

ВНЗ «НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БЕНЬКО НАДІЯ МИКОЛАЇВНА

УДК 330.354

ДИСЕРТАЦІЯ

**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯМ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ КРАЇНИ**

051 – Економіка
05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття освітньо-наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Н. М. Бенько

*Науковий керівник
Неговська Юлія Миколаївна, кандидат
економічних наук*

*Дисертація є ідентичною за змістом ін-
шим примірникам дисертації.
Голова спеціалізованої вченої ради ДФ
26.889.001
Доктор економічних наук, доцент
Павлов В.В.*

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Бенько Н.М. Державне регулювання відтворенням людського капіталу в інноваційному розвитку країни. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття освітньо-наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка». – ВНЗ «Національна академія управління», Київ, 2021.

Дисертаційну роботу присвячено теоретико – методологічним та практичним аспектам державного регулювання відтворенням людського капіталу. Теоретично обґрунтовано та запропоновано підходи до вирішення завдань удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу країни.

Системний аналіз розвитку людського капіталу та державного регулювання його відтворенням показав, що в сучасних економічних умовах конкурентоспроможність української економіки на світовому ринку може бути досягнута тільки за рахунок стабільного переходу до інноваційної моделі, орієнтованої на людський капітал. Отже відтворення, на рівні сучасних вимог, людського капіталу є однією з актуальних завдань держави у суспільно - економічному розвитку країни.

Дослідження завдань удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу, розвитку людського капіталу, як стратегічної складової економічного розвитку, обумовлено корінними змінами, що відбуваються в економіці країни. Людський капітал став вирішальним фактором соціального та економічного прогресу.

За таких умов, вирішення завдань удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу дозволить забезпечити основи стійкого економічного зростання, конкурентоздатності країни, у довгостроковій перспективі, на основі національного людського капіталу.

У першому розділі «Формування основ державного регулювання відтворенням людського капіталу як чинника інноваційного розвитку» вивчено різноманітні підходи до сутності людського капіталу та його значимості, як інноваційної сфери

сталого економічного зростання. Досліджено сутність людського капіталу та його формалізацію у капіталі загалом, через компоненти та схеми формування людського капіталу, рівні, внутрішню структуру, типи людського капіталу, для потреб управління національною економічною системою. Теоретично обґрунтовано сутність людського капіталу як економічної категорії, що є носієм системного взаємозв'язку процесу суспільного відтворення. Тобто підтверджено, що зміст терміну людський капітал, в порівнянні з існуючим, визначають компоненти і аспекти компонентів структури людського капіталу. Компоненти і аспекти компонентів розкривають внутрішню організацію людського капіталу і взаємозв'язок між його компонентами, тобто тими, які отримані з біології, тими, які отримані в суспільстві, і тими, які становлять людський капітал, як основний елемент продуктивності. Апробований системний компонентний метод, на відміну від існуючих, визначає склад людського капіталу та інвестицій у людський капітал, сильні і слабкі сторони, можливі загрози інвестування в людський капітал, як основний елемент продуктивних сил.

Вивчено наукові підходи, щодо соціального та інтелектуального капіталу, узагальнення об'єктів інвестицій, компонентів та схем формування людського капіталу, для потреб державного регулювання відтворенням людського капіталу, розробки сучасного теоретичного підґрунтя розвитку інвестування в людський капітал. Численні дослідження показали, що інвестиції в людський капітал забезпечують зростання цінності людської праці, і це є найвагомим чинником трансформації економіки, модернізації економічних інститутів. Даним положенням, стверджується, що економічний розвиток слід розглядати не тільки як підвищення темпів економічного зростання, а як інвестиції в людський капітал – в компоненти його структури.

