зору, ефективний менеджмент людських ресурсів починає розглядатися як першоджерело подальших успіхів чи невдач у менеджменті взагалі, бо інші ресурси використовуються або накопичуються тільки через управління людськими ресурсами.

У фінансовій термінології та бухгалтерсько-обліковій практиці з'являються такі поняття, як *нематеріальні активи*, що мають грошові виміри та певним чином впливають на матеріальні та фінансові результати виробництва. Однак нематеріальні активи (патенти, ноу-хау тощо) розглядаються окремо від людей як самостійно існуючі в описі чи суспільному визнанні. Фактично, людський капітал є ширшим поняттям, бо включає в себе набуті людиною знання та вміння. Людський капітал

розглядається як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємства (суспільства).

Звідси постає питання про участь названих економічних суб'єктів у формуванні людського капіталу, інвестуванні ресурсів у людський капітал.

З іншого боку, виникає проблема ефективного використання вже створеного людського капіталу в його взаємодії з іншими факторами виробництва. Ефективне використання раніше набутого людського капіталу набуває особливого значення для країн з перехідною економікою, які відчувають дефіцит основних фондів та грошових інвестиційних ресурсів.

Якщо для країн з розвинутою ринковою економікою зазначені зміни в економічній теорії та управлінській практиці є закономірним наслідком їхнього еволюційного розвитку, то для постсоціалістичних країн усвідомлення виключеного значення людського капіталу, а значить і застосування методології менеджменту людських ресурсів, викликає серйозні труднощі. Відсутні термінологія, понятійний апарат, суспільне та наукове сприйняття концепцій, що не вписуються в рамки марксистської економічної теорії, класичної економіки та відповідного світогляду.

Вирішення цих методологічних проблем має особливе значення для реформування господарського механізму та системи фінансування так званої "соціальної сфери", в першу чергу, освіти та охорони здоров'я — галузей нематеріального виробництва, що насправді *формують* або створюють людський капітал за рахунок інвестицій усіх видів.

Більш того, у постсоціалістичних країнах потребують усвідомлення та практичного використання методи ефективного управління проінвестованим, вже створеним людським капіталом в усіх без виключення галузях матеріального та нематеріального виробництва. При цьому треба враховувати, що створені за роки радянської влади науково-технічний, освітній потенціал, деякі соціальні надбання є формами людського капіталу, що вимагає більш ефективного управління для отримання швидких та відносно дешевих результатів.

Надзвичайна актуальність проблем формування та використання людського капіталу зумовили мету та задачі дослідження.

## 1.2. Мета дисертаційного дослідження

Метою дисертаційного дослідження є розвиток та застосування положень теорії людського капіталу для умов перехідної економіки, розробка принципів, механізмів та основних заходів щодо реформування системи управління соціальною сферою (нематеріальним виробництвом) в Україні на основі її економічної інтеграції з матеріальним

виробництвом, застосування методології менеджменту людських ресурсів для більш повного використання інтелектуальних та творчих резервів персоналу підприємств, установ та організацій.

Задачами дослідження є:

- наукове обґрунтування безпосередньо продуктивного характеру галузей *нематеріального виробництва*, що формують, або створюють *людський капітал*;
- розробка схеми формування та відтворення людського капіталу та інвестицій у людський капітал;
- розробка принципів фінансування та менеджменту інвестиційних проектів у галузях формування людського капіталу;
- розвиток конкретних методів управління людським капіталом (людськими ресурсами);
- розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо реформування управління та фінансів освіти та охорони здоров'я.

### 1.3. Предмет дослідження

Предметом дослідження виступає економічна категорія “людський капітал” як додатковий у порівнянні із загальноновизнаними фактор виробництва, що формується за рахунок вкладення інвестицій і приймає безпосередню участь не тільки у створенні вартості, але й прибутку, який відповідно розподіляється між інвесторами в людський капітал.

Об'єктом дослідження виступають галузі нематеріального виробництва, в першу чергу, освіта та охорона здоров'я, підприємства та установи цих галузей, де створюється людський капітал, а також інші галузі та підприємства, де відбувається процес використання людського капіталу за рахунок усвідомленого та науково обґрунтованого управління людськими ресурсами.

### 1.4. Теоретична та методологічна база дослідження

Теоретичною та методологічною базою дослідження є:

- теорія людського капіталу;
- методологія управління інвестиційними проектами;
- методологія менеджменту людських ресурсів;
- наукові розробки з прикладної економіки та фінансів у галузях освіти та охорони здоров'я.

### 1.5. Наукова новизна роботи

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вперше в українській економічній науці дається спроба розвинути та підвести принципово іншу науково-методологічну базу під механізм функціонування галузей

так званої соціальної інфраструктури в умовах ринкових реформ, розглянути ці галузі як такі, що беруть участь у формуванні частини продуктивної сили суспільства - людського капіталу, у створенні ВВП.

У зв'язку з цим набуває іншого звучання та більшого значення методологія управління людськими ресурсами як методологія використання людського капіталу.

## 1.6. Практична цінність дисертації

Практична цінність дисертації полягає:

● у можливості застосування її результатів для побудови на макро- і мікрорівні нових перспективних правових, організаційно-економічних та фінансових засад функціонування галузей нематеріального виробництва: освіти, охорони здоров'я та деяких інших, створення на цій основі механізму формування людського капіталу, адекватного інвестиційним можливостям та потребам суспільства, підприємств, громадян;

● у можливості застосування менеджменту людських ресурсів як додаткового та недостатньо використаного в існуючих умовах чинника для підвищення ефективності виробництва без значних капіталовкладень, а лише за рахунок більш раціонального використання вже створеного людського капіталу.

## 1.7. Основні наукові результати, що виносяться на захист:

- наукове обґрунтування *нематеріального виробництва*, з одного боку, як підсистеми суспільного виробництва, де формується, створюється людський капітал, та з іншого боку, як підсистеми соціальної інфраструктури;
- розширення макромоделі виробничого циклу з урахуванням нематеріального виробництва (формування та відтворення людського капіталу, а також його участі в матеріальному виробництві);
- схема інвестицій у людський капітал і визначення інтересів інвесторів на основі майбутнього ефекту від інвестицій в проекти створеного людського капіталу;
- принципи фінансування галузей, що створюють людський капітал;
- дворівнева система та методи ефективного управління людськими ресурсами (людським капіталом організації в цілому та людським капіталом підсистеми управлінських кадрів).

## 1.8. Впровадження наукових розробок, апробація роботи

Наукові розробки автора в період 1992-1996 рр. були впроваджені при організації діяльності Корпусу Миру США в Україні, а також знайшли застосування в діяльності державних установ, навчальних закладів та

приватних підприємств, які використовували рекомендації або послуги більш як 100 добровольців Корпусу Миру США в Україні (*трансфер людського капіталу із США*).

Конкретні методи управління людськими ресурсами були розроблені та застосовані автором під час його діяльності на керівних посадах в управлінні корпораціями та урядовими організаціями у США, колишньому СРСР, Саудівській Аравії, Канаді, Білорусі та Польщі, зокрема у період 1991-1992 рр. під час діяльності на посаді консультанта міжнародного проекту реформи охорони здоров'я (колишній СРСР - США), в період 1988-1991 рр. під час роботи на посаді заступника президента з питань людських ресурсів у медичній системі корпорації Генрі Форда (*формування та управління людським капіталом*).

Розробки автора знайшли відображення у його викладацькій практиці на посаді професора Львівського інституту менеджменту.

Результати роботи відображені в 68 виступах на конференціях, семінарах та інших професійних заходах, зокрема, на міжнародних конференціях у наступних доповідях:

- *Роль Корпусу Миру США в економічному розвитку Західної України*. Міжнародна науково-практична конференція “Карпати — український міст в Європу: проблеми і перспективи”, Ужгород, вересень 1993 р.
- *Стратегія муніципального підприємництва*. Міжнародна науково-практична конференція “Муніципальний менеджмент в Україні”, Київ, травень 1996 р.
- *Змішане фінансування та приватизація у вищій освіті*. Міжнародна наукова конференція “Порівняльний аналіз сучасних систем вищої освіти в реформуванні вищої школи України”. Національний університет “Кисво-Могилянська Академія”, травень 1996 р.
- *Людські ресурси та вироблення бачення майбутнього в екологічних організаціях України*. Наукова конференція з екологічних проблем Чорного та Азовського морів “Дні Чорного моря”, Керч, жовтень 1996 р.
- *“Зони оздоровлення” в США - індустрія послуг для людини*. Семінар “Управління санаторно-курортними підприємствами: нові реалії”, Форос, жовтень 1996 р.
- *Підходи в управлінні якістю як запорука економічних перетворень*. 5-й Міжнародний форум якості, Київ, листопад 1996 р.

## 1.9. Публікації автора по темі дисертації

Автором опубліковано 18 друкованих праць загальним обсягом 8 друкованих аркушів, з них 6 друкованих аркушів — частка автора. Перелік публікацій приведений у п. 4 доповіді.

## 1.10. Структура роботи

Дисертація у формі наукової доповіді узагальнює доробок автора, відображений у наукових публікаціях, доповідях та реалізований у практичній діяльності. Доповідь складається з трьох розділів.

У першому розділі: *“Формування людського капіталу”* розкриваються погляди автора на об’єктивні закономірності появи та розвитку, а також суть *теорії людського капіталу*, пропонується схема формування та відтворення сукупного та людського капіталу, схема протікання інвестиційних процесів за участю людського капіталу, показані інтереси інвесторів-учасників, а відтак — джерела фінансування галузей (проектів) нематеріального виробництва, описується застосування теорії людського капіталу в управлінні та фінансуванні соціальних галузей та програм за рубежом.

У другому розділі: *“Ефективне використання людського капіталу в контексті методології менеджменту людських ресурсів”* описані суть та особливості управління людським капіталом (людськими ресурсами) на відміну від управління кадрами, як це мало місце в США та інших країнах у минулому та залишається в Україні; конкретні можливості та напрямки активізації діяльності управлінського персоналу для підвищення ефективності роботи організації без додаткових капіталовкладень. Окрема увага приділяється менеджменту людських ресурсів у сфері нематеріального виробництва, де створюється людський капітал.

