

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансів

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Видатки бюджету на розвиток людського капіталу
як інструмент економічного зростання»

Студентки 2 курсу, 3-м групи,
спеціальності 072

«Фінанси, банківська справа
та страхування»
спеціалізації «Державні фінанси»

Науковий керівник
к.е.н., доцент

Гарант освітньої програми
завідувач кафедри фінансів,
заслужений діяч науки і техніки України
д.е.н., професор

Носарівської
Олени Іванівни

Белінська
Ганна Василівна

Чугунов
Ігор Якович

Київ 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	
1.1. Сутність та зміст видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання	6
1.2. Досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою економікою	11
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ	
2.1. Аналіз чинників, які впливають на розвиток людського капіталу	16
2.2. Сучасний стан формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу	25
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ	
3.1. Соціально-економічний механізм збереження людського капіталу	32
3.2. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки	42
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

У ХХІ столітті людський капітал є визначальним чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, економічного та соціального розвитку, тому його збереження в умовах кризи є одним із стратегічних соціальних завдань на всіх рівнях. Кризові явища охопили всі сфери життя України – ми стали свідками соціально-економічної, політичної, військової кризи. Внаслідок цього подолання негативних наслідків сучасної кризи потребуватиме значних ресурсів і досить тривалого часу, а також інтелектуальних зусиль з боку вчених.

Витоки теорії людського капіталу знаходимо в працях класиків економічної думки: В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Дж. Міля. Ґрунтовні теоретичні розробки Т. Шульца, Г. Беккера, Х. Боуена, Дж. Кендрика, Дж. Мінцера, Л. Туроу, М. Блауга у 60-х роках ХХ ст. сприяли визнанню продуктивних здібностей людини особливим видом капіталу.

Завдяки науковим розвідкам згаданих учених та доробку їхніх послідовників доцільність вкладення коштів у розвиток людської особистості сьогодні вже сприймається як аксіома. Тому сучасний контекст розвитку теорії людського капіталу зосереджений на різних аспектах визначення та підвищення ефективності інвестування в людину.

Наукові пошуки в царині людського капіталу тривають і нині. В Україні на цій ниві успішно працюють В. Антонюк, Л. Козарезенко, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Любохинець, О. Макарова, О. Новікова, І. Петрова, М. Романюк, У. Садова, М. Семикіна, Л. Семів, та ін.

Збереження людського капіталу є першочерговим завданням в умовах значного загострення негативного впливу кризових явищ, стрімкого знецінення національної валюти, зниження рівня ділової активності та загального економічного спаду в Україні. Процеси формування та збереження людського капіталу реалізуються в напрямках збереження здоров'я, забезпечення освіти, здійснення наукової діяльності, зайнятості та соціального захисту. Зменшення

можливостей громадян за кожним із напрямів формування та використання людського капіталу обумовлює негативні зміни в загальних показниках його оцінки – як національних, так і міжнародних.

Метою даної роботи є розвиток теоретико-методологічних засад і розробка економічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності системи формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань:

- розкрити сутність та зміст видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання;
- узагальнити та систематизувати досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою та трансформаційною економікою;
- здійснити аналіз чинників, які впливають на розвиток людського капіталу;
- розкрити сучасний стан формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу;
- розкрити складові соціально-економічного механізму збереження людського капіталу;
- визначити соціально-економічні фактори впливу на формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу.

Об'єктом дослідження є видатки бюджету на розвиток людського капіталу.

Предметом дослідження є теоретичні засади, методичні підходи та практичні рекомендації щодо формування і функціонування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в Україні за умов кризи.

Методи дослідження. Для досягнення мети в роботі використано низку взаємопов'язаних загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, що були послідовно застосовані в роботі: історико-логічний метод – для дослідження еволюції сутності категорії «людський капітал»; класифікаційно-аналітичний

метод – для виокремлення складових формування та збереження людського капіталу в умовах кризи, а також чинників впливу кризових явищ на процеси формування, використання та збереження людського капіталу; економіко-математичні методи – для розрахунку інтегрального індексу можливостей ЗЛК в умовах кризи і оцінювання глибини кризових явищ; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ і процесів; методи статистичного аналізу застосовувалися під час дослідження індикаторів ЗЛК та глибини кризових явищ.

Інформаційну базу дослідження становили нормативно-правове забезпечення засад суспільного розвитку, статистичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, Державної казначейської служби України, Міністерства соціальної політики, Рахункової палати України, Пенсійного фонду України, Міністерства освіти та науки України та відповідні монографії, наукові статті вітчизняних та зарубіжних вчених.

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. У вступі обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання та методи дослідження, зазначено теоретичне та практичне значення кваліфікаційної роботи.

У першому розділі досліджено теоретичні основи впливу рівня розвитку людського капіталу на економічне зростання. Розкрито сутність та роль видатків бюджету в розвитку людського капіталу. Систематизовано зарубіжний досвід здійснення видатків, що забезпечують підтримання належного рівня людського розвитку.

У другому розділі розкрито класифікацію видатків на розвиток людського капіталу. Проаналізовано видаткову частину державного та місцевих бюджетів.

У третьому розділі визначені перспективи розвитку людського капіталу в Україні. Розкрито шляхи підвищення ефективності витрачання бюджетних коштів. Обґрунтовані пріоритетні напрями розвитку людського капіталу.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Сутність та зміст видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання

Зацікавленість темою людського капіталу останнім часом спричинена пошуком нових і покращенням наявних умінь людей, які можна застосувати для виведення економіки на абсолютно новий рівень. В усі часи саме людина була рушієм прогресу завдяки її інтелекту, інтуїції, уяві, праці та багатьом іншим якостям, які формують особистість. Тому поняття «людського капіталу» не є новим, адже було зароджене ще у класичний період і вважається специфічною формою капіталу, що не відокремлюється від людини.

Людський капітал є поєднанням усіх продуктивних рис індивіда, а саме знань, навичок, мотивації, енергії, які можуть бути використані для створення товарів і надання послуг. Тобто завдяки її стану здоров'я, інтелекту і мотивації вона здійснює вклад в розвиток держави, отримуючи натомість кошти для забезпечення свого існування. Проте, якщо звернути увагу на теорію А. Маслоу, то можна помітити, що людина завжди прагне до самореалізації та визнання оточуючими, що є внутрішнім джерелом її мотивації і запорукою розвитку людства взагалі. Якщо кожна особистість прагнучим стати кращою, отримати гарну освіту, то і суспільство загалом виведе державу на новий рівень.

Сьогодні велика увага надається питанню удосконалення обладнання, придбання покращеного оснащення. Проте, ще кращого результату можна досягти інвестуючи у людський капітал, який, у порівнянні з необоротними активами, є рентабельним не 5-10 років, а більше 30. Це пов'язано з тривалістю життя людини, протягом якого знання і вміння постійно примножуються. Людський капітал також підлягає зношенню, проте за умов інвестування у сферу охорони здоров'я можна його сповільнити.

У людського капіталу, як і у будь-якого економічного поняття, є свої позитивні і негативні аспекти. Позитивні: окупність інвестицій є у декілька разів вищою, ніж у необоротний та оборотний капітал; дохід від інвестицій отримують як працівник (зростання заробітної плати, покращення стану здоров'я, визнання), так і власник підприємства (підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства) і держава (зростання ВВП та покращення рівня життя людей); загальна користь від інвестицій перевищує ту, яку отримує кожен суб'єкт окремо. Негативні: період вкладень є набагато довшим, ніж у обладнання, адже навчання потребує затрат часу; ризик зміни роботи працівником на більш високооплачувану; віддача від інвестицій залежить від бажання людини працювати.

Розвиток концепції людського капіталу є закономірним результатом еволюції світової економічної думки, наукових ідей і поглядів на людину, її продуктивності, здібності та їх роль в економічному зростанні, досліджень в сфері розвитку, накопичення і використання здібностей людини до праці. Класики політичної економії – А. Сміт, В. Петті, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, І. Фішер та інші включали розвинуті корисні здібності людини в поняття капіталу. Уявлення про продуктивний характер вкладень у розвиток здібностей людини до праці сформулював ще Адам Сміт. Він вперше в історії економічної думки визначив, що витрати на освіту чи навчання людини можна вважати капіталовкладеннями в її здатність створювати собі прибуток у майбутньому, що вони аналогічні вкладенням у речовий капітал. В. Петті одним з перших застосував у своїх дослідженнях вартісні критерії до виміру цінності працездатної особи. Це були лише перші спроби оцінки економічного потенціалу людини. Американський економіст початку ХХ століття. Більш ґрунтовно охарактеризувати поняття людського капіталу дає змогу визначення капіталу, запропоноване І. Фішером у роботі «Природа капіталу та доходу» (1927 р.). Так, І. Фішер визначав «капітал» як будь-який запас (земля та інші природні ресурси, будівлі і машини, професійні навички), що генерує потік послуг в часі, а «дохід» - як перевищення даного потоку послуг над обсягом,

необхідним для підтримки і відшкодування цього запасу. Цінність капіталу є не що інше, як теперішня цінність потоку доходів, які капітал принесе в майбутньому, тобто сума майбутніх доходів, дисконтована з урахуванням поточної ставки відсотка.

Зародження і формування концепції людського капіталу в її сучасному розумінні стало можливим завдяки публікаціям американського економіста, представника «чиказької школи», лауреата Нобелівської премії 1979 р. Т. Шульца. Він вважає, що людський капітал втілює розвиток знань і здібностей, які людям надають «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації».

Однак, попри те, що вагомий внесок у розвиток та поширення концепції людського капіталу належить Т. Шульцу, розробку мікроекономічних основ цієї теорії провів Г. Беккер, який працював над проблемами людського капіталу одночасно з Т. Шульцом. Г. Беккер також є представником «чиказької школи», економіст, професор Чиказького університету, отримав Нобелівську премію у галузі економіки у 1992 р. саме за вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу. Г. Беккер визначив, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навиків, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, нагромадження виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації.

Біля витоків формування і розробки теорії людського капіталу в її сучасному розумінні стояли також відомі американські та англійські економісти Б. Вейсброд (Вашингтонський університет), Дж. Мінцер (Колумбійський університет), Л. Туроу (Массачусетський технологічний інститут), У. Боуен, Дж. Вейзі (Кембриджський і Оксфордський університети). Пізніше в розробку даної концепції значний внесок зробили М. Блауг, С. Боулс, І. Бен-Порет, М. Вудхолл, Е. Денісон, С. Дейзі, 15 Дж. Кендрік, Б. Кікер, Р. Лейард, Ф. Махлуп, Ф. Уелч, Б. Чизвік.

Розвиток теорії людського капіталу відображає переорієнтування західної економічної думки з проблем використання персоналу на створення нових

підходів. Розвиток науково-технічного прогресу пов'язаний з підвищенням вимог, які висуваються виробництвом до рівня фахової й загальноосвітньої підготовки працівників, істотним збільшенням обсягу витрат, що спрямовуються до галузей соціальної сфери. Тобто людський капітал є основним чинником, що забезпечує, з одного боку, ефективність і зростання національної економіки, а з іншого – індивідуальний добробут його власника. За радянських часів проблема людського капіталу практично не досліджувалася. Лише в 70 - 80-х роках ХХ ст. почали з'являтися публікації, у більшості з яких критично аналізувалася концепція людського капіталу та економічні наслідки розвитку освіти і професійної підготовки. З початку 90-х років ХХ ст. вченими з близького зарубіжжя проведено ряд монографічних досліджень, спрямованих на розвиток теорії людського капіталу.

Так, С. Дятлов визначає людський капітал як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навиків, спроможностей, мотивацій, що доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють росту продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливають на ріст заробітків (прибутків) даної людини.

Найбільш цінний ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є каменем конкурентноздатності, економічного росту й ефективності.

В українській економічній науці лише з кінця 90-х років ХХ ст. почали з'являтися публікації з цієї проблеми. Так, зокрема, в роботах українських вчених – О. Головінова, М. Долішнього, Л. Кривенко, В. Куценко, Я. Дуткевич, Л. Харкянен] та ін. були досліджені питання, пов'язані з вивченням та дослідженням ролі освіти у формуванні людського капіталу, інвестицій у людський капітал, сукупності економічних, соціальних, демографічних процесів, що характеризують наявність та використання людського капіталу.

