

5. Смоленюк П.С. Удосконалення управлінського обліку на основі використання зарубіжного досвіду// Інноваційна економіка. – 2007. – №2 – с 143-148.

6. Фаріон І.Д., Писаренко Т.М. Бухгалтерський управлінський облік: Навчальний посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2003.

Чорний Р.С., к.е.н., доцент
Тернопільський національний економічний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ

В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій стало створення теорії людського капіталу. Значний вплив цієї теорії на весь подальший розвиток економічної науки інколи порівнюють з революцією в економічній думці.

Виникнення і розвиток теорії людського капіталу пов'язані з іменами відомих американських учених-економістів Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Туроу, Я. Мін-сера та ін. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

В економічній теорії та економіці праці з різною інтенсивністю в різні періоди використовувалися (і далі використовують) такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал. Ці поняття відображали певні зміни в оцінці ролі і місця людини в економічній системі суспільства. Загальна спрямованість розвитку уявлень про людину свідчить про об'єктивну неминучість виникнення поняття, аналогічного людському капіталу.

У вітчизняній економічній науці тривалий час панувало розуміння робочої сили у визначенні К. Маркса: "Під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості". Трудова теорія К. Маркса ґрунтується на тому, що робітники продають свою здатність до праці, тобто робочу силу.

З позицій часу помітна обмеженість учення К. Маркса історичними рамками сучасного йому суспільства індустріалізації і, особливо, класовим підходом до проблеми. Рівнем тогочасного економічного розвитку та ідеологічними завданнями пояснюється також недооцінка з боку К. Маркса розумової, творчої та підприємницької діяльності у створенні національного багатства, практично повна концентрація досліджень на простій фізичній праці робітників. Не применшуючи значення його економічного вчення, зокрема у

сфері дослідження економіки праці та людини, усе-таки слід визнати недостатність такого підходу для аналізу праці в сучасних умовах.

Поняття трудові ресурси ввів С.Г. Струмилін у 1922 р. в роботі "Наші трудові ресурси і перспективи". Серед учених немає єдиної думки про суть цього поняття. Виділяються три основні позиції:

1. Трудові ресурси розглядаються як категорія кількісного порядку. До 70-х років ХХ ст. це була планово-облікова категорія для складання балансу праці та врахування працездатного населення.

2. Суть трудових ресурсів розглядається у співвідношенні з поняттями працездатне населення, робоча сила, працівники, що характерно для 60–70-х років.

3. Трудові ресурси – це не лише кількісний показник і економічна категорія, а й категорія соціально-економічної сфери. Активні дослідження в цьому напрямі пов'язані із соціально-економічними процесами епохи "розвинутого соціалізму". У зв'язку із швидким розвитком науки і техніки, зростанням ролі особистого фактора виробництва проблеми формування і розвитку трудових ресурсів не можна було розглядати окремо від соціальних процесів. У межах пануючої тоді економічної теорії трудові ресурси розглядалися як частина продуктивних сил і специфічні виробничі відносини.

Розвиток науки в новій соціально-економічній ситуації, пов'язаний з необхідністю переходу економіки на переважно інтенсивний шлях розвитку, привів до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві та виникнення у 80-х роках поняття трудовий потенціал як інтегральної динамічної системи, яка включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності. Впровадження в наукову думку поняття "трудовий потенціал" означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу.

Було три основних підходи до визначення суті цього поняття:

1. Трудовий потенціал – форма втілення особистого фактора виробництва (людського фактора).

2. Трудовий потенціал – ресурси праці, які має суспільство на певному етапі свого розвитку (чисельність працездатного населення і його якісні характеристики). Тобто в цьому разі трудовий потенціал розглядається через призму поняття "трудові ресурси".

3. Трудовий потенціал є одним з напрямів конкретизації категорії робоча сила. На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов.

Зважаючи на відмінності у трактуванні трудового потенціалу розрізнялися його кількісно-якісні характеристики. Однак при всій багатогранності трактувань у дослідженнях усіх авторів незмінно підкреслювалося провідне значення якісних параметрів соціального та економічного характеру, передусім

освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я та фізичного розвитку, психологічних особливостей людини і т. ін.

Як зазначав М. І. Долішній трудовий потенціал має концептуальне значення, що складається з таких компонентів: демографічного, медико-біологічного, освітнього, професійно-кваліфікаційного і морального та формується на таких рівнях: загальнодержавному, регіональному (галузевому) і індивідуальному.