У третьому розділі: *“Практичні засади реформування галузей нематеріального виробництва в Україні”* містяться основні напрямки використання теорії людського капіталу в управлінні соціальною інфраструктурою в Україні на макро- та мікрорівнях, підходи до реформування механізму фінансування галузей нематеріального виробництва як таких, що створюють людський капітал (освіта, охорона здоров’я) та, з іншого боку, використовують людський капітал, власні людські ресурси.

## ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ

### 2.1. Формування людського капіталу

Виникнення та розвиток теорії людського капіталу. Теорія *людського капіталу* як частини *всеохоплюючого капіталу* була висунута американським вченим Т. Шульцем (Shultz) у 1960 р., розвинена у подальших роботах, за що їх автор здобув Нобелівську премію у галузі економіки. Т. Шульц розглядав «людський капітал» як сукупність знань, здібностей і кваліфікацій. Назва «капітал» впливає з факторів довготривалого використання та продуктивного характеру. Людський капітал означає, що згаданий капітал не може бути відокремлений від його носія - конкретної людини.

Ідеї аналогічного змісту з’явилися у 1961 — 1962 рр. у роботах англійського економіста Блауга (Blaug), а згодом стали розвиватися та

використовуватися голандськими, французькими, іспанськими та іншими вченими і практиками.

Шульц та Блауг на основі аналізу економічного розвитку різних країн за кілька десятиріч помітили, що відбувається більш швидкий приріст національного доходу в порівнянні з приростом капіталу (в його класичному розумінні). Якщо ж розглянути “соціальні витрати” суспільства на охорону здоров'я та освіту не як видатки, а як виробничі інвестиції в “людський капітал”, то криві зростання стають синхронними. Таким чином теоретично була ліквідована часткова невизначеність джерел економічного росту, яка мала місце, а поняття капіталу було розширене до рівня так званого *всеохоплюючого капіталу*.

Як бачимо, людський капітал є запас наукових знань, індивідуальних здібностей, талантів і нахилів, які невіддільні від особистості, від носія людського капіталу. Людський капітал розглядається в різних країнах світу як найцінніший виробничий (продуктивний) ресурс, який, у порівнянні з іноді занадто зношеним основним капіталом, невинно оновлюється, вдосконалюється, виступає могутнім фактором економічного та соціального прогресу.

Основні методологічні наслідки з теорії людського капіталу, що мали безпосереднє значення для ефективного управління економікою будь-якої країни, наступні:

- висококваліфікована робоча сила (людські ресурси), в якості набутих фізичних можливостей, знань та вмінь, містить у собі всі ознаки капіталу, тобто за рахунок раніше вкладених в людину інвестицій та подальшого ефективного використання сформованого людського капіталу можна отримувати додатковий прибуток;
- ефективне використання та віддача від сформованого людського капіталу здійснюється не автоматично, а має забезпечуватися ефективним менеджментом людських ресурсів, який за значенням та методами суттєво відрізняється від фінансового менеджменту, управління матеріальними ресурсами тощо;
- носієм людського капіталу виступають конкретні люди, а власниками та користувачами – інвестори в людський капітал, які приймають участь у його створенні. Коли макро- та мікроекономіка країни спирається на врахування дієвості людського капіталу, вона досягає позитивних якісних змін.

Автором запропонована схема формування та відтворення сукупного капіталу, що включає в себе і відтворення людського капіталу (Мал. 1). Схема містить важливі для системного макроекономічного аналізу фрагменти:

- ① участь інвестицій матеріального або зреченого капіталу у процесі формування людського капіталу, ствердженні їх невитратного характеру;
- ② участь сформованого людського капіталу в розширеному відтворенні сукупного капіталу, в тому числі, зреченого капіталу;
- ③ участь людського капіталу у відтворенні в системі нематеріального виробництва.

Економічна політика розвинутих країн при наявності жорсткої конкуренції, коли інші резерви успіху (територіальні, сировинні, а в деякій мірі

і технічні) фактично вичерпані, базуються на ідеях інвестицій у людський капітал та віддачі в матеріальному та нематеріальному виробництві від якомога більш ефективного використання людських ресурсів.



Мал. 1. Схема формування та відтворення людського капіталу

Прибуток від інвестицій в нематеріальне виробництво. Результати численних досліджень у різних країнах світу та у різні часи вказують на більш високу норму прибутку від інвестицій у людський капітал у порівнянні з іншими галузями. Цей показник в середньому коливається від 12 до 14% річних. "На сьогодні людський капітал є найпривабливішою сферою для інвестування, а найліберальніші капіталісти роблять свої гроші, по-перше, на інвестиціях в інтелект та професійні навички, які пропонують обдаровані люди, та, по-друге, на використанні цього інтелекту для потреб ринку"<sup>1</sup>.

Практика свідчить, що вкладення в людський капітал, за існуючими оцінками, є значно ефективнішими, ніж інвестиції, скажімо, в розширення основних фондів. У США, наприклад, протягом післявоєнного періоду норми віддачі вищої школи складали 8-12 відсотків, тоді як середня норма прибутку реального капіталу - близько 4 відсотків<sup>2</sup>.

Як наші розрахунки, так і результати досліджень, проведених у різних країнах світу, дають підстави сказати, що вклад освіти в приріст валового національного продукту досягає близько 30%. Тому й не дивно, що практично в усіх країнах світу приділяється значна увага формуванню людського капіталу. Так, державні витрати валового національного продукту в кінці 80-их років складали у Великобританії та Італії 5%, у США — 6,8, у Франції — 5,4, у Канаді - 7,1% (Табл.1) Практично в усіх цих країнах спостерігається щорічне

<sup>1</sup> Quinn, L.B. *Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industrie.* — N.Y.: The Free Press. 1992. С. 213.

<sup>2</sup> *Общество и экономика.* 1993. № 9-10. С. 3.

зростання витрат на освіту. На протязі 80-их років у Канаді вони становили 2,8%, у США — 3,6%, в Італії — 3,8%.

Саме завдяки зростаючим інвестиціям в освіту розвинені країни Заходу зберігають своє провідне становище в світовій економіці. Багато держав, які не володіють запасами сировинних ресурсів (Японія, Тайвань, Корея), стратегією свого розвитку обрали саме освіту, розвиток людини. Завдяки цьому вони досягли значних успіхів у прискоренні науково-технічного прогресу, піднесенні економіки в цілому.

Таблиця 1

Динаміка витрат на освіту в розвинених країнах світу

Назва країни	Державні до	Витрати ВВП	Державні до державного	Витрати бюджету	Щорічне зростання витрат на освіту (1980 - 1988)
	1980	1988	1980	1988	
Канада	7,3	7,1	17,3	15,6	2,8
Франція	5,0	5,4	-	-	2,0
ФРН	4,7	4,2	10,1	8,8	0,4
Італія	4,4	5,0	11,3	8,3	3,8
Японія	5,8	4,9	19,8	16,8	1,4
Велика Британія	5,6	5,0	13,9	-	1,4
США	6,7	6,8	-	-	3,6

Джерело: Лучіна Л. Доходи населення в странах Восточной Европы и в России/ МЭ и МО. 1994. №11. С.170-175.

Ці країни, висунувши стратегічне завдання вийти на широку дорогу індустріалізації, подолати відсталість, взяли курс на інтенсифікацію темпів розвитку освіти, підвищення рівня письменності та освіченості нації, і, завдяки цьому, здійснили стрімкий ривок в економіці, перетворилися в сучасні індустріальні держави.

Освітні тут відводилася роль засобу, що забезпечує оптимальне, найефективніше використання людських ресурсів.

У розвинених країнах існують дослідження та статистика норм прибутку в галузях, підгалузях та видах діяльності, наприклад, в освіті та охороні здоров'я. Це служить орієнтиром для суб'єктів, які виступатимуть у якості джерел фінансування. Щодо механізмів, то їхнє вироблення є фактично основною задачею державних органів управління, зокрема освітою та охороною здоров'я.

Практика свідчить, що чим вищий рівень загальної освіти, тим більшим є показник ресурсів, що направляються на розвиток цієї галузі. Зокрема, впровадження загальної початкової освіти передбачає виділення з національного бюджету до 5 відсотків коштів, неповної середньої — 6-10%, повної середньої — 10-15% і повної вищої освіти — не менше 20%. В Україні має місце парадокс: був узятий курс на загальну середню освіту, а бюджетом передбачалося виділення фінансових ресурсів усього до 7 процентів.

На жаль, до останнього часу теорія людського капіталу ще не дістала належного поширення та практичного втілення у постсоціалістичних країнах, хоча ефективне використання людського капіталу, на нашу думку, власне тут, в умовах дефіциту інвестицій промислового та фінансового капіталу, набуває вирішального значення.

Статистичні дані останніх років переконливо свідчать про швидке погіршення соціально-економічного становища в Україні в умовах глибокої економічної кризи (Дод. П). Досі не надавалося належної уваги розвитку галузей нематеріального виробництва. Сьогодні в сфері обслуговування України сконцентровано лише близько чверті усіх зайнятих, тоді як в матеріальному виробництві - приблизно 60%. А за останні роки кількість працівників нематеріальних галузей навіть скоротилася (Табл. 2)

Таблиця 2

Співвідношення між матеріальним виробництвом і сферою обслуговування за чисельністю зайнятих

Сфери суспільного виробництва	1985	1990	1995
Усього (млн)	25,6	25,4	23,7
у т.ч. у матеріальній сфері (млн)	17,25	16,75	13,85
%	69,9	59,9	59,8
у сфері обслуговування (млн)	7,7	7,75	6,85
%	28,9	30,2	24,9

Розраховано на основі даних: Україна у цифрах у 1995 р. Київ. Техніка. 1996. С.26.

У загальному обсязі капітальних вкладень лише 32% сьогодні припадає на об'єкти невіробничого призначення.