Серед перших вітчизняних наукових праць в царині людського капіталу слід відзначити комплексне дослідження проблем формування й використання людського капіталу, автором якого є О.А. Грішнова.

У цій роботі проведено системний аналіз сутності людського капіталу. Людський капітал визначається як економічна категорія, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.

Людський капітал - не просто сукупність характеристик, а сформований або розвинутий в результаті інвестицій і накопичений запас продуктивних здібностей. Цей запас доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, це сприятиме росту продуктивності праці і виробництва. Використання даного запасу приводить до росту заробітків (доходів) працівників в майбутньому. Збільшення доходів сприяє зацікавленості працівників та приводить до подальшого інвестування в людський капітал. Людські здібності, навички, знання і т. ін. є невід'ємною частиною кожної людини, тобто належать їй. Мотивація є необхідним елементом для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання) людського капіталу носив цілком завершений характер для одержання корисного результату.

Для проведення досліджень, пов'язаних з різними аспектами формування, використання та збереження людського капіталу, важливим є виокремлення рівнів дослідження цієї економічної категорії. Це передусім обумовлено тим, що структура людського капіталу є різною, якщо розглядати його на різних рівнях. Тому для визначення елементів людського капіталу та показників їх оцінки необхідна термінологічна ідентифікація категорії «людський капітал» на різних рівнях.

Стає зрозумілим, що вкладення у людський капітал відбувається на декількох рівнях. У певних джерелах зазначається, що таких рівнів є три, проте можливе розшарування на чотири:

індивідуальний (особистісний) – знання та навички, які були здобуті шляхом освіти, професійної підготовки;

мікроекономічний (рівень підприємства) – сукупні здібності всіх працівників підприємства, організація їх праці;

мезоекономічний (рівень галузі) – розвиток окремих сфер діяльності держави за професійною спрямованістю працівників;

макроекономічний рівень (рівень держави) – поєднання освіченості, стану здоров'я, рівня життя, сформованих за рахунок видатків бюджету.

Формування людського капіталу на певному рівні має свої особливості, та відбуватись воно може одночасно на декількох, а то і на кожному з них. Всеохоплюючим для країни є четвертий рівень, який дає нам уявлення про ситуацію загалом.

На формування людського капіталу впливають такі фактори: рівень освіти; стан сфери охорони здоров'я; соціальне середовище; демографічна ситуація; рівень життя населення; екологічна ситуація.

1.2. Досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою економікою

Держава звикла діяти в практично безконкурентному середовищі. Ситуацію змінюють гравці приватного сектору, які вбачають для себе ряд переваг та мають свій інтерес від перебирання на себе частини функцій держави. Якість послуг в більшості випадків краще, вартість нижча, але держава не завжди погоджується з участю сторонніх, їх входженням на «монопольні території»).

Хоча в чистому вигляді фінансування суспільних потреб важко собі уявити без участі держави, все ж у Франції, як і в Україні існують приватні навчальні заклади, лікарні тощо.

В загальному існує 2 антагоністичних підходи щодо таких змін: використовуючи переваги властиві приватним підприємствам (ефективний менеджмент і т.д.), в результаті отримуємо дешевші, якісніші послуги;

подекуди безперспективні та малопривабливі сфери не можуть бути в колі інтересів успішних приватних компаній. Причин активізації приватних підприємств у сфері задоволення суспільних потреб декілька:

незадовільний стан державних та місцевих фінансів;

директиви з Брюсселю, направлені на підвищення конкуренції в сфері надання послуг населенню.

Розглянемо переваги і недоліки такого варіанту задоволення суспільних потреб на конкретних прикладах з різних сфер. Багато приватних компаній в сфері транспорту діють в рамках «передачі майна» (*délégations de service public* (оренди (*affermages*), концесії (*concessions*)). З часів націоналізації залізничних шляхів в 1938 році, жоден приватний перевізник не користувався залізничними шляхами у Франції. Ця привілеія була зосереджена в руках Національної компанії французьких залізниць (*Société nationale des chemins de fer français* (SNCF)). 160000 залізничників працювали в умовах повної відсутності конкурентів. Ситуація змінилася з відкриттям лінії Париж-Венеція в 2011 році компанією Thello2 .

Як показує досвід, послуги, які надаються державою/містом носять більш регулярний характер, транспорт ходить в більшості випадків частіше, але вартість проїзду та кілометру шляху нижча у випадку з приватною компанією. Адже, купуючи квиток у державного перевізника, пасажери оплачують щедрі соціальну політику держави, державні гарантії: працівники в державному секторі отримують високі заробітні плати, мають право на довшу відпустку (у випадку з RATP (*Régie Autonome des Transports Parisiens*, Автономний Оператор Паризького Транспорту)), достроковий вихід на пенсію з 50 років (для

працівників Мережі паризького транспорту, яка утримує «роздутий штат»), гарантію забезпечення робочим місцем тощо.

Приватні навчальні заклади від державних у Франції відрізняються можливістю обирати викладачів, відбором учнів (за результатами співбесід, вивчення особових справ), залученням батьків, незалежністю керівників навчальних закладів тощо. Батьків не відлякує чимала вартість навчання для їх дітей (подекуди може досягати 150 євро на місяць (включаючи харчування в їдальні), віддаленість навчальних закладів від дому, інколи їх консервативність та старомодність тощо. Причин для цього чимало. Наприклад, в топ-10 найбільш ефективних (за показниками успішності) ліцеїв у Франції входять лише приватні навчальні заклади.

Причини, чому люди у Франції звертаються до послуг приватних медичних закладів (які при цьому займаються «відбором пацієнтів», частіше відмовляються від складних випадків), подібні до України: крайня терміновість, необхідність довгого очікування прийому (120 хвилин у 1. Зокрема заходи прийняті в ході Загального перегляду державної політики (*révision générale des politiques publiques*), наприклад, заміщення лише одного пенсіонера, який вийшов на пенсію, з двох і т.д. 2 Навіть в цьому випадку не обійшлося без участі держави (Італії). Thello — спільне підприємство, створене Veolia Transdev та італійською державною компанією Trenitalia. 12 державних установ, 13 — у приватних клініках), «спартанський» комфорт в державних закладах, якісніші послуги, менша кількість випадків постопераційних ускладнень, відсутність проблеми «заброньованих ліжок» у приватних клініках і т.д. Незадоволення роботою системи, краща оплата праці викликає проблему переміщення кадрів з бюджетних установ до приватних.

Таким чином, приватне фінансування суспільних потреб має безперечні переваги для споживачів послуг. Позитивний досвід Франції в транспортній, освітній сфері, сфері охорони здоров'я доводить це і може бути корисним для України в ході пошуку варіантів здешевлення суспільних послуг при високій їх якості.

У Канаді реформа проводилася засобами двох програм. Так, програма “Зміна” (*Programme “La Releve”*), яку очолював Клерк Таємної Ради, була спрямована на модернізацію управління людськими ресурсами та намагалася відродити державну службу. Таємна Рада управляла впровадженням процесу «бізнес-планування». Головна увага приділялася заходам, що мали на меті підвищення результативності та відповідальності. Провінції також втілювали важливі реструктуризаційні програми, що відповідали впровадженню бізнес-планування.

«Бізнес-плани» державних установ є доступними для громадськості, кожного року надається звіт про результати досягнення запланованих цілей. До ключових елементів бізнес-планування належать такі:

- декларація щодо бачення майбутнього та стратегічних цілей установи;
- визначення основних видів діяльності установи;
- програми дій у рамках основних видів діяльності установи;
- стратегія відмовлення від неосновних видів діяльності установи;
- стратегії змін програм (у зв'язку з переходом до клієнт-орієнтованої ідеології, упровадженням електронного врядування тощо);
- звітування щодо показників виконання та результатів діяльності установи.

Внаслідок впровадження бізнес-планування було здійснено реструктуризацію установ з метою їх орієнтування на клієнта, суть якої полягала в тому, що групи послуг різних міністерств почали надаватися з одного місця (метод “Єдиного вікна”). Також, було упроваджено повноцінне електронне врядування, у результаті якого надання послуг, розрахункові операції та взаємодія з громадянами та представниками бізнесу стали здійснюватися в електронному вигляді через електронні кіоски або мережу Інтернет.

Забезпечення належної інтеграції України до глобальної системи людського розвитку, цілі якого визначені на рівні ООН як Цілі розвитку тисячоліття. Ними визначено⁵⁸: подолання бідності, забезпечення якісної освіти

впродовж життя, забезпечення гендерної рівності, зменшення дитячої

смертності, поліпшення здоров'я матерів, обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та сухот і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів,

сталий розвиток довкілля.

Долучення до глобальних цілей розвитку має відкрити простір для міжнародного

діалогу України, спростити отримання правової та фінансової підтримки на міжнародному рівні, розширити можливості застосування вітчизняного економічного потенціалу в реалізації міжнародних програм гуманітарної підтримки, що, у свою чергу, сприятиме розширенню міжнародного економічного партнерства.

РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз чинників, які впливають на розвиток людського капіталу

В 2018 році Україна посіла 82 місце зі 193 в Індексі розвитку електронного урядування ООН E-Government Development Index (EGDI) з показником 0,6165 поряд з Тунісом, Сейшельськими Островами та Еквадором. Така оцінка є нижчою за середньорегіональний рівень. Порівняно з 2016 роком відбулось падіння позиції України на 20 пунктів у рейтингу.

EGDI розраховується на базі 3-х субіндексів:

1. За Індексом людського капіталу (Human Capital Index) у 2018 році Україна опинилася серед лідерів завдяки високому рівню грамотності населення (99,8%) та тривалому терміну навчання (15,3 роки).

2. Однак за Індексом розвитку електронних послуг станом на 2018 рік Україна характеризується наданням послуг переважно першої та другої стадій розвитку.

Тобто органи влади розміщують лише базову інформацію в мережі та забезпечують простий електронний зв'язок між урядом і громадянином через завантажувані форми та прості додатки.

3. За Індексом телекомунікаційної інфраструктури Україна ще більше відстає, адже наразі тільки 52,48% громадян користуються Інтернетом, і лише 23% – WiFi, 12,2% українців мають доступ до широкопasmового Інтернету.

В Україні за весь період її самостійності відбувається системне скорочення абсолютної чисельності населення темпами, небезпечними для збереження та відтворення нації. За даними державної служби статистики, в період із 1991 р. по 2018 р. відбулось скорочення населення майже на 10 млн. осіб. (рис.5.1). Особливе загострення демографічної кризи припадає на період із 2014 по 2018 рр. Відбулось стрімке скорочення населення (більше ніж на 3 млн. осіб), в тому

числі через тимчасову окупацію Криму та частини Донбасу, а також стрімке загострення смертності населення та зниження народжуваності.

В Україні існує гостра проблема високої смертності населення, несприятливі тенденції у охороні здоров'я, низькі очікування тривалості життя. За демографічною оцінкою 2017 року, коефіцієнт смертності становив 15,59; у глобальному рейтингу за рівнем смертності населення Україна посідає третє місце в світі¹⁶.

Перехід від сировинної моделі з дешевою робочою силою до моделі високотехнологічного інноваційного зростання економіки, збереження і розвитку людського капіталу.

Тільки за чотири місяці 2018 року, природне скорочення населення відбулось на 93,592 тис. осіб (в період з січня по квітень, кількість народжених осіб - 110, 002 тис. осіб, кількість померлих – 203,594 тис. осіб). Основною причиною смертності, в зазначений період, стали серцево-судинні захворювання 67-70 %, а також – новоутворення 13-14%. , решту - інші захворювання та зовнішні причини смерті. Очевидно, існує гостра проблема доступності та якості медичних послуг, адже серцево-судинні захворювання належать до таких захворювань людей, де на першому місці знаходиться оперативність та якість медичної допомоги. Тому, актуальною проблемою залишається поточна ефективність медичної реформи. Середній рівень очікуваної тривалості життя українців із 2010 по 2018 р. становить 70 років, за цим показником у відповідному глобальному рейтингу Україна обіймає 162 місце, відповідна очікувана тривалість життя жінок - 75 років, 150 місце у світі; чоловіків - 65 років, 168 місце¹⁷.