Досліджено підходи до домінантів розвитку і відтворення людського капіталу, для потреб державного регулювання відтворенням людського капіталу. Уточнено теоретичні положення та практичні рекомендації щодо домінантів розвитку і відтворення людського капіталу, а саме – необхідності створення відповідного соціального середовища і умов, які сприяють максимально повному використанню знань та інтелектуального, творчого потенціалу індивіда. Обґрунтовано підхід, відповідно до якого, склад основ і цілей домінантів відтворення людського капіталу, на відміну від

існуючого, повинен включати політику регулювання ринку праці, національну модель боротьби з безробіттям, працездатність населення, вартість людського капіталу та індекс людського розвитку. Зазначені інструменти державного регулювання ринку праці, механізми регулювання ринку робочої сили, моделі регулювання рівня зайнятості та ринку праці забезпечують інвестування, розвиток та управління людським капіталом в Україні. Також, узагальнено підходи до вирішення поставленого завдання в Європейському союзі та Україні. Практична значимість проявляється у науково-практичних і науково-методичних рекомендаціях відтворення людського капіталу з урахуванням інноваційного підходу, відповідно до трансформаційних змін в суспільних відносинах та ринкових умов господарювання, процесів глобалізації.

У другому розділі «Дослідження методологічних засад державного регулювання відтворення людського капіталу як інноваційного процесу» доведено, що відтворення людського капіталу динамічний процес, що відбувається під впливом багатьох чинників національного і регіонального рівнів. Для ефективного управління процесом відтворення людського капіталу велике значення має наукова класифікація чинників впливу на людський капітал за різними ознаками. На основі вивчення наукової літератури, визначені основні чинники впливу відтворення людського капіталу та здійснена їх класифікація.

Досліджено сутність та структуру державного регулювання відтворення людського капіталу. Розкрито мету державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, що полягає у забезпеченні розвитку людського капіталу, підвищенні його якості. Розроблено структурно-функціональну модель державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, де представлено методи, інструменти і функції державного регулювання циклу відтворення людського капіталу з урахуванням інноваційного підходу.

Систематизована методика оцінки людського капіталу. Закладена сучасна теоретична основа розвитку людського капіталу в національній економіці. Вивчено методи оцінки людського капіталу. Практика довела, що методи оцінки людського капіталу на індивідуальному, організаційному і національному економічному рівнях мають найбільшу актуальність і практичність для потреб управління національної

економічної системою, оскільки якісна оцінка людського капіталу багато в чому визначає якість інформації у прийнятті управлінських рішень щодо формування людських ресурсів, людського капіталу, національного багатства і ефективного економічного зростання на їх основі. На основі вивчення методів оцінки людського капіталу встановлено, що людський капітал є об'єктом дослідження різних дисциплін, різноманітність його дослідницьких напрямків і нечіткі пояснення визначають диференціацію методів його оцінки. Було визначено, що в міру того, як сучасне суспільство вступає в нову економічну еру, необхідний комплексний підхід для оцінки потенціалу всього людського ресурсу, а не тільки окремих структурних елементів людського капіталу. Оцінка людського капіталу повинна проводитися на мікро, мезо, і макро рівнях, щоб гарантувати визначення характеристик людського капіталу, і навпаки. Специфічні характеристики людського капіталу є основою для його оцінки. Система показників оцінки людського капіталу повинна відповідати видам і внутрішній структурі людського капіталу.

Щоб оцінити компоненти загального людського капіталу, інвестиції в людський капітал необхідно класифікувати за джерелами фінансування. Встановлено причини та фактори обмеженого практичного застосування адекватних внутрішньому та зовнішньому середовищу, розроблених наукою і господарським менеджментом, методів і підходів до оцінки людського капіталу.

Практичне значення полягає в посиленні наукового обґрунтування теоретичних положень і практичних заходів щодо забезпечення механізму оцінки людського капіталу відповідно до трансформаційних змін соціальних відносин і ринкових умов господарювання, процесу глобалізації.

У третьому розділі «Удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу як комплексу інноваційних заходів» досліджено сутність процесу відтворення людського капіталу, розкрито його основні етапи (фази) на стадіях формування, розподілу, обміну і споживання. Розглянуто специфіку кожної стадії відтворення людського капіталу, що дає можливість усвідомити необхідність цілеспрямованого інвестування в людину і вивчення проблем державного регулювання на кожній стадії.