Отже, в інвестуванні національних економік необхідне знаходження раціонального співвідношення між інвестиціями у матеріальне та нематеріальне виробництво, а також створення механізму залучення до цього процесу різних зацікавлених фінансових джерел. Виявлення джерел та запровадження ефективних механізмів фінансування нематеріального виробництва — основний наслідок теорії людського капіталу.

## 2.2. Ефективне використання людського капіталу в контексті методології менеджменту людських ресурсів

Виникнення та розвиток менеджменту людських ресурсів. Теорія і практика менеджменту людських ресурсів започаткувала у 70-80-х роках перехід від зосередження управління на матеріальній базі підприємства до зосередження на організаційному розвитку та особистості працівника. Протягом наступного десятиліття відбулося, з одного боку, подальше зростання уваги до віддачі від людей та їхньої участі в досягненні корпоративних завдань, а з іншого боку — врахування та використання потреб особистостей у саморозвитку через

перепідготовку та неперервне навчання, тобто збільшення людського капіталу. Узагальнення цих явищ знаходимо в роботах В.Томаса: “Цінністю компанії є її люди. Якщо ви спалите всі наші заводи, але залишите людей та документацію, ми зможемо швидко стати на ноги. Заберіть наших людей, і ми вже ніколи не зможемо підвестися”<sup>3</sup>.

Методологія та підходи, що застосовуються при визначенні цінності людського капіталу, є синтезом принципів, напрацьованих науковими школами економіки та управління виробництвом, з одного боку, та наробок соціальних наук: соціології, психології тощо, з іншого.

Традиційні капіталовкладення є необхідною умовою прогресу виробництва, але не панацеєю. Сьогодні нові підходи до управління та новий погляд на робочу силу є головними джерелами вдосконалення виробництва, єдиною можливим ґрунтом довготермінових успіхів. Людські ресурси розглядаються як першопричина економічного зростання, а людський капітал — як нематеріальна та невичерпна його першопричина.

Успішна реалізація економічних реформ в Україні неможлива без постійного нарощування освітнього потенціалу. Досвід економічних реформ, здійснених у свій час в Німеччині, свідчить, що саме освіта та наука були їхнім фундаментом.

Частка освітнього капіталу в сукупному національному багатстві країн зростає. Скажімо, у США вона досягає 70 відсотків. Підвищення середнього рівня освіти лише на один рік збільшує валовий суспільний продукт на 9 відсотків. А кожний додатковий рік — на 4 відсотки<sup>4</sup>.

Загальний перехід до людино-орієнтованого управління мав сильний вплив на економічні результати виробництва останнього десятиліття (Табл. 3)

Таблиця 3

Динаміка виробничих показників національної економіки США

Показники, %	1970 — 1980	1980 — 1990
Зростання прибутку підприємств	166	682
Зростання виробничих потужностей	36	282
Зростання акціонерного капіталу	74	901
Зростання чистого доходу	1	756

*Порівняно на основі даних Kotter J., Heskett J. Corporate Culture and Performance. — N.Y.: The Free Press, 1992. С. 11.*

<sup>3</sup> Thomas W. Linking HR Strategy to External Customer Values. — *Human Resource Executive Magazine*. Alexandria, Va, 1996. P. 65.

<sup>4</sup> *Общество и экономика*. 1993. №9-10. С. 6.

На практиці, відділи розвитку людських ресурсів та організаційного розвитку у корпораціях зазнали глибоких змін у характері своєї діяльності, викликаних необхідністю забезпечення максимального ефекту від використання людського капіталу організації. Автором розроблені та описані, а також апробовані деякі підходи до проведення вказаних змін [ 7,8,9,12].

Розвиток управління людськими інтелектуальними здібностями та навичками буде домінувати і надалі в успішних компаніях над розвитком та управлінням фізичними засобами та фінансовим капіталом. Отож, і в Україні існує нагальна потреба перенести спрямованість в управлінських стратегіях та діях від відносно короткотермінових завдань випуску продукції до довгострокових завдань орієнтації на зовнішні та внутрішні людські потреби та можливості, інвестувати кошти у приріст людського капіталу.

Менеджмент людських ресурсів та якість. Для розуміння основи змін в американській індустрії 80-х та 90-х років потрібно розглянути філософію управління якістю, розроблену Кросбі, Демінгом та Джурнаном, та розвинуену автором у роботах [ 7,8 ].

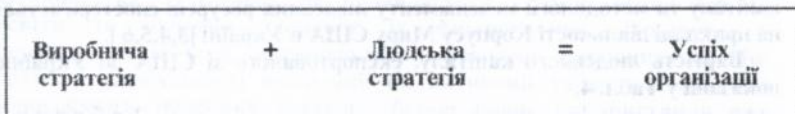
Якість та її поліпшення мають бути основним пунктом у діяльності організації. Але ніякі окремі концепції управління (фінансами, ресурсами тощо) не забезпечують якість в цілому. Це робиться тільки в контексті менеджменту людських ресурсів. По-перше, людина є споживачем (якості) продукції. По-друге, людина є виробником, тому підготовка та перепідготовка працівників виступає умовою успіху, що забезпечується інвестиціями в людський капітал. По-третє, люди — керівництво організації — мають здійснювати ефективне управління, попереджувати професійну відсталість працівників, ставлячись до них як до найбільшої цінності. Якщо ж організація ігнорує людське оточення та своє людське наповнення, вона відвертає споживачів від себе, зменшує творчий потяг працівників і цим самим втрачає фінансовий і людський капітал.

На тисячу зайнятих в економіці України сьогодні припадає 989 чоловік з вищою і середньою, як повною, так і неповною освітою. За останні п'ятнадцять років їх чисельність зростає майже на 22%. Разом з тим, особливо низькою питомою частотою спеціалістів страждають такі галузі як транспорт, зв'язок, житлово-комунальне господарство та побутове обслуговування населення. Недостатнім є і професійно-технічний рівень. А тому існує нагальна потреба створення і розширення мережі міжрегіональних та міжгалузевих центрів трудового навчання, профорієнтації. Підраховано, що створення та функціонування таких центрів не перевищують 10% витрат, які суспільство несе відплинності кадрів. Значення таких центрів зростає в умовах росту безробіття та вивільнення частини працівників сфери виробництва, військовослужбовців.

Суть управління людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами потрібно розглядати не як функцію окремого підрозділу компанії (наприклад, відділу кадрів), а як сукупність дій усіх працівників

компанії та процесів, у яких ці працівники задіяні. Запорукою успіху у використанні людського капіталу компанії, своєрідним людським капіталом вищого рівня, який управляє рештою людського капіталу організації, є системна та ефективна управлінська діяльність менеджерів усіх рівнів знизу до верху. Ця ідея *двох рівнів* управління людськими ресурсами на рівні організації викладена автором у роботах [7,8,9,11,12,13].

Крім того, як вказувалося, при розгляді оточення компанії її працівники та менеджмент все більшу увагу звертають також на *людський фактор* оточення — акціонерів та споживачів продукції. Отже стратегічним завданням управління сьогодишньої організації є встановлення взаємопов'язаних стосунків у її цілісній структурі та виявлення рішучості в процесі управління:



В інтегрованій системі, де виробничі стратегія та інтереси підкріплені людським капіталом та його ефективним використанням, буде досягнуто належного рівня задоволення споживача, якості продукції та послуг, розвитку робочої сили.

Споживач є рушійною силою у сьогодишньому діловому світі. Існує кілька ключових факторів у загальному процесі задоволення потреб споживача, де відчувається вплив людського капіталу (Мал. 2).



Мал. 2. Людський фактор в управлінні

Ці фактори є дуже важливими організаційними можливостями, які в разі ефективного використання людського капіталу забезпечують організаційний успіх в цілому, а саме:

- атмосферу співробітництва;
- інноваційність;
- постійний саморозвиток.

Вище керівництво, яке дотримується цих принципів, розвиває усе талановите, що є в організації. І навпаки, зараз обдаровані працівники не залишаються у компаніях, які не підтримують їхнього потягу до більш якісних результатів роботи.

Людський капітал Корпусу Миру США та управління людськими ресурсами. Практичне втілення автором положень теорії людського капіталу та методології менеджменту людських ресурсів спостерігається на прикладі діяльності Корпусу Миру США в Україні [3,4,5,6].

Вартість людського капіталу, експортованого зі США до України, показана у Табл. 4.

Таблиця 4

**Людський капітал Корпусу миру США в Україні  
(складова освіти)**

<i>Види витрат на формування людського капіталу</i>	<i>Вартість підготовки, тис. дол. США/чол.</i>	<i>Кількість чоловік</i>	<i>Вартість всього, тис.дол. США</i>
Навчання до 18-річного віку	80		
Університетська освіта	20		
Магістерська освіта	20		
Всього, базова освіта	100	150	15 000
Професійна підготовка радника	65	97	6 305
Професійна підготовка викладача	35	53	1855
Людський капітал			23 160

З огляду на теорію людського капіталу та методологію менеджменту людських ресурсів, Корпус Миру США в Україні являє собою організацію, що інвестує частину сформованого у своїй країні людського капіталу (23.160 млн. дол. США) в процес відтворення сукупного капіталу в Україні. Частина інвестованого капіталу (16,005 млн. дол. США) у вигляді роботи радників вкладається у формування зреченого капіталу *власне через менеджмент*

людських ресурсів, а частина (7,155 млн. дол. США) — у формування людського капіталу через навчання.

Специфіка такого інвестування проявляється, зокрема, в тому, що прибуток не вивозиться до країни-інвестора, а це 2,316 млн.дол.США щорічно при ставці 10%. Новостворений прибуток реінвестується в Україні зі щорічним приростом 231,6 тис. дол. США при тій самій ставці.

