

відповідальними особами за структурними підрозділами (центрами відповідальності), проведення аналізу показників та підготовку управлінських рішень.

При виявленні відхилень між фактичними показниками і бюджетними виникає потреба у їх коригуванні, або у перегляді відповідних бюджетів, якщо результати контролю свідчать, що виконати їх неможливо для досягнення запланованих цілей.

Постійне порівняння показників бюджетів із фактичними буде сприяти зменшенню негативних тенденцій та збільшенню позитивних.

Розробка бюджетів у кожному структурному підрозділі (центрів відповідальності) й на підприємстві в цілому забезпечує здійснення контролю за відхиленнями фактичних показників від бюджетних. Такий підхід дає можливість підвищити зацікавленість керівників структурних підрозділів підприємства в зниженні витрат і передбачає матеріальну відповідальність за їх перевитрати.

За організацію і якісний рівень бюджетування діяльності на підприємствах мають нести відповідальність планово-економічні відділи разом із фінансовим. Для цього вони повинні:

1. Здійснювати підготовку бюджетів дуже швидко і якісно як по змісту, так і в тому обсязі, який необхідний менеджерам газотранспортних підприємств для прийняття оперативних рішень;

2. Стати тими структурними підрозділами, які будуть здійснювати координацію діяльності всіх інших підрозділів і перейти від вертикального управління до вертикально-горизонтального;

3. Нести відповідальність за підготовку всіх бюджетних форм, які необхідні для запрова-

дження системи бюджетування. Остання виступаючи дієвим інструментом контролю за витратами призведе до їх зменшення.

IV. Висновки. Таким чином, на сучасному етапі ринкових перетворень підвищення ефективності використання ресурсів газотранспортними підприємствами, пов'язане із впровадженням та ефективним функціонуванням бюджетування, яке здатне забезпечити менеджмент структурних підрозділів (центрів відповідальності) оперативною, аналітичною інформацією для досягнення стратегічних цілей.

1. Каверина О. Д. Организация бюджетирования на предприятии / О. Д. Каверина // Бухгалтерский учёт. – 2003. – № 11. – С. 57-60.

2. Добровський В. М. Управлінський облік : [навч. посіб.] / Добровський В. М., Гнилицька Л. В., Коршикова Р. С.; за ред. В. М. Добровського. – К. : КНЕУ, 2005. – 278 с.

3. Пилипів Н. І. Організація бюджетування на підприємствах нафтогазової промисловості / Н. І. Пилипів // Економіка і ринок : облік, аналіз, контроль. – Вип. 11 / За ред. І. Д. Фаріона. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – С. 255-261.

4. Федосова Г. Бюджетирование как процесс планирования движения ресурсов / Г. Федосова // Финансовая консультация. – 2004. – № 5. – С. 20-31.

5. Голов С. Ф. Управлінський облік : [підручник] / Голов С. Ф. – К. : Лібра, 2003. – 704 с.

This article describes the place of budgeting in the system of administration of expenses of gas-and-transport enterprises for providing more effective use of resources. It examines the importance of budgeting as a component of managerial accounting, which is connected to the formation of information for achieving a set goal. It carries out an evaluation and analyses of possible results of activity of structural components (centers of responsibility) for carrying out budgeting.

Шурпа С. Я.

ДЖЕРЕЛА ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ НА МАКРОРІВНІ

У статті розглянуто рівні інвестування та джерела інвестицій в людський капітал. Визначено основні риси, які повинні бути притаманні механізму державного регулювання інвестицій в людський капітал та виділено аспекти визначення ефективності управління на макрорівні.

Ключові слова: інвестиції в людський капітал, інвестиційна діяльність, державне регулювання, механізм державного регулювання.

I. Вступ. Одним із найважливіших завдань сучасного суспільства є формування та розвиток людського капіталу, бо саме його накопичення сприяє підвищенню рівня національного багатства країни. Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що сприяють формуванню у індивідів вмінь, навичок та здібностей і, внаслідок цього – підвищенню продуктивності праці та рівня життя населення. На макроекономічному рівні людський капітал зосереджує в собі вкладення з таких на-

прямів як освіта, починаючи з дошкільної і закінчуючи вищою; професійна підготовка та перепідготовка; профорієнтаційні заходи та працевлаштування; охорона здоров'я та ін.

Серед вчених, які займаються дослідженням питань теорії та методології людського капіталу в Україні є такі: Д. Богиня, О. Грішнова, В. Куценко, В. Лагутін, Е. Лібанова, Л. Михайлова, І. Петрова. Окремі аспекти в розвитку людського капіталу досліджують фахівці із близького зарубіжжя: О. Добринін, С. Дятлов, А. Корицький, В. Марцинкевич, Л. Сімкіна, Є. Циренова та ін.