Третій розділ доводить, що відтворення людського капіталу відбувається на індивідуальному, корпоративному і національному рівнях. На основі вивчення першоджерел, розроблена класифікація видів відтворення людського капіталу, яка забезпечить обґрунтування підходів інвестування в людський капітал з метою створення високоякісного людського капіталу країни. Третій розділ доводить, що в процесі відтворення людського капіталу актуалізується роль держави в створенні ефективного механізму відтворення людського капіталу. Відтворювальний механізм людського капіталу вимагає координації дій усіх економічних агентів при його відтворенні та застосування розробленої структурно-функціональної моделі відтворення людського капіталу, що складається з взаємозв'язаних структурних блоків, компонентів формалізованого процесу державного регулювання відтворенням людського капіталу країни на мікро і макро рівнях.

Досліджується розширене відтворення людського капіталу, на якому орієнтоване державне регулювання економіки найбільш розвинених країн світу. Доведено важливість людського капіталу в забезпеченні інноваційного прориву в інноваційних сферах. Досліджено вплив процесу відтворення людського капіталу на розвиток інноваційних сфер. Обґрунтовувалася необхідність посилення діяльності держави з метою створення умов для ефективного створення, розподілу, обміну та використання людського капіталу. Представлена роль держави у формуванні людського капіталу через суспільні блага, за допомогою встановлення норм і правил створених в суспільстві, що сприяють розвитку суспільства.

Досліджено пріоритетні напрямки фінансування відтворення людського капіталу на державному рівні. Значну увагу приділено інвестиціям у здоров'я, освіту і культуру. Підкреслено важливість інвестування у капітал мобільності. Обґрунтовано необхідність державних інвестицій в науковий, інтелектуальний та інформаційний капітал. Обґрунтовано важливість інвестицій в людський капітал та значимість їх спрямованості. Вивчення основних складових людського капіталу дозволило виявити основні проблеми фінансування відтворення людського капіталу, напрями інвестування у розвиток людського капіталу. Дослідження підкреслює системність

людського капіталу, тобто, задля якісного розвитку будь-якої складової людського капіталу потрібен гармонійний розвиток усіх складових людського капіталу на всіх рівнях.

Проаналізовано показники найрізноманітніших сфер соціально-економічної діяльності, що безпосередньо пов'язані з багатоаспектністю досліджуваної категорії «відтворення людського капіталу» в довгостроковій перспективі, його накопиченням, розвитком та використанням, які впливають на зростання зайнятості населення, збільшення реальної заробітної плати, зменшення соціальної нерівності в цілому та конкуренто-спроможність держави. Державі і суспільству необхідно приділяти велику увагу розвитку систем освіти, охорони здоров'я, економічної безпеки та економічного розвитку в цілому, що безпосередньо впливає на показники формування і використання людського капіталу. Дослідження проблематики відтворення людського капіталу дозволило визначити систему показників відтворення людського капіталу, аналізуючи які, можна виявити причини і наслідки для національної економіки і суспільства в цілому.

Ключові слова: людський капітал, держава, регулювання, відтворення, теорія, структурно-функціональний підхід, управлінський підхід, компоненти, інвестиція, домінанти, оцінювання, показник, національне багатство, макроекономіка, мікроекономіка, інновація.

ANNOTATION

Benko N. State regulation of the reproduction of human capital in the innovative development of the country. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for a Doctor of Philosophy Degree in the specialty 051 "Economics". - National Academy of Management, Kyiv, 2021.

The dissertation is devoted to theoretical, methodological, and practical aspects of state regulation by reproduction of human capital. Theories to solve the problems of improving state regulation by reproduction of the human capital of the country are theoretically substantiated and proposed in this work.

A systematic analysis of the development of human capital and state regulation of its reproduction has shown that in modern economic conditions the competitiveness of the Ukrainian economy on the world market can be achieved only through a stable transition to an innovative model focused on human capital. Thus, the reproduction, at the level of modern requirements of human capital is one of the urgent tasks of the state in the socio - economic development of the country.

The study of the tasks of improving state regulation by the reproduction of human capital, the development of human capital as a strategic component of economic development, are justified by the radical changes taking place in the country's economy. Human capital has become a decisive factor in social and economic progress.

Under such conditions, solving the problems of improving state regulation by reproducing human capital will provide the basis for sustainable economic growth, competitiveness of the country, in the long run, on the basis of national human capital.