### 2.3. Реформування галузей нематеріального виробництва в Україні

Теоретичні та методологічні положення, викладені вище, мають безпосереднє відношення до реформування галузей нематеріального виробництва. По-перше, це проявляється у зміні ставлення до освіти та охорони здоров'я, їх фінансування. По-друге, у переосмисленні ролі нематеріальних факторів виробництва. По-третє, у необхідності орієнтації на активний та результативний менеджмент людських ресурсів, більш повне використання вже створеного людського капіталу. Окремим питанням тут є двоїста роль вищого менеджменту: з одного боку як людського капіталу самого по собі, а з іншого — як такого, що управляє людським капіталом решти персоналу підприємства.

Економіка нематеріального виробництва описує нагромадження фізичних здібностей, знань та вмінь в результаті взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці, а також визначає способи регулювання цього процесу з боку суспільства та держави та ринкового саморегулювання при взаємодії суб'єктів господарювання.

За питомою вагою інвестицій у сферу освіти Україна значно відстає від розвинених країн світу. Протягом останніх десятиріч галузь фінансувалася за залишковим принципом. Однією з причин такого підходу є та, що тут продовжує діяти непродуктивна природа вкладень у цю галузь. У той же час у провідних країнах визнається продуктивна природа праці в сфері освіти.

Світовим досвідом доведено, що рівень розвитку країни нині залежить як від інтелектуального і культурного потенціалу суспільства, так і стану здоров'я населення. Показово, що ЮНЕСКО прийняла рішення про створення спеціальної комісії, якій доручено розробити формулу визначення інтегрального індексу країни, за яким характеризувався б поряд з іншими факторами економічного розвитку країни її освітній та інтелектуальний потенціал, стан здоров'я населення.

Здоров'я особи можна розглядати як процес збереження та реалізації її біологічних властивостей, оптимальної працездатності та соціальної активності при максимальній тривалості життя. Про

загальне погіршення стану здоров'я населення України свідчить зниження показника довголіття (Табл. 5,6)

Таблиця 5

Очікувана тривалість життя в Україні від народження (років)

Роки	Усе населення	Чоловіки	Жінки
1985-1986	71	66	74
1989-1990	71	66	75
1992-1993	69	64	74
1993-1994	68	63	73
1993-1995	67	62	73

Протягом 1990 — 1995 рр. введення в експлуатацію лікарень скоротилося у 3 рази, амбулаторно-поліклінічних закладів — у 2 рази. (Дод.3) Намагання вирішити проблеми дефіциту держбюджету шляхом економії на соціальних програмах, зокрема, у сфері охорони здоров'я, може посилити існуючі негативні тенденції погіршення загального здоров'я населення.

Таблиця 6

Основні показники розвитку охорони здоров'я та медичного обслуговування (на 10 тис. жителів)

Показники	1985	1990	1995
Кількість лікарів	41,3	44,0	45
Кількість середнього медперсоналу	111,1	117,5	116,5
Кількість ліжкарняних ліжок	131,2	135,5	125,2
Кількість хворих на:			
наркоманія	2,0	4,3	9,1
злоякісні утворення	123	130	143
активний туберкульоз	22,1	19,0	19,5

Водночас, стара ідея безкоштовності освітянських та лікувально-профілактичних послуг, їх витратного, непродуктивного для суспільства та його членів характеру є в принципі *хибною*. Адже кошти, що направляються у нематеріальне виробництво, є по суті інвестиціями у людський капітал, частинною попередньо створеної членами суспільства додаткової вартості (в тому числі та в першу чергу за рахунок людського капіталу), яка акумулюється через систему оподаткування у державному та місцевих бюджетах, на рахунках підприємств, а частково у вигляді доходів населення. Отже, коли говорять про платність освіти та охорони здоров'я, йдеться не про перекладення тягара витрат від держави на інші суб'єкти, а про *знаходження зацікавлених інвесторів та раціональний механізм*

*інвестування* — нагромадження коштів та перерозподілу витрат, зокрема, в часі, так, щоби надати можливість кожному з суб'єктів максимально ефективно задовільнити свій попит на послуги, а підприємствам та закладам освіти та охорони здоров'я та їх працівникам заслужено скористатися широким платоспроможним попитом для продажу своїх послуг та поліпшення їх якості. Таким чином, зближення учасників на ринку є взаємовигідним та створює тут економічний мотиваційний механізм розвитку. З'являється можливість побудови керованої системи.

Оскільки здоров'я та освіта здатні підвищити віддачу від людського капіталу, вони мають призводити до збільшення у майбутньому:

- 1) заробітків людини,
- 2) доходів підприємств, а відтак:
- 3) рівня соціально-економічного розвитку регіону (з податків фізичних та юридичних осіб),
- 4) збагачення суспільства.

Абсурдною виглядає ситуація, коли використовуються час, ресурси та кошти на охорону здоров'я та на здобуття освіти, але це не приносить вагомих результатів. Звідси випливає необхідність пошуку та знаходження інтересів суб'єктів та автоматично - пов'язаних з ними джерел фінансування.

Оскільки інтереси інвестора завжди зводяться до пошуку раціонального співвідношення між витратами та результатами, то нова державна політика фінансування нематеріального виробництва в Україні має в першу чергу *раціоналізувати інвестиційні витрати*. Заклади та установи освіти, охорони здоров'я тощо повинні вміти обґрунтовувати, скільки ресурсів необхідно для задоволення потреб клієнтів-інвесторів у відповідності з їх платоспроможною пропозицією, визначати ці потреби.

Поліпшенню роботи освітніх та лікувально-оздоровчих закладів має сприяти впровадження маркетингової діяльності. Для підвищення ефективності необхідно:

- ✓ володіти повною і достовірною інформацією про умови функціонування цих закладів,
- ✓ пристосовувати послуги до умов інформаційного ринку і вимог споживача,
- ✓ розвивати послуги, які відповідають вимогам споживачів.

До основних методів маркетингової діяльності в освіті та охороні здоров'я слід віднести:

- аналіз зовнішнього середовища,
- вивчення послуг, структури цих закладів та динаміки їх розвитку,
- планування пропозиції послуг.

Економічна задача держави в цьому випадку розглядається як визначення власних потреб та можливостей, а також створення механізму *раціонального залучення та розподілу власних та інших ресурсів* для досягнення поставленої мети. Мету та ресурси у будь-якому випадку треба збалансувати.

В першу чергу, на основі інтересів та можливостей потрібно визначитися з бюджетними джерелами фінансування: що і куди має йти з державного, що — з місцевих, галузевих бюджетів тощо, а що від підприємств і сімей. Відповідно мають відбутися зміни у функціях державних та місцевих органів управління. По-друге, необхідно переглянути об'єкти та механізм інвестування, а саме: фінансуватимуться за нормативами або іншим чином підприємства та заклади, чи, навпаки, кінцеві результати (як підготовка необхідної кількості фахівців визначеної якості, обслуговування хворих, профілактика захворювань тощо), чи безпосередньо люди, що отримують ці послуги.

Інформаційно-статистичне забезпечення управління. Для з'ясування інтересів інвесторів у людський капітал, цим суб'єктам має бути надана інформація стосовно їхніх інвестиційних витрат та результатів. Володіння інформацією про норми прибутку від інвестицій у людський капітал, галузі та підприємства освіти та охорони здоров'я в цілому та їх підсистеми відкриває можливості для відповідного регулювання їхнього розвитку. При цьому, чим детальніша інформація, тим більші можливості здійснення ефективного управління на низових рівнях. Тут мають застосовуватися не методи розподілу, а обґрунтування та аналіз на зразок конкретних інвестиційних проєктів: наприклад, якщо очікувана норма прибутку від інвестицій (або соціальний ефект) за період, що розглядається, вищий від цих показників у інших проєктах, кошти виділяються, і навпаки. Таким чином, зрівноважуються попит та пропозиція на послуги по всіх рівнях, інституціях, функціях тощо.

Соціальні аспекти. Однак не треба думати, що фінансова ефективність є єдиним критерієм розвитку сфери нематеріального виробництва. Вона є лише об'єктивною основою економічного механізму цих галузей, який має бути усвідомлений та максимально використаний в управлінні. Доступність лікування і освіти та рівні права людей — це інший бік проблеми, яка також вирішується і в рамках власне економічного підходу. Якби лише заможні верстви населення діставали медичні послуги та освіту, це призвело б до ще більшого розриву в доходах, виникнення соціальної напруги (негативний суспільно-економічний ефект), але разом з тим і до недовикористання фізичного та інтелектуального потенціалу незаможних верств, що також неефективно для суспільства.

Так, зокрема, сьогодні зростає кількість тих, хто залишає навчання, не здобувши навіть неповної середньої освіти. У 1996 р. Майже 20 тис. п'ятнадцятилітніх учнів (3% від загального числа дев'ятикласників) не одержали свідоцтва про неповну загальну освіту.

Тому роль держави має заключатися в наданні підтримки саме тим громадянам чи інституціям і в тій формі, які б забезпечували максимальну віддачу.

Розвитку і формуванню людського капіталу сприяє диференціація загальної освіти, створення нових навчальних планів і підручників, нових моделей шкіл, демократизація управління сферою освіти.

Нові методи фінансування нематеріального виробництва на основі інвестиційних проєктів (бізнес-планів). Централізовані інвестиції в нематеріальне виробництво, як це вказувалося вище, мають базуватися на порівнянні витрат та результатів. В кожному конкретному випадку вони потребують ретельного обґрунтування та професійного управління. Нові процедури ефективного планування та менеджменту державних інвестицій в нематеріальне виробництво мають здійснюватися у відповідності до методології *управління проєктами*.

Отже, необхідною інформацією для отримання бюджетного фінансування або кредиту є: з одного боку, час та повна достовірна вартість послуг, а з іншого боку — ефективність або віддача в часі від цих послуг. Вартість має включати всі види раціональних капітальних та поточних витрат, а також “альтернативні” витрати. Тут потрібно терміново розробити обґрунтовані нормативи та перейти до державного замовлення з фінансуванням певної кількості контингенту за новими нормативами. Отже фінансуватиметься, мабуть, не заклад, а *проєкт*, наприклад, підготовки потрібної державі кількості тих чи інших спеціалістів. Такий підхід має застосовуватись і в регіональному, галузевому та прямому замовленнях.