На сучасному етапі розвитку науки трудовий потенціал визначається як "інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення"; "трудові ресурси в якісному вимірі"; сукупність таких компонентів, як "здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу"; "як трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні нині і передбачувані на перспективу, що сформовані й формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення".

Не претендуючи на узагальнюючий характер нашого аналізу дослідження трудового потенціалу, сформулюємо свій висновок про даний напрям розвитку радянської економічної думки.

1. У дослідженнях про поняття "трудоий потенціал" вперше зроблено спробу цілісного, інтегрального підходу до людини в єдності всіх її виявів.

2. На основі всебічного вивчення якісних складових трудового потенціалу було визначено фактори, які впливають на його формування. Це посилило увагу й інтерес до проблем розвитку галузей соціальної інфраструктури як основи формування трудового потенціалу, що привело до висновку про необхідність активних капіталовкладень в "економіку людини".

3. Концепція трудового потенціалу передбачала вивчення не лише механізму його формування, а й використання. У зв'язку з цим зросла кількість досліджень, спрямованих на пошук шляхів підвищення трудової активності, розроблялися системи стимулювання ефективнішого використання трудового потенціалу, зріс інтерес до мотиваційних теорій управління працею. Людина вже розглядалася не як пасивний "ресурс", а як активний учасник виробничого процесу.

4. На основі економічних розрахунків було одержано висновки про переважаючий вплив якісних характеристик трудового потенціалу на зростання продуктивності праці. Але цілісної методики виявлення резервів приросту індивідуальної продуктивності праці за рахунок удосконалення якості трудового потенціалу не було створено. Передусім це спричинено розглядом працівника поза ринковим простором, де праця не визнавалася товаром.

Література:

1. Вища освіта України: стан та тенденції: Матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України. – К., 2000. – 225 с.
2. Гальчинський А. С. Україна: поступ у майбутнє. – К.: Основи, 1999. – 220 с.
3. Гальчинський А. С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного процесу. – К.: Українські пропілеї, 2001. – 320 с.

4. Геєць В. Ще раз про складові економічного піднесення в Україні // Економіка України. – 1998. – № 11. – С. 17–26.
5. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством: графічне моделювання: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2000. – 457 с
6. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24–27.

Шигун М.М., к.е.н., доцент, докторант
Житомирський державний технологічний університет

КЛАСИФІКАЦІЯ ОБЛІКОВИХ МОДЕЛЕЙ

Одним із наукових методів пізнання оточуючого нас світу виступає моделювання систем, явищ чи процесів. Наукова інтерпретація моделювання облікового процесу залишається до цього часу одним з невирішених питань. Проблема застосування методу моделювання в бухгалтерському обліку полягає в наявності багатьох міжпредметних зв'язків, які обумовлюють тісне переплетіння таких галузей знань як філософія, соціологія, психологія, політологія, історія, екологія, математика, статистика, фізика, технічні науки та інших.

Відсутність або недостовірність облікових даних щодо господарської діяльності створює складні умови для прийняття виважених управлінських рішень на різних рівнях управління (на рівні підприємства, видів економічної діяльності, держави). Враховуючи це, бухгалтерський облік повинен орієнтуватись на високу точність та адекватність інформації, запитам користувачів.

Характер системи обліку, як генератора інформації, зумовлює необхідність враховувати при організації та методиці облікового процесу впливу таких аспектів діяльності господарюючих суб'єктів, як техніка і технологія діяльності, організація виробництва, політичні та соціальні фактори, психологія людей, природнокліматичні умови тощо.

Методи системи обліку визначають особливості методики його ведення на основі відповідних моделей обробки даних. З огляду на це в обліку можуть застосовуватись різні моделі: знакові, образні, математичні, статистичні, економетричні, кібернетичні, умовні, словесно-описові, дескриптивні, логічні, інформаційні, графічні, табличні, числові, формалізовані, функціональні, аналітичні, структурні, процесні, імітаційні, детерміновані, стохастичні, статичні, динамічні, агрегатні, матричні, звітні, нормативні, планові, одномірні, багатомірні та багато інших видів.

Крім цього, виходячи зі змісту досліджуваних економічних явищ бухгалтер може оперувати моделями ціноутворення, відтворення, формування доходів, виробництва продукту, бюджетів, заробітної плати тощо. Велика кількість моделей, застосовуваних у бухгалтерському обліку, вимагає їх систематизації за типовими ознаками.