

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Essence of human capital and its influence on forming the households' financial potential is considered; basic measures and principles which must be fixed in basis formings of modern conception of management of development the human capital in Ukraine are offered in the article

Фінанси домогосподарств, відображаючи кінцеву мету розподільних та перерозподільних відносин – формування і використання фондів споживання та накопичення – є показником самостійної діяльності кожного домашнього господарства. У ході такої діяльності реалізується фінансовий потенціал домогосподарства, тобто здатність його членів самостійно формувати свої доходи.

Економічну основу фінансового потенціалу домашнього господарства становить людський капітал усіх його членів як сукупність знань, навичок, умінь, особистих здібностей конкретної людини до тієї чи іншої діяльності (причому результатом такої діяльності, як правило, є отримання доходу). Тож збільшення людського капіталу окремої особи відображається, передусім, на її доходах – основі фінансів домогосподарств.

В умовах глобалізаційних процесів суттєво підвищується роль як фінансів, так і людського капіталу. У сучасному науковому середовищі домінує твердження про те, що саме людський капітал має знаходитися у центрі нової "людноорієнтованої парадигми політичної економії" [1, с. 3]. А основною ланкою створення і нагромадження людського капіталу (включаючи етапи його формування, виробництва й реалізації) завжди була і продовжує залишатися сім'я. Початковою стадією формування людського капіталу можна вважати створення належної матеріальної основи сім'ї на базі формування і використання сімейного бюджету та ведення домашнього господарства.

Біля витоків теорії людського капіталу знаходилися класики економічної думки: В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Мілль. Дослідження сутності і форми продуктивної сили людини пов'язане з іменами Ж.-Б. Сея, Дж. МакКуллоха, Н. Сеніора, Дж. Волша. Але визнання продуктивних здібностей людини як особливого виду капіталу, а саме як капіталу людського, первісно пов'язане з іменами Г. Беккера, М. Блауга, Г. Боуена, Р. Лукаса, П. Ромера, Т. Шульца та інших учених. У 70-х роках ХХ ст. дослідження людського капіталу набуло масового характеру. У СРСР інтерес до цієї проблематики виник на початку 80-х років і був пов'язаний з іменами В. С. Гойла, А. Б. Дайновського, С. Г. Струмліна. З переходом до ринкової економіки зацікавленість теорією людського капіталу знову зростає. У Росії в цей період були видані наукові праці С. О. Дятлова, М. М. Крітського, В. І. Марцинкевича.

В Україні критичний аналіз концепції людського капіталу набув свого розвитку значно пізніше. До помітних досліджень з цієї тематики варто віднести роботи О. Грішнкової, В. Денесюка, І. Каленюка, П. Крайньова, А. Чухна та ін. Дослідження проблем відтворення та використання людського капіталу продовжує залишатися актуальним і в сучасних економічних умовах, яким властива певна специфіка, пов'язана, передусім, із розвитком інтелектуального підприємництва, диференціацією кваліфікованої робочої сили і прибутковістю інвестицій у підвищення її продуктивності. Якщо ще донедавна, віддаючи данину освіті та науці, практичний акцент все ж таки робився на ресурсному забезпеченні виробництва, то в

даний час економічний успіх розглядається, насамперед, як наслідок якості робочої сили, стану освіти, науки, охорони здоров'я. Тому дослідження сутності людського капіталу та його складових набуває особливої ваги не лише з теоретичної, але і з практичної точок зору.

Загалом науковці під людським капіталом розуміють продуктивні здібності, досвід і знання індивіда. За вихідну теоретичну передумову приймається розуміння капіталу як "потенційної здатності упродовж певного періоду часу створювати продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу" [2, с. 31]. За Т. Шульцем, "концепція капіталу виходить із наявності чогось реально існуючого, що має економічну властивість надавати майбутні послуги, які мають деяку вартість... Розуміння капіталу як чогось такого, що надає майбутні послуги, дозволяє приступити до наступного ділення цілого на дві частини, а саме: на людський капітал і поза-людський капітал" [3, р. 48].