Ефективне управління проєктами нематеріального виробництва вимагає, крім інформаційно-технічного, також структурного та *кадрового забезпечення*. Для цього найближчим часом треба підготувати методики та фахівців, які здійснюватимуть розробку, експертизу та менеджмент проєктів. Від недовисокальності принципів, механізму та ефективності менеджменту освіти Україна *втрачає величезні кошти*: від недоінвестування, від невчасності надходження коштів, від неефективного використання існуючого потенціалу.

Джерела та механізми фінансування. Можливі три основних способи фінансування (на прикладі освіти). По-перше, впровадження системи *торгів за студентів* на зразок аукціонів (досвід Великобританії), або фінансування в залежності від фактичної кількості студентів. По-друге, запровадження *освітніх ваучерів* (досвід фінансування шкіл у США та професійної підготовки у Великобританії), коли батьки або учні мають змогу обрати навчальний заклад і відповідно вкласти свій ваучер. По-третє, організація фінансової підтримки студентів шляхом *грантів, позичок, або кредитів* (досвід багатьох країн), системи *освітнього податку (graduate tax)*, як в Австралії [1].

Отже, існують різні варіанти та думки. Можна лише зазначити, що у випадку, коли визнається, що переважно доходи ростуть пропорційно до освіти, навіть загальна податкова система містить у собі механізм повернення витрат на навчання за рахунок прогресивних шкал оподаткування. Тому, можливо, проблема вибору системи дещо перебільшена. Важливий лише принцип обов'язкової платності вищої освіти або за рахунок грантів (рівні умови), або шляхом кредитування (в інтересах незаможних). Податок на освіту має той недолік, що пільги низькооплачуваним громадянам не є обґрунтованими. Коли ж доходи не відповідають освітньому рівню, має місце серйозне та небезпечне порушення макроекономічних пропорцій, що призведе до соціально-економічної деградації.

Джерела фінансування (на прикладі охорони здоров'я):

- бюджетні кошти державних та регіональних програм;
- кошти підприємств як частина їхнього прибутку;

- кошти соціального та медичного страхування, професійних об'єднань (за традицією);
- особисті кошти громадян (Табл. 7)

Внутрішніми джерелами фінансування мають бути амортизаційні відрахування та прибуток установи як підприємства, що має власника, який, у свою чергу, зацікавлений у його розвитку. Значну роль у нових умовах відіграватимуть кредити та прямі інвестиції.

Це не просто перелік джерел, звідки надходять ніби однакові гроші. Це прояв різних економічних інтересів з позицій теорії людського капіталу. Так, держава має фінансувати те, що має загальнодержавну цінність та значення (регіон, підприємство та сім'я — аналогічно).

Звідси випливає як відповідність, так і невідповідність певних джерел фінансуванню певним функціям (на прикладі лікувально-оздоровчих закладів).

Таблиця 7

### Джерела фінансування лікувально-оздоровчих закладів

Джерела фінансування	Напрямки використання	
	Лікування	Відпочинок
Державний/регіональний бюджет	+	-
	в т.ч. по цільових державних програмах	крім цільових державних програм та нормованих коштів на відпочинок державних службовців
Прибуток підприємств	-	+
Соціальне страхування	-	+
Медичне страхування	+	-
Кошти громадян	+	+

Форми власності та приватизація. Як і в інших галузях, метою приватизації в соціальній сфері є підвищення ефективності її діяльності. Це досягається в основному за рахунок наближення власника до управління (внутрішній фактор) та завдяки появі конкуренції (зовнішній фактор).

Власник має або утримувати заклад і користуватися його послугами, або використовувати його з комерційними цілями (часто перше і друге одночасно). Неприпустимою є ситуація “собаки на сні”, коли власник не в змозі забезпечити ефективне управління та господарювання і не може передати об'єкт іншому власникові.

Пропускаємо, що не всі заклади, в залежності від місцезнаходження, стану матеріально-технічної бази, організації управління, здатні вижити в конкурентному та загальноекономічному оточенні в тому вигляді, в якому вони перебували в недавньому минулому. Але всі повинні дістати об'єктивний шанс і використати суб'єктивні можливості для успіху. В результаті приватизації “зайві” території, будівлі, майно замість тягара можуть і мають стати джерелом доходу як для їх теперішнього власника,

так і для майбутнього. З урахуванням розмірів наших закладів, найбільш доцільною формою власності для найкрупніших з них є акціонерна власність, а організаційною формою підприємства — корпорация.

Функціонування одночасно державного та недержавного секторів в сфері нематеріального виробництва може бути свосвідним додатковим джерелом коштів. Це зумовлено, в першу чергу, ефективністю конкуренції, при належній організації якої знижується вартість або підвищується якість послуг. Фактично це і означає економію коштів.

Однак при приватизації потрібно розрізнити дві речі: а) різні форми власності на об'єкти сфери нематеріального виробництва, б) різні джерела фінансування об'єктів. Ми з'ясували, що якщо джерела фінансування людського капіталу мають бути пов'язані з інтересами користувачів, то механізм вкладення коштів, у тому числі форми власності, мають забезпечити лише ефективне вкладення та проходження коштів (Табл. 8).

Для умов України пошук раціональних форм власності на об'єкти має забезпечити принаймні зменшення державних витрат на утримання установ, найбільш повне задоволення попиту на їхні послуги та ефективне управління ресурсами (в тому числі, фінансами). В таблиці 8 показані можливі варіанти фінансування закладів освіти та охорони здоров'я різних форм власності.

Очевидно, що з часом заклади "більш ефективної" форми власності приваблюватимуть та концентруватимуть більші кошти з різних джерел, тобто обидві проблеми взаємозв'язані і можуть розглядатися в конкретних випадках за можливими комбінаціями.

Таблиця 8

### Форми власності та джерела фінансування

Форми власності	Джерела фінансування				
	Приватні	Коллективні	Комунальні	Державні	Зовнішні
	1	2	3	4	5
1 Приватна					
2 Колективна					
3 Комунальна					
4 Державна					
5 Зовнішня					

**КОМБІНАЦІЇ**

Можуть бути рекомендовані такі форми приватизації.

1. *Лібералізація.* Ця форма передбачає надання більших прав державним закладам (можливість запровадження платних послуг) з метою досягнення конкуренції на рівних умовах з недержавними закладами. Це найперше, що потрібно зробити, щоб ліквідувати монополію приватних установ на матеріальній, методичній та кадровій базах державної системи.

2. *Передача власності.* Ця форма розрахована додатково на використання внутрішнього фактору ефективності, в першу чергу щодо матеріальної бази.

3. *Підтримка приватного сектору.* Заходи, що передбачені цією формою, мають на меті надати рівні чи близькі можливості державним та приватним закладам в тих випадках, коли державний сектор має необґрунтовані переваги. Мається на увазі створення системи, при якій вибір споживача базувався б не на співставленні безкоштовних послуг (бо вони фінансуються через державний або місцевий бюджет) з ніби подвійною платою (обов'язкові податки державі плюс оплата послуг приватного закладу). Заходи державної підтримки приватного сектору можуть проявлятися у запровадженні *персональних освітніх ваучерів*, страхування, розміщенні державних замовлень у приватних закладах, створенні рівних умов у використанні земельних ділянок, споруд, обладнання, запровадження єдиних правил оподаткування, надання пільгових кредитів тощо.

Наявність недержавних закладів, як вказувалося, дає також відповідне звільнення (зниження) капітальних витрат держави на їх утримання. Якщо держава, галузь, регіон не здатні утримувати матеріальну базу своїх закладів освіти та охорони здоров'я, то останні мають бути приватизовані. Іншого виходу немає. Недержавна власність дає також можливість залучення кредитів під відповідне майнове забезпечення.

*Роль керівництва.* В умовах, що склалися, лікувально-профілактичний або навчальний заклад, щоб вижити та розвинутися, має перетворитися в своєрідне багатопрофільне підприємство, яке ініціюється активністю менеджерів. Аналогічні явища характерні для більшості країн, незалежно від економічного достатку. Обмін досвідом на семінарах ректорів технічних вищих навчальних закладів, керівників санаторно-курортних установ показав, що сьогодні існує кільканадцять додаткових можливостей отримання доходів (крім бюджету). Очевидно, що використати ці можливості можна лише за умов *активних дій адміністрації як професійних управліців*. Тепер це стає найважливішим фактором у фінансовому та матеріально-технічному забезпеченні закладів та галузі в цілому. Там, де керівники не сидять склавши руки, а реагують на потреби ринку, колективи в меншій мірі постраждали від фінансової кризи. На сьогодні це найбільш реальний спосіб виживання і навіть *індикатор професійної відповідності керівника, умова зайняття ним керівної посади. Міністерства, а також колективи мають вимагати від адміністрації ефективного управління ресурсами, контролювати фінансово-господарську діяльність, не допускати безгосподарності, а також зловживань.*

З боку держави тут потрібне вдосконалення нормативно-правової бази. З боку міністерств та відомств необхідна організація методичної інформації, економіко-управлінської перепідготовки, обміну та розповсюдження досвіду керівників.

На рівні оздоровчих чи навчальних закладів доцільне введення посад *комерційного директора, або менеджера*, а також посад фахівців з маркетингу, управління, фінансового аналізу тощо, їх забезпечення сучасними технічними засобами та інформацією. Треба розвивати форми господарювання: створювати при установах медицини та освіти малі підприємства, запроваджувати внутрішній госпрозрахунок, тимчасові творчі колективи тощо. Система оплати праці має стимулювати співробітників та колективи, заохочувати комерційну ініціативу.

Зміна методів управління. На державному рівні потрібно переходити до програмно-цільового (проектного) управління та фінансування нематеріального виробництва. Це означає метод виділення коштів для

досягнення кінцевого результату (забезпечення приросту людського капіталу), а не для забезпечення діяльності установи як такої.