Спостерігаються значні масштаби міграції населення, передусім – трудова міграція (в великій мірі нелегальна) та виїзд молоді (студентів, випускників шкіл) на навчання закордоном. За оцінками експертів, інтегральна оцінка трудових мігрантів 2015 – 2017 рр. складає 4 млн. осіб, що становить 16% від всього працездатного населення. При цьому, одномоментно за межами країни знаходиться 2,6 – 2,7 млн. осіб.

Найбільша трудова міграція спостерігається до Польщі, Росії, Італії, Чехії, США, Білорусі та інших. Трудова міграція за кордон суттєво знижує рівень трудових ресурсів в Україні, а отже є потужним стримуючим чинником зростання ВВП країни.

Якщо на початку 90-х минулого століття спостерігався "відтік мізків", то тепер країни – сусіди ведуть боротьбу також за людський ресурс середньої ланки кваліфікації. Одним з потужних факторів є вищий рівень зарплат (у 3 – 4 рази) та якості життя.

Видатки та кредитування Державного бюджету України включають бюджетні призначення, встановлені законом про Державний бюджет України на конкретні цілі, пов'язані з реалізацією програм та заходів.

Джерелами формування загального фонду Державного бюджету України у частині кредитування є [43]: надходження внаслідок стягнення простроченої заборгованості перед державою за кредитами (позиками), залученими державою або під державні гарантії, кредитами з державного бюджету, якщо інше не встановлено законом про Державний бюджет України; повернення кредитів, наданих з державного бюджету, що не мають цільового призначення; повернення кредитів до державного бюджету, наданих для реалізації інвестиційних програм (проектів) за рахунок кредитів (позик), залучених державою від іноземних держав, банків і міжнародних фінансових організацій.

Джерела формування спеціального фонду Державного бюджету України у частині кредитування визначаються законом про Державний бюджет України.

Державний бюджет України має містити пояснення всіх видатків, за винятком видатків, пов'язаних з державною таємницею (таємних видатків).

Таємні видатки, передбачені на діяльність органів державної влади, в інтересах національної безпеки включаються до Державного бюджету України без деталізації.

Контроль за проведенням таємних видатків здійснюється Рахунковою палатою та Міністерством фінансів України.

Звіти про проведені таємні видатки попередньо розглядаються Комітетом Верховної Ради України з питань бюджету, Комітетом Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності, Комітетом Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією, Комітетом Верховної Ради України з питань національної безпеки і оборони.

Звіти про проведені таємні видатки розглядаються Верховною Радою України на закритому пленарному засіданні.

Формування бюджетних видатків починається на стадії планування. За основу береться очікуване виконання бюджету за видатками за попередній період. Звітні дані про виконання бюджету за видатками, що є в розпорядженні як Міністерства фінансів України, так і фінансових органів, як правило, за півріччя доповнюються оцінкою очікуваного виконання показників за видатками за період, який залишається до кінця року. Аналіз звітних показників і оцінка перспективи до кінця року дають змогу визначити очікуване виконання бюджету за видатками. З одержаних видатків виключаються ті, яких не буде у плановому році.

Видатки місцевих бюджетів — це економічні відносини, які виникають у зв'язку з розподілом централізованих коштів, що перебувають у розпорядженні відповідних органів влади, та децентралізованих коштів, які є власністю місцевих органів влади.

Регулювання бюджетних видатків виявляється насамперед в цільовому спрямуванні бюджетних коштів. Найважливішим принципом планування бюджетних видатків є додержання пропозиції розподілу коштів з урахуванням реальної необхідності в них. Видатки бюджету (як і доходи) на наступний рік до поточного року плануються з урахуванням результатів використання коефіцієнтів зростання. Це дає змогу обґрунтувати доцільність збільшення бюджетних видатків і правильно спланувати їх на майбутнє.

Склад і структура видатків місцевих бюджетів визначається їх економічним змістом та роллю в розподілі національного доходу.

Згідно зі статтею 61 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» видатки всіх бюджетів поділяються окремо на поточні видатки і видатки розвитку.

Поточні видатки — це витрати бюджету на фінансування мережі підприємств, установ, організацій та органів, які діють на початок бюджетного періоду, а також на фінансування заходів щодо соціального захисту населення, утримання апарату управління та служб органів місцевого самоврядування, соціального обслуговування та інших заходів. Кошти поточного бюджету спрямовуються на фінансування установ і закладів, що утримуються за рахунок бюджетних асигнувань, і не належать до бюджету розвитку.

В основу побудови поточного бюджету покладені принципи: забезпечення достатнього рівня розвитку регіону, стабільність надходження коштів; пріоритетний розвиток соціально-культурної сфери; наукова обґрунтованість видатків; обов'язковий характер виконання поточного бюджету [84].

Напрями використання поточного бюджету: соціальний захист та соціальне забезпечення; соціально-культурна сфера; охорона здоров'я; фізична культура і спорт; видатки на житлове господарство; видатки на фінансування пасажирського транспорту; видатки на утримання органів влади.

Поточні видатки потребують негайного та своєчасного фінансування. Таке фінансування може забезпечуватись лише за наявності відносно стабільних джерел доходів.

До видатків розвитку належать витрати на фінансування інвестиційної та інноваційної діяльності, субвенції, кошти на реалізацію програми соціально-економічного розвитку міста, капітальне будівництво, придбання обладнання, транспортних засобів та іншої техніки, інші видатки на розширене відтворення, а також на фінансування субвенцій та на сплату основної частини боргу органів місцевого самоврядування [88]. При нестачі основних поточних доходів бюджет розвитку може балансуватися за рахунок установлення місцевою владою нових місцевих податків, випуску позик, отримання субсидій і субвенцій з державного бюджету [81].

Бюджет розвитку має фінансувати розширене відтворення всіх сфер діяльності на місцевому рівні. Його бюджетні пріоритети можуть змінюватись залежно від того, як виконується поточний бюджет. Основними принципами бюджету розвитку є: тісний зв'язок з поточним бюджетом; зміна бюджетних пріоритетів; виконання в міру надходження коштів; напрями використання бюджету розвитку; капітальні вкладення на розвиток виробництва; витрати на капітальний ремонт.

Співвідношення між поточним бюджетом і бюджетом розвитку нестабільне і в основному залежить від досягнутого рівня економічного та соціального розвитку регіону.

Видатки місцевих бюджетів можна поділити на дві окремі частини: видатки, пов'язані з виконанням власних повноважень місцевого самоврядування; видатки, пов'язані з реалізацією делегованих законом повноважень органів державної виконавчої влади.

Держава фінансує в повному обсязі здійснення органами місцевого самоврядування наданих законом повноважень органів виконавчої влади. Кошти, необхідні для здійснення органами місцевого самоврядування цих повноважень, щороку передбачаються в Законі України про Державний бюджет України.

Видатки на здійснення повноважень, що виконуються за рахунок коштів державного бюджету та місцевих бюджетів, поділяються на: видатки на забезпечення конституційного ладу держави, державної цілісності та суверенітету, незалежного судочинства, а також інші, передбачені Бюджетним кодексом видатки, які не можуть бути передані на виконання Автономній Республіці Крим та місцевому самоврядуванню; видатки, які визначаються функціями держави та можуть бути передані до виконання Автономній Республіці Крим та місцевому самоврядуванню з метою забезпечення найефективнішого їх виконання на основі принципу субсидіарності; видатки на реалізацію прав та обов'язків Автономної Республіки Крим та місцевого самоврядування, які мають місцевий характер та визначені законами України.

Видатки, що здійснюються з бюджетів сіл, селищ, міст районного значення та їх об'єднань, які враховуються при визначенні обсягу бюджетних трансфертів.

До видатків, які здійснюються з бюджетів сіл, селищ, міст районного значення та їх об'єднань і враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, належать видатки на: органи місцевого самоврядування сіл, селищ, міст районного значення; освіту: дошкільну освіту; загальну середню освіту (школи — дитячі садки); первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (дільничні лікарні, медичні амбулаторії, фельдшерсько-акушерські та фельдшерські пункти); сільські, селищні та міські палаци культури, клуби та бібліотеки.

Видатки, що здійснюються з районних бюджетів та бюджетів міст республіканського Автономної Республіки Крим і міст обласного значення та враховуються при визначенні обсягу бюджетних трансфертів.

До них належать видатки на:

1. Державне управління: органи місцевого самоврядування міст республіканського Автономної Республіки Крим і міст обласного значення; органи місцевого самоврядування районного значення.

2. Освіту: дошкільну освіту (у містах республіканського Автономної Республіки Крим та міст обласного значення); загальну середню освіту: загальноосвітні навчальні заклади, у тому числі школи-дитячі садки (для міст республіканського Автономної Республіки Крим та обласного значення), спеціалізовані школи, ліцеї, гімназії, колегіуми, вечірні (змінні) школи; заклади освіти для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації: загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні школи-інтернати для дітей-сиріт і дітей, які позбавлені піклування батьків, дитячі будинки (у разі, якщо не менше 70% кількості учнів загальноосвітніх шкіл-інтернатів, загальноосвітніх шкіл-інтернатів для дітей-сиріт і дітей, які позбавлені піклування батьків, дитячих будинків формується на території відповідного міста чи району),

дитячих будинків сімейного типу та прийомні сім'ї, допомога на дітей, які перебувають під опікою і піклуванням; інші державні освітні програми.

3. Охорону здоров'я: первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (лікарні широкого профілю, пологові будинки, станції швидкої та невідкладної медичної допомоги, поліклініки й амбулаторії, загальні стоматологічні поліклініки); програми медико-санітарної освіти (міські та районні центри здоров'я і заходи, спрямовані на розвиток санітарної освіти).

4. Соціальний захист та соціальне забезпечення: державні програми соціального забезпечення: притулки для неповнолітніх (у разі, якщо не менше 70% кількості дітей, які перебувають у цих закладах, формуються на території відповідного міста чи району), територіальні центри і відділення соціальної допомоги на дому; державні програми соціального захисту: пільги ветеранам війни і праці, допомога сім'ям з дітьми, додаткові виплати населенню на покриття витрат з оплати житлово-комунальних послуг, компенсаційні виплати за пільговий проїзд окремих категорій громадян; державні програми підтримки будівництва (реконструкції) житла для окремих категорій громадян; районні та міські програми і заходи з реалізації державної політики стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї.

5. Державні культурно-освітні та театральні-видовищні програми (театри, бібліотеки, музеї, виставки, палаци і будинки культури, школи естетичного виховання дітей).

6. Державні програми розвитку фізичної культури і спорту: утримання та навчально-тренувальна робота дитячо-юнацьких спортивних шкіл усіх типів (крім шкіл республіканського і обласного значення), заходи з фізичної культури і спорту та фінансова підтримка організацій фізкультурно-спортивної спрямованості і спортивних споруд місцевого значення.

Видатки, що здійснюються з бюджету Автономної Республіки Крим та обласних бюджетів і враховуються при визначенні обсягу бюджетних трансфертів.

До них належать видатки на:

1. Державне управління: представницьку і виконавчу владу Автономної Республіки Крим; обласні ради.

2. Освіту: загальну середню освіту для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації: спеціальні загальноосвітні навчальні заклади для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, санаторні школи-інтернати; загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні школи-інтернати для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, дитячі будинки (крім загальноосвітніх шкіл-інтернатів, загальноосвітніх шкіл-інтернатів для дітей-сиріт і дітей, які позбавлені батьківського піклування, дитячих будинків та дитячих будинків сімейного типу і прийомних сімей); заклади професійно-технічної освіти, що перебувають у власності Автономної Республіки Крим і виконують державне замовлення; вищу освіту (інститути післядипломної освіти вчителів та центри і заходи з підвищення кваліфікації державних службовців місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, постійно діючі курси (центри) підвищення кваліфікації працівників соціально-культурної сфери та агропромислового комплексу, що перебувають у комунальній власності); інші державні освітні програми.