В економічній літературі до теперішнього часу не існує єдиної точки зору щодо трактування сутності людського капіталу. Так, Г. Беккер включає до цього поняття витрати членів домашнього господарства на освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, інформацію, пошук роботи, виховання дітей тощо [4], тобто усе те, що в кінцевому підсумку сприяє збільшенню доходів людини у майбутньому.

Більш конкретизоване визначення людського капіталу наводить С. Дятлов, на думку якого людським капіталом є "сформований у результаті інвестицій і накопичень людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяють зростанню продуктивності праці та виробництва, і тим самим впливають на зростання доходів (заробітків) даної людини" [5, с. 83].

Д. Чемпернаун і Ф. Коуел трактують людський капітал як здатність індивіда отримувати дохід у майбутньому періоді [6, р. 155].

Н. Голікова стверджує, що людський капітал – це "вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток)" [7, с. 33].

О. Жолудь вважає, що людський капітал – це "обсяг продуктивних навичок та технічного знання. Як і звичайний капітал – земля, будівля чи верстат – він вимагає витрат, наприклад на навчання" [8].

Проте, незважаючи на розмаїття думок стосовно даного поняття, практично усі дослідники схиляються до думки, що його основу становить отримання знань, тобто освіти. Ще свого часу Т. Шульц звертав увагу на те, що освіта перетворює простого виконавця у творчого робітника, змушує його аналізувати ситуацію, шукати оптимальні шляхи вирішення будь-яких завдань [3]. Аналогічних поглядів притримувався і Н. Менкью, який вважав, що, як й інші види капіталу, освіта є одноразовими витратами ресурсів, призначеними для збільшення продуктивності в майбутньому, але, на відміну від інвестицій в інші форми капіталу, інвестиції в освіту пов'язані з конкретною людиною [9, с. 267]. Як показують економетричні дослідження американської економіки, фактор освіти забезпечує в середньому близько 23% величини загального річного приросту ВВП [10]. А за оцінкою Д. Грінеуєя і М. Хаунеса, загальний внесок освіти у збільшення майбутніх доходів людини становить близько 75 – 80% [11, с. 64].

У рамках такого підходу в економічній науці сформувалася твердження про те, що людський капітал визначають як суму інвестицій, вкладених в освіту і професійне удосконалення конкретної людини. Однак, на погляд автора, окрім зазначених об'єктивних факторів у цьому процесі велику роль відіграє і суб'єктивний чинник. Скажімо, особи, які отримали однакову освіту та володіють однією і тією ж інформацією, здатні використовувати свої потенційні можливості з різною ефективністю, відтак процеси формування їх особистих фінансів дещо різнитимуться. При цьому додатковими факторами отриманого індивідами особистого доходу, окрім знань і професійних навичок, можуть бути мотивація до трудової діяльності, особисті якості, випадкові фактори тощо.

Варто зазначити, що процес інвестування у людський капітал має суттєву специфіку: по-перше, капіталовкладення у даному випадку обмежені життєвим циклом індивіда; по-друге, різні складові людського капіталу формуються на різних етапах життєвого циклу і "амортизуються" різними темпами (скажімо, знання людини можуть застарівати швидше, ніж втрачаються її трудові навички і здоров'я); по-третє, постійне використання індивідом набутих раніше знань не зменшує їх (як це відбувається з фізичним капіталом, який у процесі використання поступово зношується), а навпаки – збільшує їх у майбутньому. Тобто, економіка людського капіталу є економікою самовідтворення, де наявні знання генерують нові.

Особливу проблему в дослідженні людського капіталу (і, відповідно, фінансового потенціалу індивіда) становить визначення ролі природних здібностей конкретної людини у його формуванні. Аналіз здібностей людини та їх впливу на рівень особистих доходів знаходиться на стику економічної науки і психології. Останніми роками у цьому напрямку було досягнуто певних успіхів, які стосуються, передусім, розробки системи показників, що характеризують здібності людини, а також їх ранжування залежно від ролі, яку вони можуть відігравати у професійній підготовці, кар'єрі і формуванні доходу індивіда.