Більшої уваги у своїх дослідженнях аспектів державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні заслуговують праці таких науковців як О. Амосов, С. Біла, І. Лукінов, О. Мордвінов, І. Розпутенко та ін.

Механізм державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні керується законом України «Про інвестиційну діяльність». Він функціонує з метою реалізації економічної, науково-технічної і соціальної політики і спрямований на забезпечення рівного захисту прав та інтересів громадян не залежно від сфери їх діяльності. Однак, дія цього закону практично не регулює інвестиційні процеси, які спрямовані на людський розвиток через вдосконалення людського капіталу.

II. Постановка завдання. Основна ціль інвестування, а відповідно, і напрямків діяльності суб'єктів інвестування, визначається потребами сучасного суспільства.

Рівень і якість життя населення виступає як основний критерій ефективності державного регулювання інвестицій в людський капітал.

За допомогою аналізу механізмів державного регулювання інвестиційної діяльності потрібно визначити системи відносин, за якими реалізуються закономірності функціонування та розвитку системи інвестування в людський капітал на макрорівні.

III. Результати. Види та обсяги інвестицій у людину зумовлені історичними та культурними особливостями, традиціями та віруваннями суспільства, національністю та менталітетом народу.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим

видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін. [3].

Всі витрати, які оцінюються в грошовій або іншій формі і які спрямовані на зростання продуктивності праці та заробітків працівника, мають розглядатися як інвестиції в людський капітал, які можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

Інвестиції в людський капітал можна розглядати на таких рівнях:

– макрорівень – держава витрачає кошти на освіту, охорону здоров'я для підвищення рівня освіти населення;

– мезорівень – кожен регіон, формуючи бюджет, закладає кошти на освіту, професійну підготовку та виховання;

– метарівень – організація чи підприємство витрачає ресурси з метою підвищення кваліфікації і продуктивності праці працівників;

– мікрорівень – сім'я вкладає кошти та час для нарощування найрізноманітніших вмінь та якостей у нащадків;

– індивідуальний – окрема особа витрачає свій час та власні матеріальні ресурси для того, щоб (мати можливість) знайти своє місце в конкурентному середовищі.

Кожен із цих рівнів нерозривно пов'язаний з іншими і жоден з них не може досягти максимального ефекту незалежно від інших.

Державному регулюванню інвестицій притаманні певні критерії, які допомагають удосконалити процес управління розвитком інвестицій в людський капітал. До них відносять

якість, кількість, різноплановість, швидкість, своєчасність та повноту інвестиційного забезпечення. Ретельне дотримання цих критеріїв може свідчити про ефективність та покращення діяльності механізму державного регулювання інвестицій в людський капітал.

Механізм державного регулювання інвестицій в людський капітал на рівні регіону потрібно розглядати як сукупність організаційно-економічних важелів впливу, за допомогою яких реалізуються взаємозв'язані функції для забезпечення ефективної діяльності відповідної системи.

Основним фактором впливу, що керує підприємствами в їх інвестиційній діяльності є глобалізація розвитку суспільства. Це призводить до переходу на новітні технології, прагнення до підвищення результируючих показників та намагання не відставати від світових тенденцій.

Інвестування на рівні сім'ї починається з моменту планування майбутньої дитини. Середовище, в якому виховується особистість, навчає манерам та сприйняттю оточення. Батьки є найголовнішими інвесторами, що впливають на майбутній шлях свого нащадка, рівень освіти і вибір професії.

Самоінвестування потребує не тільки витрачання коштів, але й вимагає значних затрат часу. Можна сказати, що ефект від нього найпомітніший (зокрема, в часі).

Критеріями ефективності державного регулювання інвестицій в людський капітал можуть бути:

- цілеспрямованість (доцільність) функціонування державного регулювання інвестицій в людський капітал;
- складність організації державного регулювання;
- загальні – економічні, соціальні, технічні, кадрові та інші витрати на утримання і функціонування державного регулювання;
- ступінь відповідності напрямів, змісту, якості результатів управлінської діяльності органів і посадових осіб тим її параметрам, що визначені в правовому статусі закладу, установи, державної посади (в контексті формування і розвитку людського капіталу);
- законність рішень і дій державних органів та органів місцевого самоврядування;
- відповідність змісту управлінських актів запитам і потребам людей;
- характер та масштаб взаємозв'язків органів державного управління, їхньої діяльності;

– ступінь забезпеченості в рішеннях і діях управлінського органу, або посадової особи державного апарату;

– правдивість і доцільність управлінської інформації;

– моральний стан органу управління і його вплив на суспільство 4.