3. Охорону здоров'я: первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (лікарні республіканського Автономної Республіки Крим та обласного значення); спеціалізовану амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (спеціалізовані лікарні, поліклініки, включаючи стоматологічні центри, диспансери, госпіталі для інвалідів Великої Вітчизняної війни, будинки дитини, станції переливання крові); санаторно-курортну допомогу (санаторії для хворих на туберкульоз, санаторії для дітей та підлітків, санаторії медичної реабілітації); інші державні програми медичної та санітарної допомоги (медико-соціальні експертні комісії, бюро судмедекспертизи, центри медичної статистики, бази спецмедпостачання, центри здоров'я і заходи санітарної освіти, інші програми і заходи.

4. Соціальний захист та соціальне забезпечення: державні програми соціального захисту та соціального забезпечення: допомога для догляду за інвалідами I чи II групи внаслідок психічного розладу; адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям; виплати компенсації реабілітованим; дитячі будинки-інтернати; навчання та трудове влаштування інвалідів; будинки-інтернати для людей похилого віку та інвалідів; будинки-інтернати для дітей-інвалідів; центри з нарахування пенсій; притулки для неповнолітніх; республіканські й обласні програми і заходи з реалізації державної політики стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї; інші державні соціальні програми.

5. Культуру і мистецтво: державні культурно-освітні програми (республіканські та обласні бібліотеки, музеї та виставки); державні театральновидовищні програми (філармонії, музичні колективи й ансамблі, театри, палаци та будинки культури республіканського й обласного значення, інші заклади та заходи у галузі мистецтва); інші державні культурно-мистецькі програми.

6. Фізичну культуру і спорт: державні програми з розвитку фізичної культури і спорту (навчально-тренувальна робота дитячо-юнацьких спортивних шкіл усіх типів республіканського та обласного значення, заходи з фізичної культури і спорту республіканського та обласного значення); державні програми з інвалідного спорту і реабілітації (республіканський та обласні центри з інвалідного спорту і дитячо-юнацькі спортивні школи інвалідів та спеціалізовані спортивні школи параолімпійського резерву; проведення навчально-тренувальних зборів і змагань з інвалідного спорту республіканського та обласного значення).

2.2. Сучасний стан формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу

Структура бюджетних видатків свідчить про орієнтацію переважно на задоволення невідкладних потреб соціально-економічного розвитку на противагу стратегічним цілям та завданням структурної перебудови економіки.

Стабільно висока частка соціальних видатків не забезпечує належну якість життя населення та розвиток людського капіталу через нереформованість складових соціальної сфери. Погіршення якості людського капіталу та наукового і освітнього потенціалу знижують конкурентоспроможність національної економіки.

Залишкове фінансування капітальних видатків установ бюджетної сфери призводить до втрат матеріального і людського капіталу й перешкоджає їх реформуванню.

Очевидною є проблема неефективного управління державним інвестиційним процесом. Наявна неадекватність обсягу державних інвестицій завданням соціально-економічного розвитку, а інвестиційна політика держави характеризується відсутністю визначеності у пріоритетах інвестування, неспроможністю ефективно складати й адмініструвати інвестиційні проекти та їх постійним недофінансуванням.

Людський капітал потребує постійного розвитку, а для цього необхідні значні інвестиційні вкладення. На макрорівні його фінансування відбувається за рахунок Державного бюджету України (табл.2.1).

Частки вкладень в освіту, охорону здоров'я та мистецтво в Україні є незначними: близько 6%, 4,5% та 1% відповідно. Вони поволі зменшуються щороку, що може зменшити якість людського капіталу. Тому українцям потрібно самостійно вкладати час і кошти в своє майбутнє, затрати яких швидко окупляться. Та й державі слід замислитись над цим питанням, адже зі збільшенням вкладень людський капітал поповнюватиметься з новими силами, і його віддача спричинить економічне зростання.

Видатки на людський капітал з Державного бюджету України
за 2014-2016 рр.

Показник	2014 рік		2015 рік		2016 рік	
	млн.грн	у % до ВВП	млн.грн	у % до ВВП	млн.грн	у % до ВВП
Валовий внутрішній продукт	1586915	100,00	1988544	100,00	2385367	100,00
Освіта	106305	6,70	119928	6,03	132745	5,56
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	71755	4,52	88636	4,46	99304	4,16
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	19135	1,21	20436	1,03	23155	0,97

Одним з аспектів, що найбільше впливають на людський капітал є освіта, а саме інвестиції в неї. Вона є основоположним чинником формування особистості, рівня її інтелекту та культури, дозволяє проявити нахил до певної сфери діяльності. Від якості освіти залежить подальше працевлаштування та заробітна плата працівника, які можуть надалі збагачувати людський капітал. Інвестиції в цю сферу можуть бути формальними та неформальними. Формальними інвестиціями вважаються отримання початкової, середньої, спеціальної та вищої освіти, різні курси, а неформальними – самоосвіта, тобто читання розвиваючої літератури, зацікавленість мистецтвом.

Науковці стверджують, що рівень інвестування в освіту не повинен бути меншим 10 % від ВВП, а у певних джерелах – не менше 12%. Проте дані Світового економічного форуму, що відбувся у 2017 році, свідчать про те, що за

індексом людського капіталу Україна посідає 24 місце серед 130 країн з результатом 71,27. На 23 місці знаходилась Великобританія, а наступною за Україною була Литва. Такий показник є доказом того, що рівень людського капіталу в Україні не поступається європейському і є конкурентоспроможним на світовому ринку праці завдяки наполегливості українців.

Щороку все менше студентів вступають та випускаються з вищих навчальних закладів України, що частково спричинено їх нерозумінням важливості вищої освіти або вибором такого закладу закордоном. Певним чином такі процеси відбуваються через низький рівень народжуваності у 90-ті роки, спричинений становленням держави та економічною кризою. Проте число студентів, як I-II, так і III-IV рівнів акредитації зменшується через небажання навчатися в Україні та вибір іноземних закладів як альтернативи. Стан вищої освіти і людського капіталу загалом залежить також від зовнішньої міграції молоді в цілях навчання чи постійної роботи, яка негативно впливає на людський капітал в державі. Такий відтік умів пояснюється вищим, ніж в Україні, рівнем потенційної заробітної плати закордоном, який приваблює населення.

Загалом за 2016 рік зовнішня міграція з метою освіти охопила 47724 громадян України. Абсолютним лідером серед обраних країн стала Польща, до навчальних закладів якої вступили близько 15176 осіб. До вищих закладів РФ вирушили 10,5% емігрантів, а до Іспанії – 8,4%. Такі показники свідчать про те, що 47724 громадян України бажають навчатися і, в подальшому, працювати в іншій країні, що є негативним явищем для України.

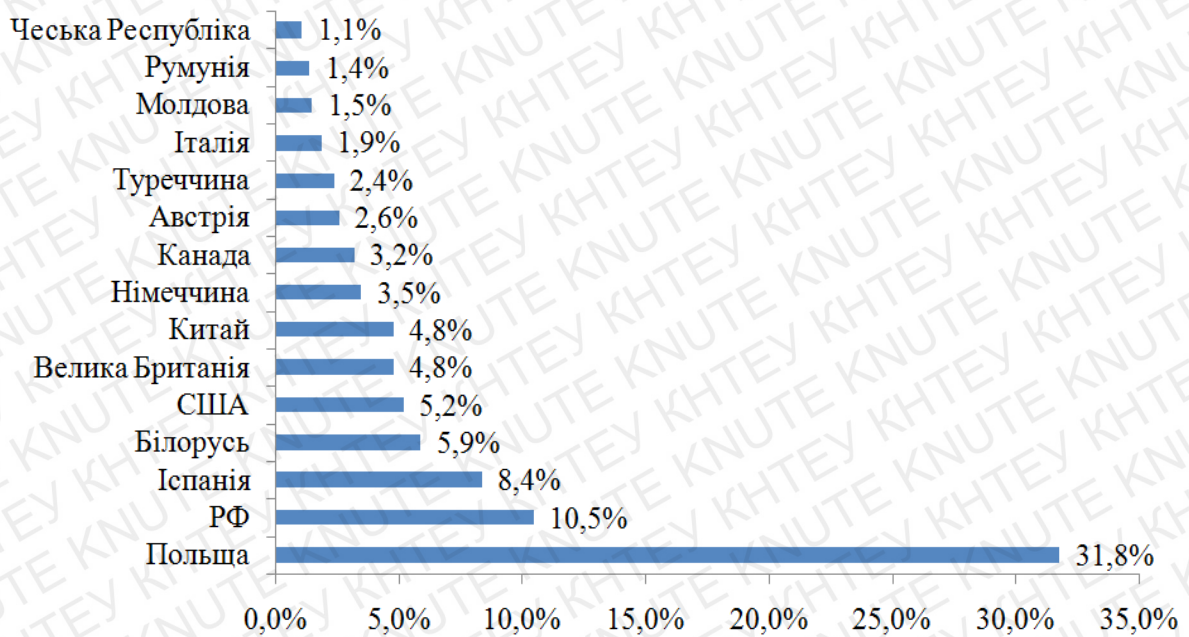


Рис 2.1. Частка студентів, що мігрували закордон з метою з метою освіти за 2016 рік, %

Україна намагається встигати за Європою, де основна увага повинна концентруватись на навчанні. Але тоді у студентів зменшується можливість влаштуватись на роботу і отримувати практичні навички ще під час здобуття освіти.

Не менш важливим є інвестування у сферу охорони здоров'я, від рівня якої залежить працездатність населення. Піклування про стан здоров'я нації сповільнює процес зношення людського капіталу, тобто продовжує тривалість життя населення. Рентабельність капіталу від цього зростає та підвищується рівень розвитку держави.

Оскільки сфера охорони здоров'я в Україні далека від європейської, держава здійснює реформу, яка має на меті укладення договорів з сімейними лікарями. Повинен бути сформований рейтинг лікарів, який буде загальнодоступним. Їх заробітна плата залежатиме від кількості сімей, за здоров'ям яких вони будуть стежити.

Динаміка чистих премій з послуг медичного страхування в Україні за 2014-2016 рр., млн. грн

Показник	Рік			Темп приросту, %	
	2014	2015	2016	2015-2014рр.	2016-2015рр.
Медичне страхування (безперервне страхування здоров'я)	1507,1	1862,1	2280,2	23,6	22,5
Страхування медичних витрат	321,7	469,2	671,3	45,9	43,1
Всього	1828,8	2331,3	2951,5	27,48	26,60

У сфері медичного страхування відбулось збільшення сум чистих страхових премій як за безперервне страхування, так і страхування медичних витрат. Це свідчить про зростання українцями довіри до страхових компаній, піклування про власний стан здоров'я та інвестування у людський капітал.

Особливої уваги потребує акцентування не лише на лікуванні, а й способі життя людей, адже шкідливі звички, неправильне харчування та стрес негативно впливають на формування людського капіталу та спричиняють додаткові витрати на його відновлення. Для того, щоб цього не трапилось, держава повинна залучати населення до активних сімейних розваг, спорту та мистецтва, які також сприяють розвитку особистості.

Демографічна ситуація в країні також помітно впливає на рівень людського капіталу. Рівень народжуваності визначає майбутні трудові ресурси, які придуть на зміну зношеним. Оскільки смертність в Україні переважає над народжуваністю, то приріст населення є негативним, що є надзвичайно негативним явищем.

Людина перебуває у постійній взаємодії з іншими індивідуумами, які мають здатність як мотивувати до дії, так і «приземляти» поривання людей. Традиції та звичаї, які склалися історично, свідчать про те, що українці звикли то стабільної роботи та є працьовитою нацією. Але теперішній рівень заробітної плати не

влаштовує багатьох українців, тому й відбувається зовнішня міграція до країн ЄС, де мінімальна заробітна плата у 10 країнах є меншою від 500 євро, у 5 країнах від 500 до 1000 євро, а ще у 7-ми – більше 1000 євро, порівняно зі 107 євро в Україні.