Науковці серед основних характеристик особистості виділяють: пізнавальні здібності (пам'ять, володіння мовою, здібність пояснювати і робити висновки) [12]; особисті якості, здатні впливати на кар'єрне зростання (комунікабельність, психологічну стійкість, добросовісність, емоційну стійкість, прагнення до досягнення мети) [13]; психомоторні реакції (швидкість реагування, вправність, фізичну силу, самоконтроль) [14].

Цілком зрозуміло, що недостатність природних здібностей людини можна компенсувати збільшенням періоду її навчання. Ця залежність матиме вигляд:

$$We = f(t, g), \quad (1)$$

де We – запас людського капіталу (накопичена величина);

t – тривалість періоду отримання освіти;

g – сукупність природних здібностей людини.

З рівняння (1) слідує, що особи з великими природними здібностями можуть обирати більш короткі терміни отримання освіти, і, навпаки, індивіди з меншими здібностями потребують тривалішого періоду навчання. Відповідно, витрати останніх на отримання освіти значно перевищуватимуть витрати перших. З точки зору особистих фінансів це означає, що люди з невеликими особистими здібностями повинні володіти додатковими фінансовими ресурсами для формування людського капіталу, адекватного людському капіталові індивідів з великими природними здібностями.

Водночас, в економічній науці побутує теза про те, що люди з невеликими особистими здібностями, проте які володіють відповідними фінансовими ресурсами, накопичують у процесі навчання людський капітал, що набагато перевищує людський капітал осіб з великими природними здібностями, проте які не отримали належної освіти. На погляд автора, таке твердження є не зовсім слушним (і не тому, що можуть зустрічатися виняткові випадки, коли людина без глибокої професійної освіти досягає високих результатів у будь-якій сфері діяльності, і навпаки, людина з відмінною освітою не досягає професійного успіху), а передусім тому, що інвестування у людський капітал не можна ототожнювати з інвестуванням в основний капітал. Іншими словами, людський капітал не створюється лише за рахунок витрат на освіту, а ефект заміщення між терміном навчання і природними здібностями людини на практиці є об'єктивно обмеженим у своєму прояві.

Цю думку підтверджують й емпіричні дослідження С. Боулеса, Г. Джинтіса і М. Осборна, які зафіксували цікавий феномен: виявилось, що рівень доходу індивіда від самостійної трудової діяльності значною мірою визначається дохода-

ми, які отримуються його батьками, а точніше кажучи, їх соціальним та економічним статусом [15, р. 1138]. Автори схильні пояснювати цей феномен тим фактом, що діти наслідують моделі соціально-економічної поведінки своїх батьків.

З цього приводу можна зазначити, що діти успадковують не стільки модель поведінки своїх батьків, скільки їх соціальне становище і, відповідно, ймовірність отримання більш достовірної інформації про можливості отримання роботи для себе (що є особливо важливим у період працевлаштування після здобуття освіти).

Окремою проблемою у контексті нашого дослідження є успадкування людського капіталу та його перерозподіл між поколіннями однієї сім'ї. На перший погляд, така постановка питання може бути позбавлена будь-якого сенсу, адже людський капітал складається із сукупності особистих якостей конкретної особи, її знань і трудових навичок. Однак практика засвідчує, що процеси розвитку особистих здібностей, отримання певних знань і навіть окремих професійних навичок відбуваються переважно саме у сім'ях, хоча мова тут повинна вестися скоріше не про наслідування людського капіталу, а про його перерозподіл між членами родини (який, звичайно ж, залежить від природних здібностей дітей). Загалом діти із сімей з високим рівнем освіти і сталими професійними орієнтирами мають більше шансів сформувати людський капітал, ніж діти із сімей з низьким освітнім статусом. Така нерівність відображається, у кінцевому підсумку, на рівні доходів і, відповідно, обсягах фондів споживання та накопичення, що формуються у процесі функціонування фінансів домашніх господарств.

