

countries model of local budgets. The features of formation of revenues of local budgets under decentralization. The role in shaping tax revenues of local budgets in foreign countries and Ukraine. The analysis of state policy of financial support for regional development in Ukraine. The structure of tax revenue in the context of changes in the budget and tax legislation in a decentralized tax powers. Systematized features of fiscal decentralization in Ukraine. Problems and grounded main ways of optimizing the formation of local budgets in a decentralized tax powers. Formed selection of areas targeted as ways to increase economic and financial independence of regions of Ukraine.

Keywords: local budgets; decentralization; local community; local government.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2016; 4(181): 29-32

УДК 330.341.42

JEL J24; J28; C15; D81

DOI: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2016/181-4/5>

О. Брінцева, канд. екон. наук, доц.

Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, Київ

ФІКТИВНИЙ ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ

В статті досліджено основні методи та здійснено вартісну оцінку національного людського капіталу. З огляду на фіктивізаційні процеси, їх суттєві негативні наслідки для національної економіки та соціально-трудова сфера, було проведено оцінювання фіктивного людського капіталу. Визначено напрями підвищення ефективності інвестицій в людський капітал, спрямовані на подолання негативного впливу фіктивізаційних тенденцій.

Ключові слова: фіктивний людський капітал, фіктивізаційні процеси, соціально-трудова сфера, кризові явища, вартісне оцінювання.

Постановка проблеми. Процеси фіктивізації людського капіталу в сучасних умовах набувають все більшого поширення, поступово обумовлюючи знецінення національного людського капіталу, збільшення його фіктивної складової, яка не набуває корисного використання, незважаючи на значні ресурси, витрачені на її формування. Під впливом кризових явищ процеси фіктивізації людського капіталу поглиблюються, набуваючи системного характеру, створюючи нові виклики для соціально-трудова сфера і національного ринку праці. Праця має забезпечувати розширення можливостей людського розвитку, і ключовим чинником її продуктивності є сформований людський капітал, адекватна оцінка якого необхідна для ефективного управління процесами формування, розвитку, використання та збереження цього цінного активу.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання, пов'язані з процесами фіктивізації людського капіталу на різних рівнях досліджено в роботах Грішнової О.А. [1; 3], Колядіна О.П. [7], Корчагіна Ю.О. [8], Петренко В.П. [11], Полякова О.А. [12], Ревтюка Є.А. [13] та інших зарубіжних та вітчизняних вчених. Однак, попри значне поширення фіктивізаційних процесів та їх суттєві негативні наслідки для національної економіки, оцінювання фіктивного людського капіталу проведене не було.

Тому метою цієї роботи є обґрунтування концептуальних підходів та особливостей оцінювання фіктивного людського капіталу, проведення його вартісної оцінки.

Методологія. Фіктивний людський капітал ми визначаємо як сформований і накопичений людиною в результаті непродуктивних та протиправних інвестицій

(або деформований в результаті тривалого невикористання) певний запас фіктивних характеристик здоров'я, знань, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується цією людиною в соціально-трудова відносинах, не сприяє зростанню продуктивності праці, але при цьому впливає на зростання доходів свого власника, зменшуючи можливий прибуток підприємства та національний дохід.

Залежно від сфер формування можна виокремити такі поширені види фіктивного людського капіталу [3, с. 96-97]: 1) фіктивний капітал освіти використовує людина, яка отримала фіктивні документи про середню освіту / вищу освіту / науковий ступінь / вчене звання; 2) фіктивний капітал професійних навичок використовує людина, яка має фіктивні документи про професійну кваліфікацію (сертифікати про успішне закінчення мовних курсів, посвідчення водія та ін., про атестацію, професійне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку тощо); 3) фіктивний капітал здоров'я використовує людина, яка пройшла формальний профілактичний медичний огляд, має фіктивні документи про задовільний стан здоров'я, що дозволяє їй працювати, навчатись, носити зброю, керувати транспортними засобами, відвідувати оздоровчі заклади та ін.

Необхідною передумовою дослідження фіктивної складової людського капіталу є визначення цінності людського капіталу на макроекономічному рівні. Для розробки методики оцінки людського капіталу, необхідно проаналізувати існуючі в науковій літературі [2; 5; 6; 16-18] методи (табл. 1).