У сучасному світі у кожній країні постає питання захисту навколишнього середовища, стан якого чинить вплив на стан людського здоров'я. У рейтингу екологічної ефективності серед 180 країн світу Україна посідає 44 місце у 2016 році і це хороший результат порівняно з 95 місцем у 2014 році. Проте внаслідок аварії на ЧАЕС кількість хворих на рак щитовидної залози зросла до 6000, збільшилась кількість хворих на лейкемію, людей із серцево-судинними захворюваннями. Це негативно позначається на людському капіталі, адже його безпосередньо формує населення України. Тому реформування сфери охорони здоров'я та інвестування в неї є необхідним заходом для підтримання рівня людського капіталу.

Людський капітал є основним ресурсом держави та активатором її розвитку, що пояснюється інтелектом населення, його здатністю до вдосконалення та креативністю. Ці складові доповнюють один одного, тому тільки за наявності їх усіх індивід може ефективно працювати та бути корисним для суспільства. Щоб зберегти свої позиції на світовому рівні Україна наближається до європейських стандартів освіти, за якими основна увага повинна концентруватись на навчанні. Сфера охорони здоров'я також змінюється із запровадженням договорів з сімейним лікарем. Проте й самі українці починають піклуватись про майбутній стан свого здоров'я шляхом «відкладання» коштів на лікування, укладаючи договори медичного страхування.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ

3.1. Соціально-економічний механізм збереження людського капіталу

В контексті збереження людського капіталу, формування передумов для подолання негативного впливу кризових явищ на всіх рівнях та поступового відновлення позитивної економічної динаміки, удосконалення соціально-економічного механізму збереження людського капіталу є одним з пріоритетних соціально-економічних завдань. Досліджуючи архітектуру соціально-економічного механізму збереження людського капіталу, відповідно до представлених концептуальних основ формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи, а також за результатами проведеного аналізу праць зарубіжних та вітчизняних вчених, в яких розглядаються питання формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу можна виокремити такі чотири блоки, в рамках яких реалізується мета та завдання функціонування цього механізму – нормативно-правове, організаційно-економічне, соціально- економічне забезпечення та фінансово-економічне забезпечення.

Враховуючи результати дослідження концептуальних основ формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи, можна відзначити, що цей соціально-економічний механізм функціонує з чітко визначеною метою, завданнями, об'єднує блоки та елементи, взаємодія яких забезпечує ефективне збереження людського капіталу в умовах кризи. В сучасних умовах вже не можна не враховувати, що на результати діяльності в рамках всіх блоків соціально-економічного механізму відбувається досить сильний вплив кризових явищ.

Також, варто зауважити, що при розробці заходів в рамках нормативно-правового, організаційно-економічного, соціального та фінансово-економічного забезпечення, необхідно враховувати всі елементи формування, використання,

розвитку та збереження людського капіталу. Таким чином, проведене дослідження концептуальних основ формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи дозволило визначити пріоритетні напрями подолання негативного впливу кризових явищ на можливості збереження людського капіталу.

В рамках нормативно-правового забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи можна виокремити такі напрями:

- розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки;

- оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин в питаннях збереження людського капіталу;

- запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу;

- імплементация кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу та ін.

Організаційно-економічне забезпечення механізму збереження людського капіталу в умовах кризи об'єднує:

- формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом;

- узгодження діяльності всіх соціальних інститутів в питаннях збереження людського капіталу; формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження;

- створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення;

- формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу та ін.

В умовах «нової економіки» із поступовою зміною змісту праці потрібно використовувати нові можливості для забезпечення продуктивної зайнятості. Державна підтримка розвитку малого та середнього бізнесу, створення нових робочих місць безумовно залишаються важливими векторами розвитку вітчизняного ринку праці, однак дедалі більшого значення набуває поширення нових, нестандартних видів зайнятості – дистанційної, віртуальної, гнучкої.

З'являються інноваційні форми людського капіталу, які потребують інноваційних форм його використання, тож ситуація на сучасному ринку праці характеризується двома взаємопов'язаними тенденціями:

По-перше, зміни у змісті праці зумовили попит серед працівників на нестандартну зайнятість, оскільки така форма дає більше свободи і можливостей для самореалізації. З іншого боку, сучасні підприємства активно шукають можливості для гнучкості й мобільності і тому зацікавлені у використанні гнучких форм зайнятості, насамперед: дистанційної і тимчасової.

Зі зміною змісту праці, підходів до її організації, велике значення має формування відповідного нормативно-правового забезпечення для ефективного її здійснення. Внесення відповідних змін в трудове законодавство є необхідним етапом для забезпечення продуктивної зайнятості із поширенням інформаційно-комунікаційних технологій. Поступово має відбуватись і євроінтеграція, глобалізація ринку праці, що потребує розширення компетенцій працівників, практики співпраці із зарубіжними компаніями.

В рамках соціального забезпечення механізму збереження людського капіталу в умовах кризи необхідне:

- підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави;
- встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів;

- забезпечення соціальної справедливості в сфері зайнятості, імплементація міжнародних норм в сфері охорони праці та промислової безпеки та ін.

Фінансово-економічне забезпечення об'єднує такі аспекти як:

- реформування системи пенсійного забезпечення;

- боротьба з корупцією на всіх рівнях; вивід заробітних плат «з тіні»;

- формування недержавних фондів фінансування медичних закладів;

- розширення фінансової автономії університетів та ін.

Розглянемо детальніше напрями, які було виокремлено нами в рамках нормативно-правового забезпечення збереження людського капіталу в умовах виходу із кризи:

розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки;

На регіональному рівні щорічно здійснюється розробка та реалізація програм економічного та соціального розвитку, які спрямовані на забезпечення спільних дій органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо створення умов для ефективного функціонування економіки та соціальної сфери, вирішення нагальних проблем і досягнення макроекономічної стабільності в умовах складної суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації в країні. Методичною основою розробки Програм регіонального розвитку є Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23.03.2000 р. № 1602-III.

При розробленні Програм також враховуються положення таких документів: Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2014 р. № 695 ; Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 06 серпня 2014 р. №385; Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. №5/2015, Стратегій регіонального розвитку окремих регіонів на 2011-2020 рр. та ін.

Результати аналізу регіональних програм економічного та соціального розвитку та стратегій регіонального розвитку провідних регіонів України свідчать, що не зважаючи на те, що пріоритетними напрямками діяльності на регіональному рівні як правило є поступове відновлення макроекономічної стабільності; належне функціонування об'єктів інфраструктури та систем життєзабезпечення населення; забезпечення доступності та якості соціальних послуг, розвиток людського капіталу, - комплексної державної програми, яка охоплює всі аспекти збереження людського капіталу та містить дієві заходи розроблено ще не було.

Розробка та реалізація Державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки є

важливою передумовою подолання негативного впливу кризових явищ. Державна програма збереження людського капіталу має об'єднувати такі змістовні блоки: -

I блок. Реформування системи охорони здоров'я для розширення можливостей його збереження; Заходи в рамках цього блоку мають бути спрямовані на підвищення якості та доступності медичних послуг для широких верств населення, створення дієвої системи безкоштовної медицини для соціально незахищених, вразливих верств населення.

II блок. Розширення можливостей забезпечення освіти; Можливості здобуття якісної освіти мають бути створені для всіх, хто має необхідність та бажання її здобути. Поступовий перехід ВНЗ на самофінансування, звичайно є досить складним і тривалим процесом. Однак, тільки через активізацію співпраці з бізнесом можлива підготовка дійсно висококваліфікованих, затребуваних в економіці фахівців, і крім того, це дозволить хоча б частково вирішити проблему молодіжного безробіття.

III блок. Соціалізація трудових відносин та розширення можливостей продуктивної зайнятості; Розширення можливостей продуктивної зайнятості є важливою передумовою розбудови національної економіки, подолання негативного впливу кризових явищ; також необхідною є імплементація принципів гідної праці (особливо в частині підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки, гідної оплати праці, забезпечення гендерної рівності та ін.).

IV блок. Розширення можливостей соціального забезпечення в контексті подолання «нової бідності» Системна соціально-економічна, політична, фінансова, військова криза зумовила поглиблення бідності, стратифікацію українського суспільства, зростання чисельності соціально незахищених громадян, які потребують державної фінансової допомоги.

V блок. Стратегічна орієнтація державної соціально-економічної політики на збереження людського капіталу. Усвідомлення цінності людського капіталу та його вирішального значення в післякризовій розбудові національної економіки

на державному рівні є важливою передумовою проведення успішних, дійсно соціально орієнтованих економічних реформ.

Кожний з визначених блоків має об'єднувати заходи, спрямовані на подолання негативного впливу кризових явищ, збереження людського капіталу за його різними вимірами та елементами. Ця Державна програма спрямована на узгодження різних аспектів державної соціально- економічної політики та стратегічних цілей державного та регіонального рівня для збереження найціннішого ресурсу – людського капіталу. Відповідно до загальнодержавної програми, передбачається розробка відповідних програм в регіонах, які враховують особливості їх соціально- економічного розвитку, чинники впливу кризових явищ та існуючі проблеми в соціальній сфері, які потребують пріоритетного вирішення.

Запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; Державний моніторинг індикаторів людського капіталу є ефективним інструментом контролю, дослідження динаміки індикаторів людського капіталу для прийняття виважених управлінських рішень, визначення пріоритетних сфер впливу в рамках реалізації державної соціальної політики. Моніторинг пропонується проводити за розробленою нами системою індикаторів оцінки можливостей збереження людського капіталу на державному та регіональному рівні в умовах кризи. Передбачається, що цей моніторинг здійснюватиметься Міністерством соціальної політики України спільно з Державною службою статистики України.

Оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин в питаннях збереження людського капіталу; На рівні державного управління на жаль поки що не відбулось усвідомлення виняткової актуальності та значущість питань збереження людського капіталу. Державна соціально-економічна політика здійснюється в інтересах власників ресурсів, олігархічних кланів, великого та середнього бізнесу, для якого поки що орієнтація та отримання всезростаючих прибутків переважає необхідність забезпечення навіть мінімальних соціальних гарантій для персоналу. Масові випадки виплат

заробітної плати «в конвертах», незабезпечення безпечних для працівників умов праці, десоціалізація трудової сфери є реаліями сьогодення. Питання збереження людського капіталу практично повністю покладені на працівників, які в умовах поглиблення системної кризи орієнтовані вже не на розвиток, а тільки на збереження набутого раніше капіталу освіти, здоров'я, професійних навичок.

В умовах кризи зростає рівень безробіття – все більше працівників не мають не те що умов для продуктивної зайнятості, йдеться про зайнятість взагалі. В цьому контексті досить перспективним напрямом вирішення проблеми забезпечення зайнятості для різних верств населення є створення «дешевих робочих місць». Їх особливістю є порівняно низькі обсяги інвестицій, які необхідні для започаткування бізнесу. Так, зокрема, таку зайнятість можна забезпечувати в сфері послуг, торгівлі.

В цьому аспекті важливою передумовою є державна підтримка малого бізнесу, якої поки що в Україні не здійснюється, навпаки умови ведення бізнесу стають дедалі складнішим і вимагають вирішення складніших проблем, пов'язаних наприклад з отриманням дозвільної документації. На тлі кризи відбувається також подальше поширення корупційних явищ в органах державної влади.

Імплементация кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу та ін. Незадовільний фінансовий стан більшості вітчизняних домогосподарств, обумовлений поглибленням кризових явищ, пришвидшенням інфляційних процесів, системна криза в усіх сферах економічної діяльності стримують можливості імплементации європейського досвіду в питаннях збереження людського капіталу. Однак, можливим є використання досвіду антикризового управління країн, які вже досягли деяких успіхів в подоланні кризи та мали схожі фінансові та соціально-економічні параметри. Досягнення мети та реалізація завдань функціонування соціально- економічного механізму неможливо без відповідного організаційно- економічного забезпечення, яке спрямоване на узгодження окремих аспектів управління процесами збереження людського капіталу на макроекономічному та регіональному рівнях.

Організаційно-економічне забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи об'єднує:

формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; Інфраструктура антикризового управління людським капіталом, відповідно до розробленого концептуального підходу до виокремлення складових формування та збереження людського капіталу в умовах кризи об'єднує структурні підрозділи відповідних міністерств та відомств, які беруть участь в реалізації антикризової стратегії управління – Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство охорони здоров'я України, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Пенсійний фонд України, та ін. Ця інфраструктура формується за матричним принципом, тобто не передбачається створення додаткового органу державної влади, який відповідатиме за ці питання.