Таким чином, можемо стверджувати, що, з одного боку, особисті фінанси формуються під впливом людського капіталу, який є його об'єктивною основою; а з іншого – особисті фінанси здійснюють активний вплив на запас людського капіталу і відповідним чином обумовлюють зростання особистого доходу.

Проте, на погляд автора, на рівень доходів індивіда впливає не весь людський капітал як сукупність здібностей і знань, а лише певна його частина, здатна реалізовуватися в ринкових умовах або впливати на інтенсивність ринкового обміну. Саме цю складову людського капіталу можна визначити як фінансовий потенціал індивіда – його здатність впливати на створення в економіці додану вартість і отримувати певну її частину у власність. Перерозподіл цієї частини доданої вартості і є процесом формування особистих фінансів.

Зважаючи на викладене вище, фінансовий потенціал індивіда математично можна подати у такому вигляді:

$$Pi = f(q, d, h, m, e), \quad (2)$$

де Pi – фінансовий потенціал індивіда;

q – рівень освіти індивіда;

d – рівень професійної підготовки індивіда;

h – зусилля індивіда, спрямовані на реалізацію власного людського капіталу;

m – стан макроекономічної кон'юнктури;

e – випадковий фактор.

Як бачимо, фінансовий потенціал індивіда визначається не лише освітою і професійною підготовкою, але значною мірою і власними зусиллями. Окрім того, на фінансовий потенціал домашніх господарств певний вплив здійснюють і зовнішні фактори (знецінення національної грошової одиниці, зростання рівня безробіття тощо), що особливо яскраво проявляється у періоди економічних криз.

Загальновідомо, що рівень розвитку суспільства в межах будь-якої держави визначається як типом господарювання, так і стаєю ієрархією цінностей та інтересів, характеристиками населення, тобто людським капіталом. Ученими-економістами доволі часто висловлюються погляди щодо причин серйозного відставання тієї чи іншої країни в економічному розвитку, пов'язаних з неправильною розстановкою акцентів у взаємовідносинах між "речовою" і "людською" складовими економіки, тобто матеріальним і нематеріальним нагромадженням [16, с. 33].

В Україні за останні роки значно погіршилася якість відтворення й розвитку "людської" складової національного багатства та економічного потенціалу країни. Катастрофічно знижується рівень здоров'я населення, посилюються процеси, що негативно впливають на інтелектуальний потенціал нації, стан освіти і науки в державі. Постійне недофінансування цих стратегічно важливих галузей призвело до падіння престижу інтелектуальної праці в країні, втрати роками набутих здібностей до інновацій.

Варто відмітити, що в Україні нагромаджено людський капітал як позитивного (основа для подальшого розвитку й економічних перетворень), так і негативного характеру (криза ціннісних орієнтацій, світоглядних установ і мотивацій; глибока соціальна нерівність; несправедливість розподілу доходів; глибока диференціація регіонів за основними соціальними показниками розвитку й нагромадженням людського капіталу; зростання негативних форм адаптації різних груп населення до нових реалій життя; освітня й культурна деградація частини населення) [17, с. 132].

Тому й не дивно, що останніми роками становище нашої держави у світовому рейтингу країн за індексом людського розвитку (який враховує тривалість життя, стан освіти та життєвий рівень населення) значно погіршилося, й Україна потрапила до групи країн із середнім рівнем людського розвитку (таблиця).