Таблиця 1. Основні методи оцінки людського капіталу

Найменування методу	Особливості / сутність методу
Метод представницьких оцінок	Для представницьких оцінок частіше використовуються характеристики, пов'язані з освітою, насамперед середнє число років навчання. Для комплексного врахування всіх основних аспектів, оцінку людського капіталу можна проводити за такими групами показників як "Освіта та професійна підготовка", "Охорона здоров'я", "Підвищення ефективності зайнятості та зростання доходів населення", "Інноваційний розвиток економіки і суспільства", "Розвиток суспільних цінностей, духовності та моральності". В якості непрямих інтегральних показників оцінки можна використовувати Індекс людського капіталу та Індекс людського розвитку.
Метод оцінки на основі попередніх витрат	Метод базується на вимірюванні потоку минулих інвестицій, здійснених окремими особами, домогосподарствами, роботодавцями та урядом. При застосуванні даного методу найважливішим аспектом є чітке визначення, які саме витрати розглядаються як інвестиції в людський капітал. Основними напрямками інвестування у людський капітал є освіта, охорона здоров'я, професійний розвиток та перепідготовка, інноваційна та творча діяльність, мобільність.

Закінчення табл. 1

Найменування методу	Особливості / сутність методу
Метод оцінки на основі віддачі від використання людського капіталу	Віддача від використання людського капіталу виступає у вигляді грошових або негрошових вигод. Проте найчастіше проводяться оцінки грошових вигод, оскільки негрошові вигоди об'єктивно визначити складно. Тому такі оцінки є певною мірою заниженими.
Ринковий метод	Сутність методу полягає в пошуку фахівця, який має аналогічні характеристики: рівень підготовки, професійний досвід, стан здоров'я тощо. При цьому "вартість" співробітника підприємства визначається ціною, за яку можна найняти подібного працівника на ринку.

Джерело: Складено автором за [2; 5; 6; 16-18].

Представлені в табл. 1 методи потребують адаптації до конкретних потреб оцінювання, зокрема необхідна деталізація показників, які характеризують людський капітал та окремі його складові. Вартісну оцінку людського капіталу на макрорівні доцільно проводити за методом оцінки на основі попередніх витрат та методом оцінки на основі віддачі від використання людського капіталу. Метод представницьких оцінок може використовуватись для проведення оцінки на макрорівні за якісними показниками, а ринковий метод доцільно застосовувати для оцінки людського капіталу на мікрорівні.

Базуючись на дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених [6; 16] ми пропонуємо проводити визначення цінності людського капіталу за витратним підходом:

$$HC_{value} = I_{HC} \times E_{HC} \quad (1)$$

де HC_{value} – цінність людського капіталу, млн. грн.; I_{HC} – інвестиції в людський капітал, млн. грн.; E_{HC} – коефіцієнт ефективності використання людського капіталу.

Базуючись на припущеннях, що: 1) загальні витрати на освіту об'єднують державні витрати на освіту, витрати приватних компаній та витрати домогосподарств; 2) до загального обсягу інвестицій враховуються також видатки підприємств на підвищення кваліфікації; 3) загальні витрати на охорону здоров'я об'єднують державні витрати на охорону здоров'я, витрати приватних фірм і корпорацій, витрати домогосподарств та допомогу донорських організацій, інвестиції в людський капітал (I_{HC}) можна формалізовано описати таким чином:

$$I_{HC} = I_E + I_Q + I_H \quad (2)$$

де I_E – загальні витрати на освіту, млн. грн.; I_Q – видатки підприємств на підвищення кваліфікації, млн. грн.; I_H – загальні витрати на охорону здоров'я, млн. грн.

Ефективність використання людського капіталу (E_{HC}) визначається індексним методом за такою формулою:

$$E_{HC} = \frac{I_{QPL}}{I_{HC}} \quad (3)$$

де I_{QPL} – індекс росту обсягів виробництва в країні за рахунок зростання продуктивності праці; I_{HC} – індекс росту інвестицій в людський капітал.

Відповідно, фіктивний людський капітал (F_{HC}), що не приносить дохід, однак на формування якого були витрачені ресурси, визначається за формулою:

$$F_{HC} = I_{HC} - HC_{value} \quad (4)$$

Запропонована методика визначення цінності людського капіталу та фіктивного людського капіталу може використовуватись для міждержавних порівнянь, якщо вартісні показники привести до єдиної грошової одиниці (наприклад, доларів США).

Результати. Проведемо визначення обсягів інвестицій в людський капітал в Україні у 2008-2014 рр. за розробленою методикою, базуючись на офіційних даних Державної служби статистики (табл. 2).