узгодження діяльності всіх соціальних інститутів в питаннях збереження людського капіталу; Узгодження діяльності всіх соціальних інститутів в питаннях збереження людського капіталу досягається за рахунок реалізації людиноорієнтованої державної соціальної політики, виконання розроблених державних програм, чіткого визначення кола відповідальних осіб та прозорі процедури їх звітування перед суспільством; звернення від примату матеріального до загальнолюдських цінностей, імплементації цінностей згуртованості та відповідальності на всіх рівнях.

формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження; Результати аналізу свідчать про досить складну ситуацію в сфері охорони здоров'я; діяльність медичних закладів відбувається в умовах постійного недофінансування; офіційні заробітні плати лікарів вкрай низькі, що призводить до поширення систем «неофіційної вдячності» за їх послуги. Урядові проекти щодо реформування системи охорони здоров'я відображені в Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020». Так, зокрема в ній зазначається, що метою державної політики у цій сфері є кардинальне, системне реформування, спрямоване на

створення системи, орієнтованої на пацієнта, здатної забезпечити медичне обслуговування для всіх громадян України на рівні розвинутих європейських держав. Головними напрямками реформ мають стати підвищення особистої відповідальності громадян за власне здоров'я, забезпечення для них вільного вибору постачальників медичних послуг належної якості, надання для цього адресної допомоги найбільш соціально незахищеним верствам населення, створення бізнес-дружньої обстановки на ринку охорони здоров'я. Орієнтиром у проведенні реформи є програма Європейського Союзу «Європейська стратегія здоров'я – 2020». Досить актуальним напрямом реформування системи охорони здоров'я є розвиток Е-медицини, який передбачений в Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні, затвердженій Розпорядженням КМУ від 15.05.2013 р. № 386-р.

Принципово новим для України підходом до реформування медичної галузі є створення єдиної (інтегрованої) інформаційно-аналітичної системи обліку стану здоров'я громадян України, а також іноземців та осіб без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, на основі електронної ідентифікації пацієнтів у закладах охорони здоров'я, збору даних профілактичних обстежень з метою подальшого використання в аналітичних, експертних і статистичних системах. Важливою умовою створення зазначеної системи є забезпечення дотримання норм статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, створення системи дистанційного консультування та діагностики з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, що об'єднують великі заклади охорони здоров'я та наукові установи. При цьому Е-медицина повинна забезпечувати взаємодію між пацієнтами, медичними працівниками та установами за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Основними напрямками діяльності в сфері розвитку Е-медицини є:

впровадження автоматизованих інформаційних галузевих систем, які, зокрема, дають змогу перейти до ведення медичної документації в електронному вигляді;

розвиток телемедицини;
удосконалення розвитку системи моніторингу стану здоров'я населення;
створення та впровадження нових комп'ютерних технологій профілактики захворювань, діагностики, забезпечення лікувальних процесів;
створення загальнодоступних електронних медичних ресурсів.
створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення;

Розвиток регіональних ринків праці є важливим напрямом подолання «нової бідності», зменшення внутрішньої міграції, забезпечення можливостей зайнятості для населення з традиційно трудонадлишкових регіонів. Так, зокрема в Західних регіонах досить перспективних є розвиток транскордонної співпраці, зокрема реалізація спільних транскордонних проектів між Україною та Угорщиною. Досить суттєве зниження рівня оплати праці в Україні, обумовлене негативним впливом кризових явищ є не тільки негативним чинником, який знижує сукупні доходи домогосподарств, а можливістю, яка може сприяти розширенню співпраці з країнами Європейського союзу – передусім Польщею, Румунією, Угорщиною та Словаччиною.

Формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу та ін. Зміни в нормативно-правовому забезпеченню підприємницької діяльності, які відбулися у 2014-2017 рр. не свідчать про державну підтримку малого та середнього бізнесу. Швидше вони ускладнюють його ведення, знижуючи економічну та соціальну ефективність, стримуючи його й без того складний розвиток в умовах системної кризи, коли виживають тільки найбільш цілеспрямовані та потужні підприємства, які мають суттєві конкурентні переваги. Однак, варто відзначити, що реалізація заходів з дерегуляції та орієнтація на розвиток підприємництва задекларовані в Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», в якій визначено, що середньостроковою метою дальших реформ у цій сфері є створення сприятливого середовища для ведення бізнесу, розвитку малого і середнього підприємництва, залучення інвестицій, спрощення міжнародної торгівлі та підвищення ефективності ринку праці.

Сьогоднішнє небезпечне загострення соціально-демографічної кризи в Україні, її глибина та перманентний характер свідчать, що країна підійшла до критичної межі ризиків для самозбереження нації, відтворення людського та інтелектуального капіталу. Така демографічна ситуація є гострою проблемою рівня національної безпеки.

Кризова соціально-демографічна ситуація є чітким відображенням небезпечного суспільного, економічного та політичного стану країни. Вона акумулює в собі результати широкого кола проблем державної політики, низький рівень якості життя та бідність людей, негативні очікування щодо професійної самореалізації, незадовільний стан захисту конституційних прав людини, зокрема, права на гідну працю, житло, свободу самовираження.

Внаслідок глобалізації та зростання мобільності людського капіталу високий диференціал заробітних плат між Україною та більш розвиненими країнами є потужним фактором масової міграції населення України за кордон і загострення демографічної кризи в Україні;

3.2. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки

Для подолання демографічної кризи в Україні необхідно вибудувати міграційну політику, орієнтовану на зміцнення конкурентоспроможності економіки і якості життя, підвищення продуктивності праці та привабливості ринку праці для власного населення і мігрантів. Необхідно проводити системну політику для підвищення мотивації повернення (і залучення) працюючих з-за кордону, створювати умови, сприятливі для асиміляції людей.

Людський капітал – суттєвий чинник стійкого економічного розвитку суспільства. Інвестуючи в людський капітал, держава вирішує проблеми, пов'язані з економічним розвитком країни та соціальною стабільністю суспільства. Інвестиції в людський капітал – досить вагомий капіталовкладення,

оскільки приводять до зростання прибутку за рахунок зростання якості людського капіталу. Головним доказом на користь таких капіталовкладень є те, що витрачені кошти можуть окупитися за рахунок підвищення продуктивності праці і, таким чином, бути виправданими. Інвестиції в людський капітал мають власні ознаки, які виділяють їх серед інших видів інвестицій:

Ефективність вкладення в людський капітал напряму залежать від строку їх використання, якості та тривалості таких інвестицій. Чим раніше зробити вкладення, тим довшим та тривалішим буде результат.

Незважаючи на те, що людський капітал, як і будь-який інший капітал, піддається зношенню, в процесі використання він збільшується завдяки отриманому досвіду.

Інвестиції в людський капітал та ефективність від них залежать від строку життя носія такого капіталу.

Суспільна вигода від вкладень в людський капітал більша ніж та, яку отримує окремо взятий індивід.

Вкладення в людський капітал відбуваються в умовах високого рівня ентропії. Чинниками високого рівня ризику виступають саме людські фактори: зацікавленість, пріоритети людини, її відповідальність, рівень культури тощо. Сама людина контролює рівень формування та використання власного людського капіталу. За умови комплексного, обґрунтованого, одночасного та своєчасного здійснення різних видів інвестицій у людський капітал можливо досягнути найбільшого синергетичного ефекту.

У збалансованій економіці мають оптимально поєднуватися державні і приватні інвестиції. Залучення інвестицій у людський капітал, ефективне їх використання здатне дати могутній поштовх для економічного розвитку національної економіки України і виходу її в розряд провідних держав світу. Основними джерелами інвестування людського капіталу є держава, підприємства та організації, домогосподарства, міжнародні організації, освітні установи та ін.

Держава у наш час відіграє в цій галузі велику роль. З метою формування та примноження людського капіталу нації держава використовує як примусові, так і стимулюючі заходи. Серед примусових заходів виокремлюють обов'язкову для всіх середню шкільну освіту, обов'язкові флюорографію та щеплення тощо. Основними напрямками залучення державою приватних інвестицій у розвиток людського капіталу є: система оподаткування та субсидіювання та шляхом регулювання ціни використовуваних для інвестицій в людський капітал ресурсів. Але особливо велику роль у формуванні людського капіталу держава відіграє у двох найважливіших сферах – освіти та медицини.

Зростає дедалі більше роль окремих підприємств щодо розвитку людського капіталу. Через систему здійснення підготовки власного персоналу згідно сучасним вимогам, перспективним потребам виробництва, маючи достовірну інформацію щодо актуальних напрямів у навчанні та профпідготовці, вони є потужними виробниками цього капіталу. Але маючи в усьому прагматичний підхід, підприємства здійснюють інвестиції у людський капітал поки вони впевнені, що це їм приносить певний економічний зиск. У соціальній віддачі перш за все зацікавлена держава, оскільки моральні зиски є переважно суспільним благом. Тому у багатьох країнах світу держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування у людський капітал. Інвестування в людський капітал – це процес вкладення суб'єктів інвестування в основні активи з метою досягнення певного економічного результату.

Такий процес має основні джерела забезпечення:

На мікрорівні:

- власні фінансові ресурси;
- залучені фінансові ресурси;
- позичкові кошти.

На макрорівні:

- відрахування з державного бюджету на освітні та медичні програми;
- видатки держави на систему страхування з безробіття і захист довкілля, утримання служби міграції;

– податкові пільги і субсидії тощо.

Отже, інвестиції в людський капітал – вкладення індивідів, підприємств, держави в освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію до праці, пошук економічно важливої інформації з метою отримання доходу чи прибутку, зростання національного багатства, яке забезпечується на макро- та мікрорівнях.

На практиці дуже часто економісти для визначення ефективності вкладень у людський капітал використовують аналіз «витрати-вигоди». Він порівнює кількість витрачених ресурсів та кількість отриманих вигод як на мікрорівні (зростання заробітної плати у майбутньому), так і макрорівні (економічне зростання, підвищення добробуту суспільства).

Інвестування в людський капітал передбачає вигоду для себе безпосередньо, для інвестора, та для третіх осіб. Так, працівники зацікавлені в підвищенні рівня доходів; задоволенні від роботи; поліпшенні умов праці; зростанні самоповаги; поліпшенні якості життя. Для працедавця вигода полягає в підвищенні продуктивності праці; скороченні втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що, зрештою, сприяє підвищенню конкурентоспроможності. Як наслідок, поліпшується економічний стан держави, зокрема підвищується добробут громадян; зростає валовий дохід; підвищується економічна активність громадян.

Обсяг інвестицій у людський потенціал і капітал в Україні є досить обмеженим. Він не забезпечує формування на необхідному рівні всіх тих якісних рис і людини, і працівника, які необхідні пост-індустріальному суспільству, що ґрунтується на економіці знань. Щоб забезпечити високу якість людського потенціалу України та значний обсяг людського капіталу, інвестиції мають бути збільшені в декілька разів. Насамперед це стосується витрат підприємств і домогосподарств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток має суттєво зрости. У зв'язку з цим має бути посилена зацікавленість держави, домогосподарств та підприємств у збільшенні інвестицій у людський розвиток.

В Україні за даними статистичної звітності витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають близько 1% фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить у середньому 12 років.

Таким чином, в умовах фінансово-економічних кризових явищ, екстенсивного типу розширеного відтворення людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування. Для досягнення мети – переходу країни на інноваційний шлях розвитку – необхідно домогтися підвищення інноваційної активності національної промисловості, адаптувати науково-дослідний комплекс до умов ринкового господарства, підсилити взаємодію державного і приватного секторів. Вирішення цих завдань залежить від вироблення ефективної науково-технічної, інноваційної й промислової політики.

Отже, створення необхідних умов для збільшення інвестицій у розвиток людського потенціалу та формування людського капіталу потребує:

Розробки сучасної національної доктрини інноваційного розвитку України та забезпечення її ефективної реалізації з урахуванням людського чинника, розробки стратегії та національної програми формування та нагромадження людського капіталу.