Таблиця

Індекс людського розвитку для України та його складові [17, с. 133]

Значення ІЛР	Тривалість життя, роки	Індекс освіченості, %	Комбінований індекс охоплення початковою, середньою та вищою освітою, %	ВВП на душу населення за ПКС, дол. США
1. Норвегія (0,965)	1. Японія (82,2)	1. Грузія (100,0)	1. Австралія (113,2)	1. Люксембург (69961)
75. Західний Самоа (0,778)	111. Азербайджан (67,0)	9. Таджикистан (99,5)	41. Японія (85,5)	83. Алжир (6603)
76. Саудівська Аравія (0,777)	112. Узбекистан (66,6)	10. Росія (99,4)	42. Бахрейн (85,4)	84. Св. Вінсент (6398)
77. Україна (0,774)	113. Україна (66,1)	11. Україна (99,4)	43. Україна (85,1)	85. Україна (6394)
78. Ліван (0,774)	114. Гренада (65,3)	12. Вірменія (99,4)	44. Ліван (83,8)	86. о. Св. Луї (6324)
79. Казахстан (0,774)	115. Росія (65,2)	13. Тонга (98,9)	45. Домініканська Республіка (82,8)	87. Фіджі (6066)
177. Нігер (0,311)	177. Свазіленд (31,3)	128. Малі (19,0)	172. Нігер (21,5)	172. Сьєрра-Леоне (561)

За умови подальшого зниження рівня розвитку людського потенціалу в Україні ймовірно очікувати таких основних небезпек та ризиків:

різкого зниження конкурентоспроможності вітчизняного трудового капіталу внаслідок погіршення якісних характеристик відтворення населення (насамперед, здоров'я);

розширення діапазону маргіналізації населення (особливо появи категорії неомаргіналів – осіб з достатньо високим освітньо-професійним рівнем, котрі не знайшли прийнятної способу його реалізації), внаслідок чого за межею бідності опиниться значна частина зайнятого населення, яке нерідко поєднує різні форми вторинної, третинної зайнятості і працює понад законодавчо встановлену тривалість робочого часу з тим, щоб досягнути соціально прийнятної рівня доходу;

посилення гендерної нерівності, фемінізація бідності і безробіття.

Як відомо, питома вага жінок у складі офіційно зареєстрованих безробітних та незайнятого населення є досить висо-

кою, порівняно з їх часткою у складі працездатного і зайнятого населення, а поширення безшлюбного материнства та значно нижчий порівняно з чоловіками рівень оплати праці суттєво погіршують їх становище на ринку праці.

Проте найважливішою, на погляд автора, є сьогодні проблема самоусунення держави від регулювання процесів, пов'язаних із розвитком людського капіталу. Не зважаючи на певне нормативно-правове підґрунтя (в Україні прийнято "Стратегію демографічного розвитку України на 2006 – 2015 роки", яка покликана сприяти природному відтворенню та збільшенню кількості і якості населення в Україні; постанови Кабінету Міністрів України "Про Національний план розвитку системи охорони здоров'я на період до 2010 року" від 13.06.2007 р. №1790, "Про Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року" від 27.12.2006 р. №1834, "Про Державну програму протидії торгівлі людьми на період до 2010 року" від 07.03.2007 р. №410 тощо), доводиться констатувати, що заходи щодо розвитку людського капіталу, передбачені цими нормативно-правовими актами, мають фрагментарний характер. У країні відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління, а питання якості життя населення, на жаль, не визнано пріоритетом соціально-економічного розвитку України та її регіонів.

Тому з метою недопущення негативних соціально-економічних наслідків, обумовлених зниженням рівня людського розвитку, в Україні доцільно здійснити такі невідкладні заходи:

1. У стратегічних державних документах визнати розвиток людського капіталу головним чинником зміцнення конкурентоспроможності держави та основним пріоритетом її соціально-економічної політики.

2. Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (передусім, витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим індексом людського розвитку.

3. Розглянути можливості запровадження системи погодинної оплати праці.

4. Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для трудових мігрантів, які у зв'язку зі світовою фінансовою кризою почали повертатися з-за кордону на Батьківщину.

5. З метою стимулювання інвестицій у людський капітал унормувати питання благодійної діяльності у сфері фінансування соціальних програм, врахувавши досвід економічно розвинених країн, де близько третини соціальних програм фінансується приватними доброчинними фондами, які акумулюють кошти меценатів.