На регіональному рівні має йти мова про аналогічні, але вже регіонального значення, програми, а також про істотні вкладення коштів в інфраструктуру. Для цього потрібно, щоб заклади та їх персонал виступали об'єктами оподаткування у регіоні, а податки служили джерелом регіональних інвестицій.

Нові методи управління пов'язані із запровадженням бізнес-планування та інвестиційного планування. Так, державні програми повинні складатись і постійно контролюватись як крупні і тривалі в часі проекти. Їх складовими мають бути бізнес-плани тих чи інших установ, що здобули право участі в такій програмі.

Але вирішальне значення матимуть зміни в управлінні на рівні установи.

Установа як диверсифіковане підприємство. Якщо поєднати мету — економічно доцільне виживання закладів нематеріального виробництва і висновки із зарубіжного досвіду — необхідність спеціалізації, то стає зрозумілим і шлях реалізації цієї мети. Необхідно існує комбінувати послуг та виробничих функцій втілити в іншу організаційно-управлінську та правову форму, дати можливість привести у взаємну відповідність потужності та ефективність підрозділів, відділів тощо. Нарешті, дати можливість деяким з них, якщо це економічно доцільно, створити окрему юридичну особу, увійти або не увійти до складу корпорації. Також доцільним може бути об'єднання у корпорацію кількох сусідніх установ, включаючи об'єднання їх інфраструктури. Доцільним може виявитися і ліквідація підрозділів та установи в цілому, якщо це підтверджується розрахунками і практикою.

Отже, у підприємстві нового типу має бути все і не має бути нічого зайвого.

Як і кожне підприємство, заклад нематеріального виробництва, що діє в ринковому середовищі, для забезпечення свого успіху має використовувати якомога досконаліший набір сучасних методів та засобів управління. Хибним є судження, що ринок або зміна власника, самі по собі, автоматично призведуть до підвищення ефективності господарської діяльності. Вони лише спонукатимуть менеджмент до більш активних та ефективних дій.

Проблема колективних і частково сьогоднішніх закладів — пасивність на ринку послуг, розрахунок на те, що клієнт з'явиться сам. Це, власне, і спотворило увесь наступний ланцюжок адміністративно-управлінських функцій:

- не було потреби у маркетингу та рекламі;
- не виникла необхідність обліку та аналізу витрат та доходів;
- не вимагалася ні довгострокова стратегія, ні поточна тактика;
- не було потреби в кваліфікованих менеджерах.

Тепер все це стає необхідним і виявляється дефіцит методів, досвіду та фахівців. Адаже саме від фахівців в управлінні у значній мірі залежатиме доля великих і малих, приватизованих та відомчих навчальних закладів, лікарень, санаторіїв, пансіонатів тощо. Держава створить лише умови формування ринку, але процес формування і стан ринку залежатиме від "результуючої" дії сотень і тисяч менеджерів.

Активізація дій менеджерів у розглянутих сферах може суттєво збільшити фінансові надходження, зокрема за рахунок заходів, відображених у (Табл. 9).

**Заходи щодо збільшення фінансових надходжень підприємств соціальної сфери**

ОСВІТА	ЛІКУВАЛЬНО-ОЗДОРОВЧА ГАЛУЗЬ
<p><b>А. Навчальна діяльність</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• платне навчання в межах ліцензованого обсягу</li> <li>• навчальні послуги з довузівської підготовки</li> <li>• післядипломна освіта: перепідготовка та підвищення кваліфікації</li> <li>• отримання зарубіжних грантів та ін.</li> <li>• спонсорська допомога, в тому числі шляхом створення надвузівських громадських структур</li> </ul> <p><b>Б. Наукова діяльність</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наукові контракти</li> <li>• реалізація ліцензій, ноу-хау тощо</li> <li>• надання консультативних та управлінських послуг</li> </ul> <p><b>В. Інші види діяльності</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оренда приміщень, обладнання, транспорту</li> <li>• реалізація продукції власного виробництва</li> <li>• надання комунальних послуг</li> <li>• комерційна діяльність</li> <li>• реалізація продукції через власну торговельну мережу</li> <li>• використання інфраструктури: гуртожитків, спортивних комплексів, їдалень, медичних установ, бібліотек, видавництва</li> <li>• заснування підприємств</li> <li>• залучення кредитів</li> <li>• використання податкових пільг.</li> </ul>	<p><b>А. Лікувальна діяльність</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• надання платних лікувальних та лікувально-профілактичних послуг</li> <li>• отримання зарубіжних грантів</li> <li>• спонсорська допомога</li> </ul> <p><b>Б. Дослідна діяльність</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• замовлення на дослідні роботи</li> <li>• реалізація ліцензій, ноу-хау тощо</li> <li>• надання послуг стороннім установам щодо перепідготовки кадрів</li> <li>• консультування</li> </ul> <p><b>В. Інші види діяльності</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оренда приміщень, обладнання, транспорту</li> <li>• реалізація продукції власного виробництва</li> <li>• надання комунальних послуг</li> <li>• комерційна діяльність</li> <li>• реалізація продукції через власну торговельну мережу</li> <li>• використання інфраструктури: пралень, їдалень тощо</li> <li>• заснування підприємств</li> <li>• залучення кредитів</li> <li>• використання податкових пільг.</li> </ul>

### 3. ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Нематеріальне виробництво являє собою високопродуктивну галузь, яка створює людський капітал — частину сукупного капіталу суспільства. Людський капітал є першопричиною та нематеріальним джерелом суспільно-економічного прогресу.
2. Людський капітал формується за рахунок інвестицій зреченого та інших видів капіталу, в тому числі, раніше створеного людського капіталу у нематеріальне виробництво.
3. Головним принципом фінансування нематеріального виробництва має бути обґрунтована доцільність для суб'єктів-інвесторів. Інвестиційний процес має здійснюватися різними зацікавленими суб'єктами з метою приросту людського капіталу і отримання прибутку на цей капітал. Державою має контролюватися механізм фінансування, який може здійснюватися з різними ступенями централізації: від безпосередньої плати за послуги і до повністю державного (через податки) утримання установ, а також у кредит. Схеми фінансування в різних країнах формуються під впливом суспільно-історичних та економічних умов, але також і в залежності від продуманості, науковості та ефективності державної політики. Основна задача сучасної політики держави щодо сфери нематеріального виробництва має полягати *не в мінімізації витрат, а в підході до фінансування як до інвестиційного процесу* в майбутнє, у застосуванні відповідних методів, інструментарію, та наявності необхідних даних.
4. Для суб'єктів-інвесторів необхідне отримання інформації про вартість послуг в медицині та освіті та потенційні доходи для визначення доцільності фінансування, в тому числі — з бюджету. Для запровадження ефективного ринкового механізму фінансування у сфері нематеріального виробництва держава повинна забезпечити: методичну допомогу у визначенні дійсної вартості пропонованих медичних та освітніх послуг; організацію достовірної статистики та інформування населення про попит на відповідний людський капітал — ситуацію на ринку праці.
5. Процедури фінансування в нематеріальному виробництві мають базуватись на методології управління інвестиційними проектами, в першу чергу при отриманні бюджетного фінансування або кредитів, а також як засіб внутрішнього планування та більш ефективного управління; виділення коштів на пріоритетні проекти має проходити обов'язково вчасно та у достатньому розмірі
6. Поверхнево ситуація виглядає так, що для підтримки системи нематеріального виробництва достатньо забезпечити її фінансування на минулому рівні. При більш прискіпливому розгляді виявляється, що згодом потрібно реформувати увесь господарський механізм галузі. В умовах переходу до ринкових відносин система

нематеріального виробництва підлягатиме змінам: форм власності, джерел фінансування, а також методів управління на державному, регіональному та низовому рівнях. Останні мають базуватись на використанні людського капіталу менеджерів.

7. Управлінська негнучкість є часто основною перешкодою на шляху входження освітніх та лікувально-профілактичних закладів у ринки відповідних послуг з усіма наслідками, що випливають звідси як для процесу *формування людського капіталу*, так і для долі установ як *суб'єктів ринкових відносин*.
8. На мікрорівні підприємствам та закладам треба активізувати діяльність менеджерів по залученню всіх можливих джерел доходів; необхідно суттєво переорієнтувати управління на економіко-фінансовий напрям та підвищити його орієнтацію на людський фактор; потрібно запровадити надання консультативних економічних та управлінських послуг закладам нематеріального виробництва як підприємствам.

#### 4. ПУБЛІКАЦІЇ АВТОРА ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Механізми фінансування вищої освіти. — У колективній монографії “Порівняльний аналіз систем вищої освіти”. — К: Ун-т Києво-Могилянська академія, 1997, с. 65 — 80.

2. Людські ресурси та вироблення бачення майбутнього у санаторно-курортній сфері України. — У збірнику “Управління санаторно-курортними підприємствами: нові реалії” Основні доклади семінара, 29-30 октября 1996 г., Форос. — К: О-во “Знання” України, 1997. С. 15 — 22.

3. Управління людськими ресурсами: американська теорія і практика — для потреб України. — К: Сільгоспосвіта, 1996. 28 с.

4. Відкриті для нових контактів. — “Політика і час”, №2, 1995, с. 46 — 48.

5. Investment in Human Resources Development: Bridging Initiatives for New Horizon in Ukraine. // Інвестиції в розвиток людського капіталу: мости ініціатив в нові горизонти України. — «Ukrainian Business Journal», №1, 1995, с. 35, 43.

6. An Active and Visible U.S. Effort // Активні і видимі зусилля США. — «Ukrainian Business Journal», №2, 1994, с. 39 — 40.

7. Живий місток між країнами: перший рік діяльності Корпусу миру США в Україні. — “Політика і час”, №7, 1993, с. 23 — 24.

8. Quality Improvement Process: — The Foundation for Excellence in Health Care // Процес поліпшення якості: фундамент успіху в охороні здоров'я. — Journal of the Society for Health Systems. Vol.1, №1, 1989, с.17 — 29. (У співавторстві).