Широкого залучення до керівництва державними органами та підприємствами фахівців з новітньою системою знань і мислення, які б відповідали потребам інноваційного розвитку в умовах посилення глобальної конкуренції.

Забезпечення вирівнювання обсягів інвестицій у людський потенціал і людський капітал на душу населення за регіонами України; розробки національної програми створення високотехнологічних робочих місць і забезпечення її реалізації на рівні підприємств.

Стимулювання суттєвого збільшення витрат підприємств і приватних підприємців на розвиток людського капіталу своїх працівників шляхом надання певних податкових пільг; суттєвого підвищення грошових доходів населення, передусім за рахунок оплати праці.

Забезпечення утвердження в Україні нової моделі оплати праці, що базується на високій вартості робочої сили залежно від нагромадженого людського капіталу; забезпечення доступності пільгових кредитів населенню на освіту, інтелектуальний та культурний розвиток.

Для поліпшення ситуації в Україні основними завданнями є усунення демографічної кризи, збільшення матеріального стимулювання праці, поліпшення якості життя населення, розвиток і підтримка медицини, інвестицій в освіту, розвиток людського та соціального капіталу, активне впровадження результатів науково-технічного прогресу, збільшення державних витрат на дослідницькі проекти, залучення іноземних інвестицій, підвищення іміджу країни, збільшення конкурентних можливостей на світовому ринку. Висновки. Отже, можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро- так і на мікрорівнях у соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоспроможності вітчизняного людського капіталу.

Таким чином, перехід до суспільства знань вимагає зміни економічної політики, головним напрямом якої стане розвиток людського капіталу. В умовах глобалізації економіка знань стає найбільш перспективною моделлю соціального та господарського розвитку, що ґрунтується на зростанні ролі науки й освіти для суспільного прогресу. Саме тому головним стратегічним пріоритетом держави стає розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій в освіту, науку, професійну підготовку, охорону здоров'я, що забезпечує в майбутньому стабільний макроекономічний ефект та здатність швидко реагувати на глобальні виклики.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Суспільно-політична криза в Україні наочно продемонструвала подальшу неможливість економічного розвитку поза вимірами людського розвитку. Забезпечення не лише базових основ якості життя, але й умов для реалізації трудового й творчого потенціалу населення та зростання на цій основі добробуту нації є одним з визначальних завдань бюджетної політики держави.

Однак наявні бюджетні обмеження та проваджена фіскальна консолідація не дають підстав очікувати вирішення цього завдання на засадах традиційного для української політики соціального патерналізму. Досягти нової якості соціальної політики можливо через реалізацію потенціалу людського капіталу нації як ключової конкурентної переваги в умовах сучасної глобалізованої економіки.

Видатки на освіту, охорону здоров'я, культурний розвиток мають розглядатися та формуватися у першу чергу як інвестиції в підвищення вартості людського капіталу.

Також для подолання демографічної кризи в Україні необхідно вибудувати міграційну політику, орієнтовану на зміцнення конкурентоспроможності економіки і якості життя, підвищення продуктивності праці та привабливості ринку праці для власного населення і мігрантів. Необхідно проводити системну політику для підвищення мотивації повернення (і залучення) працюючих з-за кордону, створювати умови, сприятливі для асиміляції людей.

Ключовим завданням на даному етапі є Забезпечення належної інтеграції України до глобальної системи людського розвитку, цілі якого визначені на рівні ООН як Цілі розвитку тисячоліття. Ними визначено: подолання бідності, забезпечення якісної освіти впродовж життя, забезпечення гендерної рівності, зменшення дитячої смертності, поліпшення здоров'я матерів, обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та сухот і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів, сталий розвиток довкілля.

Долучення до глобальних цілей розвитку має відкрити простір для міжнародного діалогу України, спростити отримання правової та фінансової

підтримки на міжнародному рівні, розширити можливості застосування вітчизняного економічного потенціалу в реалізації міжнародних програм гуманітарної підтримки, що, у свою чергу, сприятиме розширенню міжнародного економічного партнерства.

В 2018 році Україна посіла 82 місце зі 193 в Індексі розвитку електронного урядування ООН E-Government Development Index (EGDI) з показником 0,6165 поряд з Тунісом, Сейшельськими Островами та Еквадором. Така оцінка є нижчою за середньорегіональний рівень. Порівняно з 2016 роком відбулось падіння позиції України на 20 пунктів у рейтингу.

EGDI розраховується на базі 3-х субіндексів:

1. За Індексом людського капіталу (Human Capital Index) у 2018 році Україна опинилася серед лідерів завдяки високому рівню грамотності населення (99,8%) та тривалому терміну навчання (15,3 роки).

2. Однак за Індексом розвитку електронних послуг станом на 2018 рік Україна характеризується наданням послуг переважно першої та другої стадій розвитку.

Створення нової системи організації охорони здоров'я на засадах медичного страхування передбачає:

розроблення і подання Кабінетові Міністрів України проекту постанови Кабінету Міністрів України щодо затвердження Порядку здійснення єдиного державного кваліфікаційного іспиту для здобувачів освітнього ступеня магістра за спеціальностями галузі знань “Охорона здоров'я” (посилення державного контролю за якістю вищої медичної освіти фахівців галузі знань “Охорона здоров'я”, покращення якості послуг, що надаються за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення);

створення основних організаційних засад функціонування системи безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я (покращення якості професійної підготовки фахівців у сфері охорони здоров'я).

Розробка та реалізація Державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки є

важливою передумовою подолання негативного впливу кризових явищ. Державна програма збереження людського капіталу має об'єднувати такі змістовні блоки: I блок. Реформування системи охорони здоров'я для розширення можливостей його збереження; Заходи в рамках цього блоку мають бути спрямовані на підвищення якості та доступності медичних послуг для широких верств населення, створення дієвої системи безкоштовної медицини для соціально незахищених, вразливих верств населення. II блок. Розширення можливостей забезпечення освіти; Можливості здобуття якісної освіти мають бути створені для всіх, хто має необхідність та бажання її здобути. Поступовий перехід ВНЗ на самофінансування, звичайно є досить складним і тривалим процесом. Однак, тільки через активізацію співпраці з бізнесом можлива підготовка дійсно висококваліфікованих, затребуваних в економіці фахівців, і крім того, це дозволить хоча б частково вирішити проблему молодіжного безробіття. III блок. Соціалізація трудових відносин та розширення можливостей продуктивної зайнятості; Розширення можливостей продуктивної зайнятості є важливою передумовою розбудови національної економіки, подолання негативного впливу кризових явищ; також необхідною є імплементація принципів гідної праці (особливо в частині підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки, гідної оплати праці, забезпечення гендерної рівності та ін.). IV блок. Розширення можливостей соціального забезпечення в контексті подолання «нової бідності» Системна соціально-економічна, політична, фінансова, військова криза зумовила поглиблення бідності, стратифікацію українського суспільства, зростання чисельності соціально незахищених громадян, які потребують державної фінансової допомоги. V блок. Стратегічна орієнтація державної соціально-економічної політики на збереження людського капіталу. Усвідомлення цінності людського капіталу та його вирішального значення в післякризовій розбудові національної економіки на державному рівні є важливою передумовою проведення успішних, дійсно соціально орієнтованих економічних реформ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко І.П., Собчук С.І. Формування видатків бюджету в умовах інституційної модернізації економіки. *Бізнес Інформ.* – 2018. № 5. № 5. С. 303–312.
2. Алексеева Н.І., Малік Є.О. Макрофінансові стабілізатори в системі регулювання економічних циклів / Н.І. Алексеева, Є.О. Малік // Актуальні питання сучасної економіки: матеріали V Всеукраїнської заочної наукової конференції, 24 грудня 2013 р. Умань, УНУС, факультет економіки і підприємництва. – С. 13–17.
3. Алексеева Н.І. Особливості розрахунку вартості суспільних благ (від необхідного до бажаного): вітчизняні реалії та європейський досвід / Алексеева Н.І., Котіна Г.М., Степура М.М. // Проблеми економіки, 2015. – № 4. – С. 7–19.
4. Алексеева Н.І. Приватне фінансування суспільних потреб у Франції / Н.І. Алексеева // Фінансові механізми забезпечення розвитку економіки України в сучасних умовах: матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф, м. Київ, 15 квітня 2016 р. – К. : Аграр Медіа Груп, 2016. – С. 10–12.
5. Антонюк В. П. Підвищення інвестицій у людський капітал як основа забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили / В. П. Антонюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – № 5, Т. 2. – С. 30–34.
6. Білінець М. Ю. Фінансування вищої освіти в Україні: сучасні тенденції, проблеми та перспективи / М. Ю. Білінець. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – №4. – С. 787–790.
7. Бриндзя І. М. Людський капітал – основна складова інтелектуального капіталу [Електронний ресурс] / І. М. Бриндзя, Г. В. Река, Ю. А. Семеряк. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=25660>
8. Бюджетна складова реалізації домінуючих напрямів суспільного розвитку / за ред. Л.В. Лисяк.- Дніпропетровськ: ДДФА, 2015. – 396 с.

9. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Режим доступу : <http://buklib.net/books/31309/>
10. Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції і грошових переказів в Україні. Міграція як чинник розвитку в Україні. *За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) Представництво в Україні.* — С. 35. URL: <http://www.iom.org.ua/sites/default/files/>
11. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» № 157–VIII від 05.02.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/157-19>.
12. Закон України Про Державний бюджет України на 2018 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-vi>.
13. Кобилянко Т. В. Інвестиції в людській капітал: основні особливості, проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Т. В. Кобилянко, Н. В. Кошулаб. – Режим доступу: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>
14. Козарезенко Л. В. Фонд цільового капіталу як альтернатива бюджетного фінансування розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Економічний вісник університету. – 2014. – Вип. 22 (1). – С. 218–225.
15. Козарезенко Л. В. Фінансова політика розвитку людського потенціалу: [монографія] / Л. В. Козарезенко. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 412 с.
16. Козарезенко Л. В. Роль недержавних пенсійних фондів та компаній страхування життя в розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Бізнес Інформ. – 2016. – № 2. – С. 319–328.
17. Козарезенко Л. В. Бюджет участі в системі державного фінансового регулювання розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький державний університет імені Григорія Сковороди. – 2016. – Вип. 28/1. – С. 180–189.

18. Козарезенко Л. В. Місцеві бюджети: можливості регулювання розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Фінанси України. – 2016. – № 4. – С. 65–83.
19. Козарезенко Л. В. Україна у світових рейтингах сталого розвитку / Л. В. Козарезенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2016. – Вип. 2 (177). – С. 112–122.
20. Козарезенко Л. В. Європейська практика сприяння людському розвитку: податковий аспект / Л. В. Козарезенко // Причорноморські економічні студії. – 2016. – № 5. – С. 162–167.
21. Кривенко Л.В., Овчаренко С.В. Концептуальні засади розвитку людського капіталу в умовах підвищення конкурентоспроможності країни. *Економічний часопис* —XXI. 2014. 1, №1— С. 23—26.
22. Кубатко О.В., Пронікова Ж.С. Інвестування в людський капітал як фактор конкурентоспроможності підприємства. *Механізм регулювання економіки*. 2017. №3. С. 92—99.
23. Лазарева А.П. Особливості інвестицій в людський капітал. *Економіка: реалії часу*. 2016. 25, №3. С. 38—43.
24. Лекція члена Комітету з реформи фінансового регулювання Великобританії професора А. Тернера «Нова ера монетарної політики» <https://www.youtube.com/watch?v=UVQdeb0EdWA>
25. Лисяк Л.В. Бюджетна політика у системі державного регулювання соціально-економічного розвитку: інституційний аспект / Л.В. Лисяк // Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький державний університет імені Григорія Сковороди. – 2016. – № 29/2. – С. 595–602.
26. Макогон В.Д. Стратегічні пріоритети бюджетної політики в умовах інституційних перетворень. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 7. С. 38-45.
27. Макогон В.Д. Бюджетні видатки у системі соціально-економічного розвитку країни / В.Д. Макогон // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2016. – № 3. – С. 114–124.