А формування сучасної концепції управління розвитком людського капіталу повинно базуватися на таких основних принципах:

принципі стратегічного підходу до управління людськими ресурсами на основі підвищення якості людського капіталу з урахуванням довгострокових перспектив його розвитку;

принципі інвестиційності, який полягає у визначенні економічного ефекту від інвестицій у розвиток людського капіталу з метою поліпшення його якості;

принципі розвитку, який базується на створенні умов для безперервного навчання і розвитку трудового потенціалу громадян на основі розкриття інтелектуальних, творчих і підприємницьких здібностей, зростання компетенцій та підвищення мотивації для задоволення як загальнодержавних, так і особистих потреб;

принципі якості трудового життя, який передбачає, що в умовах переходу від технократичного до гуманістичного підходу щодо управління людськими ресурсами особливого значення набуває збагачення змісту праці, справедлива винагорода за особистий внесок у формування кінцевого результату, створення комфортних умов і сприятливого психологічного мікроклімату в трудовому колективі, формування позитивної організаційної культури, надання можливостей для професійного і службового зростання тощо;

принципі професіоналізації управління, який заснований на необхідності підвищення організаційного статусу та рівня професійної компетентності спеціалістів служб управління людськими ресурсами, котрі здатні виконувати складні аналітичні, управлінські, соціальні, освітні функції, грамотно регулювати трудові відносини і формувати "соціальний" капітал в організації;

принципі інноваційності, який полягає у визнанні інноваційної якості людського капіталу, розробці і застосуванні прогресивних персонал-технологій розвитку людських ресурсів [18].

Проте на думку автора головним і першочерговим завданням концепції управління розвитком людського капіталу в Україні має стати визнання людського капіталу рушійним ресурсом економічного зростання та величезною соціальною цінністю сучасного суспільства. Лише зазначений підхід дасть змогу домашнім господарствам формувати належний рівень добробуту своїх членів і відповідним чином впливатиме на їх фінансовий потенціал – можливість максимально дохідно реалізувати свої здібності в умовах ринку.

Література: 1. Глушенко В. В. Финансы населения в условиях глобализации / В. В. Глушенко // Финансы и кредит. – 2006. – № 30. – С. 2–8. 2. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с. 3. Shultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth – an American Problem. – Englewood Cliffs, 1964. – P. 48. 4. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. / G. Becker. – N. Y. : McGraw Hill Inc., 1964. 5. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала // С. А. Дятлов. – СПб. : Экзамен, 1994. – С. 83. 6. Champernowne D. Economic inequality and income distribution / D. Champernowne and F. Cowell. – Cambridge : Cambridge University Press, 1998. – С. 155. 7. Голикова Н. В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н. В. Голикова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання : Зб. наук. пр. Ін-ту економіки НАН України. – К., 2002. – С. 32–35. 8. Жолудь О. Треба розвивати людський капітал / О. Жолудь // Народний оглядач [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://observer.sd.org.ua>. 9. Мэнкью Н. Г. Принципы Экономикс / Н. Г. Мэнкью. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 784 с. 10. Goldin C. The legacy of U. S. Educational Leadership: Notes on Distribution and Economic Growth in the 20th Century / C. Goldin and L. Katz // AEA Papers and Proceedings. – 2001. – № 2 – Vol. 91. 11. Гринзюей Д. Оценка выгод для общества от системы высшего образования / Д. Гринзюей, М. Хаунесс // Экономика образования. – 2002. – № 3. – С. 64. 12. Herrnstein R. The Bell Curve / R. Herrnstein – N. Y. : Free Press, 1994. 13. Barrick M. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis / M. Barrick and M. Mount // Personal Psychology. – 1991. – № 44. – P. 2. 14. Peterson N. Skills, Task Structure and Performance Acquisition / N. Peterson // Human Capability Assessment / in Dunnette M. and Fleishman, eds. – Hillsdal : L. Erlbaum, 1982. 15. Bowles S. The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach / S. Bowles, H. Gintis, M. Osborne // Journal of Economic Literature. – 2001. – December. – P. 1138. 16. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 29–40. 17. Сотнікова Н. П. Тенденції людського розвитку в період становлення в Україні соціально орієнтованої економіки / Н. П. Сотнікова // Формування ринкових відносин в Україні – 2007. – № 8. – С. 131–135. 18. Чекан І. Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціально-економічний розвиток України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/November/5.htm>.