9. Implementing Quality Circles Within an Organization Development Framework // Впровадження кіл якості в рамках організаційного

розвитку. — *Managing Change in Health Care: Strategies for an Age of Limits*, 1986, с. 14 — 18.

10. *Henry Ford Hospital: From Quality Circles to OD* // Лікарні системи Генрі Форда: від кіл якості до організаційного розвитку. — “*National Productivity Review*”, Vol.5, №1, Winter 1985-1986, с. 28 — 31.

11. *Custom Health Gains Employer Acceptance* // Норми охорони здоров'я дістають підтримку персоналу. — *Alternative Delivery Systems News*, Jul. — Aug., 1985, с. 24 — 27.

12. *Quality Circles Work for Hospitals* // Кола якості для лікарень. — *Michigan Hospitals*, Sep. 1983, с. 31 — 38. (У співавторстві).

13. *Quality Circles in Health Care: The Henry Ford Hospital Experience* // Кола якості в охороні здоров'я: Досвід системи Генрі Форда. — “*Dimensions in Health Service*”, Canadian Hospital Association, Dec. 1982, с. 20 — 22. (У співавторстві).

14. *Hospital Rally to Strengthen Management Teams* // Гонки лікарень в посиленні управлінських команд. — “*Modern Healthcare*”, Nov. 1982, с. 54 — 62.

15. *Employee Relations: Quality Circles Sprouting Up as Department Problem-Solving Aid* // Стосунки між працівниками: кола якості як допомога у вирішенні проблем управління. — “*Hospitals*”, Oct. 1982, с. 35 — 39.

16. *The HFH Training and Development Program* // Підготовка персоналу та програмний розвиток у системі Генрі Форда. — “*Health Care Training News Supplement*”, Carnegie Press, Nov. 1979, с. 18 — 24.

17. *Inner City Teenagers Test Their Career Goals in Hospitals* // Міські підлітки перевіряють свої потенційні професійні здібності працюючи у шпиталях. — “*Hospitals*”, Jan. 1978, с. 23 — 26.

18. *An Equal Opportunity Employer: A Review of the Public Service-Policies and Procedures of Staffing and recruiting Personnel* // Рівні можливості для працівників: огляд політики державного сектору та процедур набору персоналу та комплектації штату. — *Master's Thesis*, Wayne State University, Jun. 1972. С. 50.

## Основні показники соціально-економічного розвитку України

Показник	1985	1990	1995
<b>ВВП (у трлн.крб.)</b>		0,2	5293
<b>на душу населення (у тис.крб.)</b>		3,2	102720
<b>Основні фонди (трлн. крб.)</b>	0,4	0,5	12548
<b>Капітальні вкладення % до попереднього року</b>	43,2 102,8	53,5 101,9	14,1 65,0
<b>Введено в дію ОФ % до попереднього року</b>	23,2 97,0	26,8 99,5	400932 61,6
<b>Платні послуги населенню % до попереднього року</b>	8	13 107,6	370405 67,7

Складено на основі даних: Україна у цифрах у 1995 р. С.80-81.

## Співвідношення капітальних вкладень у сферах матеріального і нематеріального виробництва, %, у порівняльних цінах

Рік	Всі капітальні вкладення	У тому числі рпо об'єктах	
		виробничого призначення	невиробничого
1985	100	72	28
1990	100	72	26
1995	100	68	32
Введення в дію основних фондів			
1985	100	72	28
1990	100	75	25
1995	100	56	44

Складено на основі даних: Україна у цифрах у 1995 р. С. 80 — 81.

## Введено в дію об'єктів сфери обслуговування

	1985	1990	1995
Введення в експлуатацію загальної площі, кв. м на 1000 чол. населення	388	338	157
дошкільні заклади, тис. місць	72	48	7
загальноосвітні школи, тис. місць	195	164	55
професійно-технічні заклади, тис. місць	12	2,6	1,2
вузи I-II рівнів	14,1	33,5	8,3
лікарні, тис. ліжок	10,1	6,4	2,4
АПЗ, тис. відвідувань за зміну	10	20	9

*Складено на основі даних: Україна у цифрах у 1995 р. С. 85 — 89.*

Підготовка (випуск) кваліфікованих робітників професійними навчально-виховними закладами (Міносвіти України) в АР Крим та областях, в % до 1991 р.

	1992	1993	1994	1995
Україна	90,8	90,8	85,3	81,3
АР Крим	93,6	89,1	82,7	82,7
Вінницька	83,1	84,6	80,0	80,0
Волинська	71,0	77,6	82,9	88,1
Дніпропетровська	92,9	89,6	285,9	88,1
Донецька	88,3	93,9	85,8	76,9
Житомирська	86,6	84,5	76,4	79,4
Закарпатська	107,7	110,5	101,7	93,0
Запорізька	99,3	96,5	83,1	82,4
Івано-Франківська	92,9	78,8	84,7	80,0
Київська	81,9	77,6	98,3	72,4
Кіровоградська	97,7	96,6	86,4	90,9
Луганська	96,4	94,1	83,3	80,2
Львівська	94,0	87,5	81,5	85,0
Миколаївська	93,5	91,4	88,2	83,9
Одеська	91,8	91,8	82,9	74,7
Полтавська	86,6	91,3	88,1	78,3
Рівненська	81,0	86,1	81,0	81,0
Сумська	89,7	192,8	94,2	81,9
Тернопільська	90,0	86,4	75,7	83,3
Харківська	88,0	97,3	81,5	85,9
Херсонська	88,7	95,6	92,4	87,5
Хмельницька	87,6	88,6	87,6	77,2
Черкаська	88,5	88,6	87,5	74,2
Чернівецька	90,6	87,1	82,1	77,4
Чернігівська	86,7	91,7	86,7	86,7
м.Київ	96,2	96,2	87,3	82,9
м.Севастополь	100	100	79,2	70,8

Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник України за 1995 рік.  
К.: Техніка, 1996, с. 450.

Кількість лікарняних ліжок в АР Крим та областях, % до 1985  
Тис. Ліжок На 100 тис. Населення

	1990	1995	1990	1995
Україна	104,7	95,5	103,3	95,3
АР Крим	103,9	98,8	95,3	88,0
Вінницька	101,8	91,6	104,2	94,1
Волинська	106,5	99,5	104,3	97,1
Дніпропетровська	105,8	104,6	102,8	103,4
Донецька	102,2	87,8	101,2	89,2
Житомирська	104,5	76,2	108,3	81,1
Закарпатська	104,0	98,4	101,6	93,5
Запорізька	111,5	107,9	108,8	106,7
Івано-Франківська	105,8	97,1	102,8	92,3
Київська	104,8	92,2	106,8	99,5
Кіровоградська	102,2	93,8	102,6	92,3
Луганська	102,2	89,8	100,5	90,8
Львівська	104,9	90,4	102,9	88,1
Миколаївська	107,2	106,7	103,6	102,6
Одеська	108,3	88,3	107,7	89,2
Полтавська	102,6	100,6	102,5	102,4
Рівненська	110,4	106,9	108,9	104,3
Сумська	102,7	90,7	103,4	93,5
Тернопільська	104,3	96,3	104,5	96,5
Харківська	104,9	103,7	103,9	106,3
Херсонська	107,8	101,3	104,0	95,8
Хмельницька	105,1	97,6	106,0	99,1
Черкаська	102,9	88,2	103,5	90,0
Чернівецька	105,6	91,4	103,1	91,5
Чернігівська	101,0	95,1	104,3	102,7
м.Київ	106,4	97,5	99,8	91,8
м.Севастополь	104,8	100,4	95,6	92,3

Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник України за 1995 рік.  
К.: Техніка, 1996, с. 486.

Кількість лікарів усіх спеціальностей в АР Крим та областях  
Тис. Ліжок На 10 тис. Населення

Україна	1990	1995	1985	1990	1995
	227,2	230,2	41,3	44,0	45,1
АР Крим	12,9	12,1	59,9	60,8	85,6
Вінницька	7,7	8,3	36,9	40,4	44,3
Волинська	3,9	4,2	32,3	36,1	39,1
Дніпропетровська	17,1	18,5	41,8	43,9	48,3
Донецька	23,7	23,6	40,0	44,5	45,4
Житомирська	5,0	5,1	31,7	32,8	34,8
Закарпатська	4,8	5,2	35,1	39,2	40,6
Запорізька	9,1	9,2	40,9	43,6	44,2
Івано-Франківська	6,1	6,4	37,2	42,7	44,1
Київська	6,0	6,2	29,8	31,2	32,6
Кіровоградська	4,8	4,2	35,7	38,7	34,5
Луганська	11,0	11,2	36,1	38,5	40,3
Львівська	13,3	14,5	44,4	49,2	51,8
Миколаївська	4,6	4,9	33,5	34,3	36,6
Одеська	13,5	12,5	50,9	51,7	47,9
Полтавська	6,8	7,6	35,9	38,5	43,4
Рівненська	3,7	4,2	31,4	31,9	35,2
Сумська	4,6	4,7	30,7	32,1	33,8
Тернопільська	5,1	5,5	36,7	43,7	47,0
Харківська	15,7	16,0	46,2	49,5	52,1
Херсонська	4,5	4,6	34,7	35,9	36,6
Хмельницька	4,9	5,4	31,0	32,5	35,8
Черкаська	5,6	5,6	34,0	36,9	37,2
Чернівецька	4,0	4,3	40,4	42,7	45,6
Чернігівська	4,5	4,6	31,5	32,2	34,1
м.Київ	21,2	20,1	84,7	81,3	77,0
м.Севастополь	2,7	2,2	65,2	67,6	54,1

Загальноосвітні навчально-виховні заклади  
в АР Крим та областях, % до 1991

Кількість закладів                      У них учнів тис.