28. Малишко В. В. Фінансування вищої освіти в Україні: проблеми та перспективи / В. В. Малишко. // Молодий вчений. – 2016. – №2. – С. 64–67.
29. Мельничук Л.С. Інвестиції в людський капітал: необхідність та перешкоди. *Інвестиції: практика та досвід*. №10. С. 28—30.
30. Міграція в Україні: факти і цифри. *За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) Представництво в Україні*. С. 15. URL: <http://iom.org.ua/sites/default/files/>
31. Наказ Міністерства фінансів України «Про бюджетну класифікацію» від 14.01.2011 № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.gbb.com.ua/regulations/1521/8199/8200/461616/>.
32. Наконечна Ю.Л. Проблеми фінансування дошкільної освіти в Україні / Ю.Л. Наконечна // Світ фінансів. – 2014. – №4. – С. 152–157.
33. Наконечна Ю.Л., Льодіна О.Т. Державна політика у сфері бюджетних видатків в Україні та напрями її вдосконалення / Ю.Л. Наконечна, О.Т. Льодіна // Економіка та держава. – 2016. – №7. – С. 84–87.
34. Нанівська Є.В. Альтернативні джерела фінансування системи вищої освіти України [Електронний ресурс] / Є.В. Нанівська. – Режим доступу: <http://intkonf.org/nanivska-ev-alternativni-dzherela-finansuvannya-sistemi-vischoyi-osviti-ukrayini/>.
35. Онишко С.В. Механізм фінансового забезпечення інноваційного розвитку економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : 08.00.08 / Онишко С.В. – Київ, 2004. – 36 с.
36. Онишко С.В., Карпенко С.П. Динаміка сукупного попиту в Україні: структурні деформації та перспективи їх подолання / С.В. Онишко, С.П. Карпенко // Бізнес Інформ. – 2015. – №2. – С. 8–14.
37. Офіційний сайт державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
38. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва та розвитку (Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.oecd.org/>.

39. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг). URL: <https://www.nfp.gov.ua/>.
40. Павлова Т. В. Досвід фінансування системи освіти у зарубіжних країнах / Т. В. Павлова. // Вісник соціально–економічних досліджень. – 2010. – №40. – С. 373–380.
41. Пасічний М.Д. Методологічні засади формування фінансової політики країни. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2018. № 3. С. 98–111.
42. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2018–2020 роки» від 31.05.2017 р. № 411. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/411-2017-p>
43. Сайт партисипативного фінансування у Франції (Financement Participatif France) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://financeparticipative.org/financement-participatif/>.
44. Селіверстова Л.С. Особливості функціонування фінансових систем в зарубіжних країнах. *Економіка та держава*. 2018. № 3. С. 14–16.
45. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу (методологічний аспект) [Електронний ресурс] / Н. Л. Сидорко. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf.
46. Танасійчук Ю. В. Теоретичні аспекти інвестування в людський капітал / Ю. В. Танасійчук // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2012. – Вип. 81(2). – С. 342–348.
47. Чорна М. В. Формування людського фактору в антикризовому управлінні підприємства: монографія / М. В. Чорна, Г. І. Забродська. – Х. : ХДУХТ, 2012. – 126 с.
48. Чугунов І.Я., Самошкіна О.А. Державні видатки у системі фінансового регулювання // *Фінанси України*. – 2003. – № 12. – С. 3–8.

49. Чугунов І. Я. Регуляторна політика як інструмент активізації процесів регіонального соціально-економічного розвитку / І. Я. Чугунов, О. П. Крайник // Наукові праці НДФІ. – 2006. – Вип. 1 (34). – С. 3 – 12.
50. Чугунов І.Я. Формування видатків бюджету у системі соціально-економічного розвитку країни / І.Я. Чугунов, І.М. Ігнатюк // Економічний вісник Переяслав-Хмельницького державного університету. – 2016. – Вип.28/1. – С. 217–226.
51. Якуба К. І. Особливості інвестицій у людський капітал: методологічний аспект / К. І. Якуба // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2013. – № 5. – С. 180–185.
52. Яцунь О.М. Людський капітал як чинник економічного зростання. *Вісник: Економіка. Проблеми економічного становлення*. 2014. №2. С. 95—99.
53. Awe, A. A., & Ajayi, S. O. (2010). The Nexus Between Human Capital Investment and Economic Growth in Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences* , 1-7.
54. Dauda, R. O. (2010). Role of Human Capital in Economic Development: An Empirical Study of Nigerian Case. Oxford: Oxford Business and Economics Conference Program.
55. Fan, Victoria Y., and William D. Savedoff. 2014. “The Health Financing Transition: A Conceptual Framework and Empirical Evidence.” *Social Science & Medicine* 105: 112–21.
56. International Finance Statistics, June 2002 International Monetary Fund, Washington D.C.,2002.
57. Igwilo, M. (2010). Globalizing the Curriculum or Humanizing the Curriculum: Matters arising in the Search for a Viable Education in Nigeria. *International Journal of Academic Research* , 1-5.
58. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience provides, URL: <http://hdr.undp.org/en> (дата звернення 08.10.2018).

59. Lee, Ronald, and Andrew Mason, eds. 2011. *Population Aging and the Generational Economy: A Global Perspective*. Northampton, MA: Edward Elgar.
60. Lee, Sang-Hyop, Jungsuk Kim, and Donghyun Park. 2016. "Demographic Change and Fiscal Sustainability in Asia." *Social Indicators Research*. doi:10.1007/s11205-016-1424-0
61. Mason, Andrew, Ronald Lee, and Jennifer Xue Jiang. 2016. "Demographic Dividends, Human Capital, and Saving." *The Journal of the Economics of Ageing* 7: 106–22.
62. Miller, Tim, Paulo Saad, and Ciro Martinez. 2016. "Population Ageing, Demographic Dividend and Gender Dividend: Assessing the Long Term Impact of Gender Equality on Economic Growth and Development in Latin America." In *Demographic Dividends: Emerging Challenges and Policy Implications*. Demographic Transformation and Socio-Economic Development, edited by Roberta Pace and Roberto Ham-Chande, Volume 6, pp. 23–43. Springer.
63. <http://www.geoba.se/population.php?pc=world&page=1&type=18&st=rank&asde=&year=2017>
64. The Global Human Capital Report 2017: The Global Human Capital Index 2017. *World Economic Forum*. 2017. C. 8.

ДОДАТКИ

**Коефіцієнти смертності за статтю, віковими групами та типом
поселень по Україні у 2017 році**

(на 100 000 осіб
відповідного віку)

	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Міські поселення та сільська місцевість			
Усе населення	1453,9	1534,9	1383,6
у т.ч. у віці, років:			
0	730,4	813,1	642,4
1 - 4	34,8	40,1	29,2
5 - 9	18,0	19,5	16,5
10 - 14	21,9	27,3	16,3
15 - 19	51,8	72,1	30,4
20 - 24	84,6	128,9	37,8
25 - 29	139,4	208,2	67,7
30 - 34	222,9	334,7	108,3
35 - 39	345,7	515,4	176,8
40 - 44	481,5	727,9	247,5
45 - 49	643,5	978,4	335,3
50 - 54	903,9	1407,9	470,5
55 - 59	1274,0	2035,5	668,9
60 - 64	1883,3	3042,0	1059,6
65 - 69	2742,9	4283,2	1764,4
70 - 74	4116,2	6204,3	3003,5
75 - 79	6595,6	9226,1	5407,8
80 - 84	10429,7	13043,0	9366,6
85 і старше	19456,2	19946,7	19299,7
	Обидві статі	Чоловіки	Жінки

Додаток А1

Міські поселення

Усе 1310,3 1420,8 1216,1

населення

у т.ч. у віці, років:

0	668,3	728,8	603,9
1 - 4	30,7	35,4	25,8
5 - 9	16,6	18,0	15,0
10 - 14	20,2	25,8	14,3
15 - 19	44,3	60,6	27,5
20 - 24	74,3	110,5	36,1
25 - 29	130,2	194,4	65,1
30 - 34	202,5	308,3	97,2
35 - 39	322,0	485,6	163,0
40 - 44	446,8	674,8	235,8
45 - 49	591,6	894,0	326,2
50 - 54	834,7	1315,8	447,1
55 - 59	1170,1	1903,1	624,2
60 - 64	1715,6	2808,0	981,4
65 - 69	2567,5	4024,2	1670,6
70 - 74	3911,3	5903,1	2833,1
75 - 79	6458,2	8975,3	5284,7
80 - 84	10281,7	12799,7	9212,4
85 і старше	21123,1	21436,0	21016,5

Додаток А2

	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
--	--------------	----------	-------

Сільська місцевість**Усе**

населення	1724,9	1744,3	1707,4
у т.ч. у віці, років:			
0	839,7	961,2	710,2
1 - 4	41,8	48,3	35,0
5 - 9	20,5	21,9	19,1
10 - 14	25,0	29,8	19,9

15 - 19	63,7	90,4	35,1
20 - 24	102,3	160,4	40,7
25 - 29	156,0	232,1	72,6
30 - 34	272,2	395,5	136,5
35 - 39	401,5	583,1	210,7
40 - 44	553,5	834,1	272,8
45 - 49	741,1	1126,6	353,5
50 - 54	1034,2	1565,3	518,6
55 - 59	1480,8	2272,8	766,0
60 - 64	2238,7	3490,9	1237,9
65 - 69	3121,0	4809,0	1974,5
70 - 74	4481,3	6756,7	3302,5
75 - 79	6802,2	9625,1	5588,3
80 - 84	10615,6	13370,8	9555,0
85 і старше	17752,8	18261,8	17601,3

Зайнятість населення

Економічно активне населення				у тому числі							
у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
в середньому	у%	в середньому, тис.осіб	у %	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
				в середньому, тис.осіб	у %	в середньому, тис.осіб	у %	в середньому, тис.осіб	у %	в середньому, тис.осіб	у %
20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2	1 712,5	8,9
20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0	1 660,9	8,7
20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6	1 589,2	8,2
20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3	1 510,3	7,8
19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3	1 847,1	9,7
18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1	1 654,0	9,5
17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2	1 678,2	9,3	1 677,5	9,7
17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5	1 698,0	9,5	1 697,3	9,9

Структура сукупних витрат
(без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя)

	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.	3073,3	3458,0	3592,1	3820,3	4048,9	4952,0	5720,4	7139,4
Структура сукупних витрат домогосподарств	відсотків							
Споживчі сукупні витрати	89,9	90,1	90,8	90,2	91,6	92,9	93,2	92,9
продукти харчування та безалкогольні напої	51,6	51,3	50,1	50,1	51,9	53,1	49,8	47,9
алкогольні напої, тютюнові вироби	3,4	3,4	3,5	3,5	3,4	3,3	2,9	3,1
непродовольчі товари та послуги	34,9	35,4	37,2	36,6	36,3	36,5	40,5	41,9
в тому числі								
одяг і взуття	6,0	5,7	6,1	5,9	6,0	5,7	5,6	5,5
житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива	9,2	9,6	9,9	9,5	9,4	11,7	16,0	17,0
предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,0	1,7	2,0

охорона здоров'я	3,2	3,2	3,4	3,4	3,6	3,7	4,2	3,8
транспорт	3,7	4,0	4,3	4,3	4,3	3,7	3,6	3,7
зв'язок	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8	2,4	2,3	2,4
відпочинок і культура	1,8	1,9	2,0	2,1	1,8	1,5	1,4	1,6
освіта	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1
ресторани та готелі	2,4	2,5	2,5	2,5	2,3	2,0	2,2	2,3
різні товари і послуги	2,3	2,4	2,6	2,6	2,7	2,7	2,5	2,5
Неспоживчі сукупні витрати	10,1	9,9	9,2	9,8	8,4	7,1	6,8	7,1
<i>Довідково: оплата житла, комунальних продуктів та послуг</i>	7,6	8,0	8,3	8,0	8,1	10,2	14,7	15,4

Взаємозв'язок людського капіталу, інтелектуального капіталу та людського потенціалу



Додаток Е

Порядок формування та виконання державного замовлення, система руху бюджетних коштів щодо забезпечення робочих професій через заклади профтехосвіти шляхом виконання державного замовлення