Для врахування інфляційного чинника, розрахунок показників був проведений в порівнянних цінах 2014 р. Загальна сума видатків підприємств на підвищення кваліфікації, за результатами досліджень Державної служби статистики становить 0,2 % від фонду оплати праці найманих працівників [14].

Таким чином, найбільшу частку інвестицій в людський капітал у 2014 р. становили витрати на освіту – 47,8 % та витрати на охорону здоров'я – 44,8 %. Інвестиції підприємств в людський капітал, на жаль, були традиційно низькими: у 2008-2014 рр. вони коливались в межах 5,4-7,4 %. Це передусім обумовлено низьким рівнем технологічного розвитку підприємств, що не потребує високої кваліфікації працівників, а також низьким рівнем соціальної відповідальності вітчизняних підприємств, нестачею фінансових ресурсів, яка обумовлена негативним впливом кризових явищ.

Таблиця 2. Інвестиції в людський капітал в Україні у 2008-2014 рр.

№ з/п	Найменування показника	Рік						
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Загальні витрати на освіту (в порівнянних цінах 2014 р.), млн грн	118906,8	106930,5	111226,9	109455,3	118639,1	119673,7	108753,9
1.1	Загальні витрати на освіту (в фактичних цінах), млн грн	70386,1	77412,0	91070,8	97596,4	111180,2	115962,9	108753,9
1.2	Індекс споживчих цін за галуззю "Освіта"	1,221	1,223	1,131	1,089	1,051	1,034	1,032
1.3	Коефіцієнт для переведення в порівнянні ціни 2014 р. (для галузі "Освіта")	1,689	1,381	1,221	1,122	1,067	1,032	1,000
2	Видатки підприємств на підвищення кваліфікації (в порівнянних цінах 2014 р.), млн грн	1448,7	1199,2	1313,0	1431,8	1646,3	1711,1	1682,6
2.1	Видатки підприємств на підвищення кваліфікації (в фактичних цінах), млн грн	940,9	902,7	1081,3	1273,4	1473,0	1526,4	1682,6
2.2	Індекс споживчих цін	1,252	1,159	1,094	1,080	1,006	0,997	1,121
2.3	Коефіцієнт для переведення в порівнянні ціни 2014 р.	1,540	1,328	1,214	1,124	1,118	1,121	1,000

Закінчення табл. 2

№ з/п	Найменування показника	Рік						
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	
3	Загальні витрати на охорону здоров'я (в порівнянних цінах 2014 р.), млн грн	118014,0	101608,5	111752,6	118291,7	129842,6	134856,9	102053,7
3.1	Загальні витрати на охорону здоров'я (в фактичних цінах), млн грн	63072,7	71410,8	84744,8	95713,7	108947,1	115757,0	102053,7
3.2	Індекс споживчих цін за галуззю "Охорона здоров'я"	1,190	1,315	1,079	1,067	1,037	1,023	1,165
3.3	Коефіцієнт для переведення в порівнянні ціни 2014 р. (для галузі "Охорона здоров'я")	1,871	1,423	1,319	1,236	1,192	1,165	1,000
4	Інвестиції в людський капітал (в порівнянних цінах 2014 р.), млн грн	238369,5	209738,2	224292,5	229178,8	250128,0	256241,7	212490,2

Джерело: Розраховано автором за даними [9; 10; 15].

Відповідно до розробленої методики, визначимо ефективність використання людського капіталу в Україні у 2009-2014 рр. (табл. 3).

Таблиця 3. Ефективність використання людського капіталу в Україні у 2008-2014 рр.

№ з/п	Найменування показника	Рік					
		2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013
1	Індекс росту обсягів виробництва в країні за рахунок зростання продуктивності праці	0,852	1,041	1,054	1,002	1,000	0,981
2	Індекс росту інвестицій в людський капітал	0,880	1,069	1,022	1,091	1,024	0,829
3	Ефективність використання людського капіталу	0,968	0,973	1,032	0,918	0,976	1,182

Джерело: Розраховано автором за даними [15].

Варто відзначити, що в роки найбільшого загострення кризових явищ в Україні, спостерігається суттєве зниження ефективності використання людського капіталу, яке водночас пов'язане як зі зниженням обсягів виробництва в країні, так і з негативною динамікою обсягів інвестицій в людський капітал.