Стратегічною метою економіки України є гарантування стабільності розвитку на базі створення високоефективної соціально-орієнтованої економіки всіх регіонів, яка забезпечить високий рівень життя населення, мотивацію до трудової та підприємницької діяльності, рівноправне партнерство у світовому економічному співтоваристві.

З точки зору ефективності регулювання інвестицій в людський капітал на макрорівні, керуючій системі повинні бути притаманні такі риси:

– системність – організація управління, розподіл функцій, чітка підпорядкованість, взаємодія всіх елементів для отримання корисного результату;

– оперативність – раціональне використання існуючого потенціалу, співвідношення між результатами діяльності і витраченими зусиллями;

– функціональність – сукупність функцій та їх ієрархічна побудова дозволяє досягти загальної мети, розглядаючи певний об'єкт як організовану систему;

– економічність – мінімізація вартості ресурсів, з урахуванням платоспроможного попиту, для встановлення рівноважної ціни з огляду на відповідну якість.

Проблема ефективності державного регулювання інвестицій в людський капітал пов'язана насамперед з оцінюванням об'єктивних результатів управління.

Можна виділяти три аспекти визначення ефективності управління:

1) виявлення того, чи дійсно ми маємо справу з позитивним результатом управління, а не з проявом саморегулятивного механізму керування об'єктів;

2) пошук джерела результативності управління;

3) встановлення взаємозалежності, співвідносності між цілями, завданнями, уявленнями та моделями, закладеними в управлінських рішеннях, і реально отриманими результатами управління.

IV. Висновки. Механізм державного регулювання інвестицій в людський капітал

відображає сутнісну характеристику і покликаний реалізувати через управлінські рішення соціальний, економічний, інтелектуальний та природо-ресурсний потенціал людей для задоволення потреб суспільства у формуванні і розвитку людського капіталу, що сприяє суспільству бути соціально орієнтованим та економічно розвинутим.

Для того щоб визнати пріоритетні напрями здійснення інвестицій в людський капітал на макrorівні насамперед потрібно визначити потреби суспільства. Вони стають внутрішнім мотивом людини, який спонукає її до діяльності з метою забезпечення власного добробуту та добробуту членів сім'ї.

Між керуючими органами правління та людиною повинен бути налагоджений тісний зворотній зв'язок, для того щоб перетворити механізм державного регулювання інвестицій в людський капітал на адаптивну систему.

Не залежно від джерел інвестування (держава, регіон, підприємство, сім'я чи людина особисто), нарощення та використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому найважливішим елементом, яким повинна оперувати держава, є мотивація, для того щоб процес відтворення людського капіталу мав завершальний

характер і приносив максимальний економічний ефект.

1. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / М. А. Ажажа. – Х., 2008. – 19 с.

2. Гадзало А. Я. Розвиток теорії людського капіталу в економічній науці / А. Я. Гадзало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 19.10. – С. 311–317.

3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2009. – 390 с.

4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.

5. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.] : навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

6. Федоренко К. В. Інвестиції у людський капітал: економічний і соціальний ефект / К. В. Федоренко – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/5_55262.doc.htm.

The article considers the levels and sources of investments in human resources. The main features typical of the mechanism of the state-regulated investments in human resources have been defined and the factors of assessing the management efficiency on the macro-level have been singled out.

УДК: 332.14(477.86)

Ткачук І. В.

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ ПІСЛЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ (НА ПРИКЛАДІ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

У статті аналізується вплив державної влади на соціально-економічний розвиток регіону після фінансової кризи. Проведена порівняльна характеристика та дана оцінка основних соціально-економічних показників Івано-Франківської області.

Ключові слова: фінансова криза, демографічний розвиток, регіональна політика, ринок праці, людський розвиток, субсидії населенню.

І. Вступ. Якщо проаналізувати фінансову кризу 2008-2009 років і дати оцінку нинішній ситуації в країні, то можна стверджувати, що зараз ми знаходимося в стані спокою: промисловість і сільське господарство починають підвищувати свої показники, національна ва-

люта не знецінюється, однак ніхто не може гарантувати, що це кінець фінансової кризи, оскільки ціни падають на експортні продукти. Населення України складає 46 мільйонів і безпосередньо є привабливим ринком для іноземних інвесторів. Україна повинна пишатися унікальним потенціалом зростання в АПК, досить непогано розвинені її науково-технологічна база та інфраструктура. Попри негативні прояви кризи є позитивний, а саме: Україна швидко знизила свою залежність від імпортованої продукції та намагається якнайкраще модернізувати свою економіку.

Серед вчених, які займалися дослідженням та характеристикою Івано-Франківської області, слід відмітити Бліннікову О. В., яка розглядає тенденції залучення іноземних інвес-