(на початок навчального року)

Україна	1994/95	1995/96	1994/95	1995/96
	102.1	102.0	99.9	100.1
АР Крим	105.1	107.2	103.8	104.8
Вінницька	77.6	77.3	99.6	108.8
Волинська	102.8	102.5	100.6	101.2
Дніпропетровська	101.9	101.8	99.6	99.8
Донецька	103.6	103.4	98.5	98.4
Житомирська	99,0	98,7	97,2	97,2
Закарпатська	102,2	102,4	97,7	97,2
Запорізька	103,8	103,9	100,0	100,3
Івано-Франківська	103,4	104,2	101,4	101,8
Київська	100,1	100,1	100	100,1
Кіровоградська	101,1	100,8	100,6	101,2
Луганська	101,6	102,0	100	97,7
Львівська	107,1	106,9	100,8	100,5
Миколаївська	100,1	98,7	99,0	98,5
Одеська	100,1	99,3	97,2	97,5
Полтавська	98,7	97,3	100,9	101,8
Рівненська	103,5	103,1	102,1	102,6
Сумська	100,7	99,3	99,4	99,4
Тернопільська	103,9	104,0	100,0	100,0
Харківська	100,9	100,8	99,5	99,3
Херсонська	100,7	101,0	99,5	100,0
Хмельницька	103,7	104,4	102,8	103,3
Черкаська	101,1	101,1	101,1	101,5
Чернівецька	101,8	100,9	96,5	96,5
Чернігівська	98,3	98,2	98,9	98,9
м.Київ	113,2	116,7	97,5	98,0
м.Севастополь	107,6	110,6	105,4	103,6

Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник України за 1995 рік.  
К.: Техніка, 1996, с. 443.

Вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації  
в АР Крим та областях, % до 1991  
Кількість закладів                      У них учнів тис.

Україна	1994/95	1995/96	1994/95	1995/96
	104,8	105,4	85,2	81,2
АР Крим	128,0	132,0	95,8	91,2
Вінницька	100,0	103,6	88,1	86,3
Волинська	100,0	100,0	85,9	81,2
Дніпропетровська	108,3	104,2	89,1	81,8
Донецька	98,8	98,8	78,7	74,6
Житомирська	104,8	104,8	95,4	95,3
Закарпатська	106,7	106,7	94,7	92,1
Запорізька	103,7	107,4	78,5	74,5
Івано-Франківська	111,1	111,1	95,6	95,6
Київська	100,0	100,0	81,9	81,3
Кіровоградська	100,0	105,5	75,3	73,8
Луганська	105,0	107,5	81,0	83,5
Львівська	110,0	110,0	88,3	87,1
Миколаївська	114,3	114,3	81,9	81,3
Одеська	102,8	102,8	89,5	84,9
Полтавська	100,0	100,0	87,6	84,1
Рівненська	106,7	113,7	96,4	92,4
Сумська	96,1	100,0	93,4	93,3
Тернопільська	106,7	100,0	93,3	93,3
Харківська	102,0	102,0	84,2	78,8
Херсонська	110,5	110,5	82,6	78,9
Хмельницька	94,4	100,0	85,6	85,0
Черкаська	110,0	110,0	88,8	88,8
Чернівецька	94,4	100,0	83,3	87,4
Чернігівська	105,0	105,0	101,2	97,5
м.Київ	122,5	120,0	82,8	79,7
м.Севастополь	100,0	100,0	100,0	100,3

Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник України за 1995 рік. К.: Техніка, 1996, с. 453.

СТРУКТУРА ОСНОВНИХ НЕВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ ГАЛУЗЕЙ  
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ ПО РЕГІОНАХ,  
% загального обсягу ОФ

	1993		1994		1995	
	Охорони здоров'я, фіз - ри і соц. заб.	Народ- ної освіти	Охорони здоров'я, фіз - ри і соц. заб.	Народ- ної освіти	Охорони здоров'я, фіз - ри і соц. заб.	Народ- ної освіти
Україна	2,8	3,7	3,0	5,4	5,1	4,1
АР Крим	7,3	3,1	6,1	3,6	17,8	5,5
Вінницька	3,2	4,3	2,5	5,1	4,7	5,1
Волинська	2,5	6,0	2,5	10,1	2,5	4,5
Дніпропетровська	2,8	3,4	2,6	4,3	4,3	4,1
Донецька	1,8	2,7	2,4	3,8	4,7	2,2
Житомирська	3,0	4,0	3,1	5,2	4,8	3,1
Закарпатська	3,9	6,9	3,6	3,6	6,1	4,8
Запорізька	2,5	3,5	2,7	4,1	5,8	3,5
Івано-Франківська	2,7	5,2	5,1	5,1	2,1	4,3
Київська	1,6	2,7	2,4	2,4	3,9	3,6
Кіровоградська	1,6	3,2	2,2	4,5	2,1	3,2
Луганська	2,3	2,8	1,8	4,1	2,2	2,9
Львівська	3,4	3,3	3,1	3,1	3,6	4,4
Миколаївська	2,4	2,6	2,6	5,7	4,1	4,2
Одеська	2,2	3,5	4,5	5,7	7,5	5,5
Полтавська	2,4	3,4	2,4	4,6	3,9	4,63
Рівненська	2,9	3,7	4,2	10,1	6,6	5,0
Сумська	2,3	3,9	2,4	5,3	2,3	3,2
Тернопільська	2,9	5,6	2,4	7,5	2,8	4,7
Харківська	2,9	4,7	2,3	5,1	3,4	5,0
Херсонська	2,7	3,8	2,9	6,3	3,0	3,5
Хмельницька	3,1	3,5	3,4	40,0	2,5	3,1
Черкаська	2,6	9,6	5,4	15,0	13,2	3,2
Чернівецька	2,7	3,9	3,3	5,6	4,5	8,6
Чернігівська	2,7	2,9	3,3	3,3	4,4	3,2
м.Київ	3,3	5,5	3,6	3,6	4,9	3,7

Розраховано на основі даних Міністерства статистики України та  
Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України

## Динаміка кількості осіб, які навчались у навчальних закладах

	1985/86	1990/91	1995/96
Всього навчалося (тис. чол.)	9653	9430	9238
% до населення	19,0	18,0	17,9
З них у загальноосвітніх навчально-виховних закладах (тис. чол.)	7243	7132	7143
у професійно-технічних закладах (тис. чол.)	742	660	555
у вузах I-II рівнів акредитації (тис. чол.)	809	757	618
% до населення	1,6	1,4	1,2
у вузах III-IV рівнів акредитації (тис. чол.)	853	881	923
% до населення	1,6	1,6	1,8

*Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник Україна в цифрах у 1995 р.  
С. 20, 121.*

## Рівень освіти населення України

на 1000 чол. населення припадає осіб з  
вищою і середньою (повною і не повною)  
освіти

	1979	1989	1995	1995 до 1979, %
Все населення у віці 15 років і старше	681	794	857	125,9
населення, зайняте в економіці	813	928	989	121,8

## Співвідношення між матеріальним виробництвом і сферою обслуговування по вартості основних фондів

Сфера суспільного виробництва	1985	1990	1995
Основні фонди, %	100	100	100
у т.ч.			
матеріальне виробництво	63,8	65,3	66,2
сфера обслуговування	31,8	29,5	29,7

Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник України за 1995 рік. К.: Техніка, 1996, с. 34 — 35.

Частка фахівців, зайнятих у галузях народного господарства, %, 1995

Галузь народного господарства	Всього до числа працівників галузі	в тому числі мають освіту вищу — 3 рівень; вищу — 2 рівень	
Усього	39,4	43,1	56,9
у тому числі:			
промислові підприємства	33,4	37,6	62,4
будівництво	39,5	48,8	51,2
транспорт	20,8	30,7	69,3
зв'язок	24,9	26,5	73,5
сільське господарство	43,2	30,5	69,5
торгівля, громадське харчування, матеріально-технічне постачання, збут та заготівля	42,5	24,5	75,5
житлово-комунальне господарство, невиробничі види побутового обслуговування населення	18,0	29,3	70,7
установи охорони здоров'я, фізичного виховання та соціального забезпечення	53,6	30,2	69,8
установи народної освіти	54,4	70,7	29,3

Розраховано на основі даних: Статистичний щорічник України за 1995 рік. К.: Техніка, 1996, с. 275, 389, 393.

## АННОТАЦИЯ

Дуткевич Я.М. Формирование и использование человеческого капитала (социально-экономические аспекты).

Диссертация в виде научного доклада на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.10.04 - Социальная инфраструктура. Совет по изучению производительных сил Национальной Академии наук Украины, Киев, 1997.

Диссертация является рукописью, в которой научно обосновывается продуктивный характер отраслей нематериального производства, создающие человеческий капитал, разработана схема формирования и воспроизведения человеческого капитала и инвестиций в человеческий капитал, определены принципы финансирования и менеджмента инвестиционных проектов в отраслях формирования человеческого капитала, предложены конкретные методы управления человеческими ресурсами, даны научно обоснованные рекомендации для реформирования управления и финансов сферы образования и охраны здоровья.

## SUMMARY

Dutkewych J. Creation and Use of Human Capital (Social and Economic Aspects).

Thesis as a scientific report for competition of Scientific Degree of Candidate of Science (Economics) by speciality 08.10.04 - Social Infrastructure.

Council of Productive Forces Study of the National Academy of Science of Ukraine, Kiev, 1997.

This manuscript in which productive character of non-material production branches is specified, the scheme of creation and recreation of human capital is worked out, the principles of human capital financing and management are specified, concrete methods of human resources management are suggested, the recommendations for reforming education and health care are proposed.

Ключові слова: людський капітал, нематеріальне виробництво, продуктивний характер, людські ресурси, інвестування людського капіталу, управління людським капіталом, соціальна інфраструктура, освіта, охорона здоров'я.

Наукове видання

**Дуткевич** Ярослав Мирославович

**ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
(СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ)**

Підп. до друку з оригінал-макету 02.06.97. Формат 84x108/32. Папір офсет №2.  
Гарнітура «Таймс». Офсет. друк. Ум. друк. арк. Тираж 100 прим.

Видано на замовних засадах. Видавництво "Сільгоспросвіта", 252032  
Київ, вул. Саксаганського, 111а.



**AB 38.051**