Для підвищення ефективності інвестицій в людський капітал та подолання негативного впливу фіктивізаційних тенденцій на етапах формування, розвитку, використання та збереження людського капіталу визначено такі напрями: забезпечення цільового спрямування державних інвестицій, їх відповідального використання; державна підтримка освіти та охорони здоров'я як пріоритетних

сфер формування людського капіталу; створення ефективно-системи моніторингу ключових індикаторів соціально-економічного розвитку та їх використання для прийняття управлінських рішень; підвищення соціальної відповідальності на всіх рівнях; створення умов для продуктивної зайнятості; вжиття заходів, спрямованих подолання міграційних тенденцій, утвердження культури згуртованості та відповідальності в суспільстві.

За розробленою методикою (формули (1) – (4)) проведемо визначення цінності сформованого в поточному році людського капіталу та вартісної величини новоствореного фіктивного людського капіталу в Україні у 2009-2014 рр. (табл. 4).

Таблиця 4. Цінність людського капіталу в Україні у 2009-2014 рр. (в порівнянних цінах 2014 р.), млн грн

№ з/п	Найменування показника	Рік					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Інвестиції в людський капітал	238369,5	209738,2	224292,5	229178,8	250128,0	256241,7
2	Цінність людського капіталу, сформованого в поточному році	230814,7	204169,5	231364,0	210404,2	244160,1	302976,0
3	Фіктивний людський капітал, сформований в поточному році	7554,8	5568,7	-	18774,6	5967,8	-

Джерело: Розраховано автором.

Формування фіктивного людського капіталу відбувається найбільш інтенсивно при $E_{НС} < 1$. У 2011 р. та 2014 р. ефективність використання людського капіталу була більше 1, і відповідно цінність людського капіталу більшою, ніж обсяг інвестицій в людський капітал.

Висновки та дискусія. Процеси фіктивізації людського капіталу, які відбуваються в Україні, обумовлені зниженням ефективності інвестицій в людський капітал: як свідчать результати проведеного дослідження, від 2,4 % до 8,2 % інвестицій в людський капітал спрямовуються на формування фіктивного людського капіталу в сфері освіти, охорони здоров'я та соціально-трудої сфері. Варто відзначити, що чіткої залежності між динамікою фіктивізаційних процесів та динамікою загострення кризових явищ не простежується, що свідчить про значну кількість інших чинників, які впливають на

процеси формування фіктивного людського капіталу. Тому фіктивізаційні чинники та їх вплив на процеси формування, розвитку, використання та збереження національного людського капіталу потребують подальшого дослідження.

Список використаних джерел

- Гришнова О.А. "Людський капітал" в системі економічних категорій / О.А. Гришнова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – № 49. – 2001. – С.35-40.
- Гришнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки : автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2002. – 36 с.
- Гришнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Гришнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка, 2015. – № 1 (23). – С. 90-101. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zlm5bc3ns-en>
- Гришнова О.А., Дмитрук С.М. Людський капітал в умовах кризи: оцінка та пошук можливостей збереження // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – № 49. – 2001. – С.35-40.

льного університету імені Тараса Шевченка. – № 5 (170) – 2015. – С. 11-16. DOI: dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/2

5. Давидюк Т.В. Людський капітал як об'єкт вартісного вимірювання в бухгалтерському обліку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/36447/38637>

6. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. – К.: КНЕУ, 2015. – 222, [2] с.

7. Колядин А.П. Фиктивный компонент человеческого капитала как системный феномен экономики знаний: автореф. дис... докт. экон. наук: 08.00.01 / ФГБОУ ВПО "Саратовский государственный социально-экономический университет". – Саратов, 2012. – 37 с.

8. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

9. Національні рахунки освіти України у 2013 році: Статистичний бюлетень. К.: Державна служба статистики України. – 2015. – 81 с.

10. Національні рахунки охорони здоров'я (НРОЗ) України у 2013 році: Статистичний бюлетень. К.: Державна служба статистики України. – 2015. – 213 с.

11. Петренко В.П., Мацькевич О.Ю. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_05/135.pdf

12. Поляков А.А. Проблемы инвестирования в человеческий капитал в современной экономике России: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Государственный университет управления. – М., 2010. – 16 с.