Стаття надійшла до редакції
07.07.2009 р.

УДК 336.11

Синюгіна Н. В.

ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ У СИСТЕМІ ВЗАЄМОДІЇ РІЗНИХ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ (ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПИТАННЯ)

The importance of consideration of theoretical questions of the financial monitoring is generalized. The specified determination of concept "monitoring" is given. The essence of the financial monitoring is exposed. The classifications signs of monitoring are resulted. Great number of instruments of monitoring conducting is outlined.

Особливості протікання економічних процесів у сучасному середовищі та змінних умовах функціонування різних суб'єктів господарювання вимагають постійного стеження як за розвитком окремих суб'єктів ринкових відносин, так і таких відносин в цілому з погляду розвинення цілої галузі, території або навіть країни. Це пов'язано з тим, що складні взаємовідносини між різними учасниками ринку мають різні ступені впливу щодо їх подальшого функціонування та розвитку в межах ринкової взаємодії та властивостей такої взаємодії, яка визначається відповідно до законодавчих і нормативних актів кожної країни. При цьому особливо гостро відмічені питання постають перед суб'єктами господарювання, що здійснюють свою діяльність в країнах, ринки яких є такими, що розвиваються (з погляду рівня розвитку інституційного середовища [1, с. 39 – 40]), де найбільш повно відчуваються наслідки впливу асиметричного інформаційного середовища як основи впровадження управлінських рішень. До того ж до таких країн відноситься й Україна.

Разом з цим, слід відмітити, саме вплив асиметричної інформації на фінансову складову розвитку різних суб'єктів господарювання, яка в ринкових умовах є привалюючою. Таким чином, узагальнені питання проведення моніторингу фінансової складової функціонування та розвитку різних суб'єктів господарювання є значущими та мають практичну спрямованість стосовно визначення дієвості різних учасників ринку. Це у підсумку й визначає актуальність обраного напрямку дослідження.

Якщо говорити про узагальнення мети даного дослідження, то, перш за все, варто звернути увагу на висвітлення теоретичних питань проведення моніторингу, де ключове місце, безпосередньо, повинно займати визначення авторського розуміння та сутності такого поняття, як "моніторинг". Основою цього є те, що, з одного боку існують різні підходи до розкриття сутності поняття "моніторинг", підтвердженням чого є праці різних авторів [2 – 11], а з іншого боку, саме визначення понятійного апарату є основою для проведення подальших досліджень. При цьому, враховуючи важливість розгляду фінансової складової такого питання, також слід вказати на необхідність розкриття сутності фінансового моніторингу. Отже, загалом подане і визначатиме головну мету даної роботи.

Сутність та зміст фінансового моніторингу. Перш за все, з приводу розкриття даного пункту дослідження необхідно звернути увагу на те, що моніторинг може розглядатися з погляду окремого об'єкта та предмета дослідження. Ґрунтовність такого твердження базується на узагальненні робіт різних авторів. Так, наприклад, М. В. Пугачова розглядає статистичний моніторинг ділової активності підприємств [4], Н. В. Перловська – фінансовий моніторинг [2], В. М. Лексін та А. М. Швецов – моніторинг щодо проведення регіональних досліджень [11]. Відповідно до цього визначаються окремі різновиди моніторингу, де, все ж таки, існують й певні перетини, які, на думку автора, узагальнюються у визначенні тлумачення моніторингу. Тобто окремий різновид моніторингу згідно з предметом та об'єктом дослідження,