13. Ревтюк Є.А. Щодо уточнення форм використання людського капіталу в діяльності суспільногосподарських систем [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ecrimea.crimea.edu/arhiv/2013/econ_1_2013/revtyuk.pdf

14. Спостереження Державної служби статистики України "Витрати підприємств на утримання робочої сили". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dst.dk/ext/107806513/0/ukraine/UKR_Survey-on-Enterprise-Labour-Costs-in-Ukraine--pdf

15. Статистичний щорічник України за 2014 рік / За редакцією Жук І.М. – Київ, 2015. – 586 с.

16. Boarini, R., M. Mira d'Ercole and G. Liu (2012), "Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: A Review of Country Practices", OECD Statistics Working Papers, 2012/04, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zlm5bc3ns-en>

17. Fender V. Measuring the UK's Human Capital Stock. Methodology Guidance. London, Office for National Statistics. – 2013. – 22 p.

18. Where is the wealth of nations? Measuring Capital for the 21st Century. Washington, D.C., THE WORLD BANK. – 2006. – 208 p.

Надійшла до редколегії 15.02.16

Е. Бринцева, канд. екон. наук, доц.

Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, Київ, Україна

ФИКТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ И ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ

В статье исследованы основные методы и осуществлена стоимостная оценка национального человеческого капитала. Учитывая фиктивизационные процессы, их существенные негативные последствия для национальной экономики и социально-трудовой сферы, было проведено оценивание фиктивного человеческого капитала. Определены пути повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал, направленные на преодоление негативного влияния фиктивизационных тенденций.

Ключевые слова: фиктивный человеческий капитал, фиктивизационные процессы, социально-трудовая сфера, кризисные явления, стоимостное оценивание.

O. Brintseva, PhD in Economics, Associate Professor

Vadim Getman Kyiv National Economic University, Kyiv, Ukraine

FICTITIOUS HUMAN CAPITAL: CONCEPTUAL APPROACHES AND FEATURES OF EVALUATION

The basic methods of human capital valuation are studied in the article (method of representative estimates; valuation based on previous spending; valuation based on the impact of the use of human capital; market method). The valuation of national human capital is carried out. Considering to the fiktivization processes, the significant adverse effects of it to the national economy and social and labor sphere, evaluation of fictitious human capital are conducted. Results of the conducted research demonstrate that from 2,4% to 8,2% of investments in human capital are directed to formation of the fictitious human capital in education, health care and the social and labor sphere. The ways of improving the efficiency of investment in human capital, to overcome the negative impact of fiktivization trends are determined.

Keywords: fictitious human capital, fiktivization processes, social and labor sphere, crisis, value assessment.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2016; 4(181): 32-35

УДК 658.148

JEL D92

DOI: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2016/181-4/6>

О. Наумова, канд. екон. наук, доц.
Університет економіки та права "КРОК", Київ

УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ

Розглянуто роль інвестицій в діяльності підприємства в умовах кризових явищ. Визначено фактори, які чинять на них вплив. Виявлено сучасні тенденції здійснення інвестиційної діяльності вітчизняними підприємствами, зокрема, викладено проблеми захисту прав власності інвесторів, стан корпоративного управління та технологічної модернізації виробництва.

Ключові слова: інвестиції, інвестиційна діяльність підприємства.

Постановка проблеми. Інвестиційна діяльність підприємства є тим напрямом господарської діяльності, що забезпечує стійке підґрунтя для економічного зростання та розвитку конкурентоспроможності підприємства.

Сучасний стан економіки відзначається етапом спаду, складною геополітичною ситуацією, відсутністю платоспроможного попиту населення, руйнуванням банківського сектору економіки, посиленням корупції в державному управлінні, зокрема в дозвільній системі, відсутністю реальних гарантій захисту прав власності та інтересів інвесторів. Всі ці передумови демотивують інвесторів розвивати вітчизняні підприємства, інвестиційні ризики бізнес-середовища для них є невиправданими. В свою чергу, формування сприятливого інвестиційного клімату

вимагає не лише досить тривалого часу, серйозних структурних зрушень в економіці, політичної стабільності, а й побудови міцної фінансової системи для трансформації заощаджень економічних агентів в інвестиції, що сприятиме зміцненню національної валюти, розвитку міжнародної торгівлі, збільшенню обсягів прямих іноземних інвестицій та їх ефективному освоєнню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку методологічних підходів до дослідження інвестиційної діяльності підприємства внесли праці українських учених В.М. Гейця [9], В.І. Кириленка [4], В.Л. Осецького [14], Г.О. Харламової [3], Д.М. Черванова [1], Г.М. Філюк [12] та інших. Серед досліджень,