The first section "Formation of bases of state regulation by reproduction of human capital as a factor of innovative development" explores various approaches to the essence of human capital and its importance as an innovative area of sustainable economic growth. The essence of human capital and its formalization in capital in general, through the components and schemes of human capital formation, levels, internal structure, types of human capital, for the needs of managing the national economic system are studied. The essence of

human capital as an economic category, which is the carrier of the systemic relationship of the process of social reproduction, is theoretically substantiated. That is, it is confirmed that the meaning of the term human capital, in comparison with the existing one, defines the components and aspects of the components of the structure of human capital. Components and aspects of components reveal the internal organization of human capital and the relationship between its components, i.e., those derived from biology, those derived from society, and those that constitute human capital as a key element of productivity. The tested systematic component method, in contrast to the existing ones, determines the composition of human capital and investment in human capital, strengths and weaknesses, possible threats to investing in human capital, as the main element of productive forces.

Scientific approaches to social and intellectual capital, generalization of investment objects, components and schemes of human capital formation, for the needs of state regulation of human capital reproduction, development of a modern theoretical basis for the development of investment in the human capital were studied. Numerous studies showed that investment in human capital provides an increase in the value of human labor, and this is the most important factor in the transformation of the economy, the modernization of economic institutions. This provision states that economic development should be considered not only as an increase in economic growth but as an investment in human capital - in the components of its structure.

Approaches to the dominants of development and reproduction of human capital, for the needs of state regulation by reproduction of human capital are investigated. Theoretical provisions and practical recommendations on the dominants of development and reproduction of human capital, namely the need to create an appropriate social environment and conditions that promote the fullest use of knowledge and intellectual, creative potential of the individual. The approach according to which the composition of the bases and goals of the dominants of reproduction of human capital in Ukraine, in contrast to the existing one, should include labor market regulation policy, national model of combating unemployment, working capacity, cost of human capital and human development index is substantiated. These tools of state regulation of the labor market, mechanisms for regulating the labor market, models of regulating the level of employment and the labor market provide

investment, development and management of human capital in Ukraine. Also, the approaches to solving the task in the European Union and Ukraine are generalized. The practical significance is manifested in scientific, practical and methodological recommendations for the reproduction of human capital, taking into account the innovative approach, in accordance with the transformational changes in social relations and market conditions, the processes of globalization.

In the second section "Improving state regulation by reproducing human capital as a set of innovative measures", it is proved that the reproduction of human capital is a dynamic process that occurs under the influence of many factors at the national and regional levels. For the effective management of the process of reproduction of human capital, the scientific classification of factors influencing human capital on various grounds is of great importance. Based on the study of scientific literature, the main factors that have a direct impact on the reproduction of human capital are identified, and their classification is carried out.

The essence and structure of state regulation of human capital reproduction were studied. The purpose of state regulation of economic relations of reproduction of human capital, which is to ensure the development of human capital, improving its quality, is revealed. A structural and functional model of state regulation of economic relations of human capital reproduction has been developed, where methods, tools and functions of state regulation of the cycle of human capital reproduction are presented, taking into account the innovative approach.

Methods of assessing human capital was systematized, a modern theoretical basis for the development of human capital in the national economy was laid. Methods of human capital evaluation have been studied. Practice has shown that methods of assessing human capital at the individual, organizational and national economic levels are most relevant and practical for management of the national economic system, as qualitative assessment of human capital largely determines the quality of information in management decisions regarding formation of human resources, human capital, national wealth and effective economic growth based on them. Based on the study of methods of evaluation of human capital, it is established that human capital is the object of study of different disciplines, the diversity of its research areas and vague explanations determine the differentiation of methods of

evaluation. It was determined that as modern society enters a new economic era, a comprehensive approach is needed to assess the potential of the entire human resource, not just individual structural elements of human capital. The assessment of human capital should be conducted at the micro, meso, and macro levels to ensure that the characteristics of human capital are determined, and vice versa. The specific characteristics of human capital are the basis for its evaluation. The system of indicators for assessing human capital should correspond to the types and internal structure of human capital.

To assess the components of total human capital, investment in human capital must be classified by source of funding. The reasons and factors of limited practical application of adequate to the internal and external environment, developed by science and economic management, methods and approaches to the assessment of human capital are established.

The practical significance lies in strengthening the scientific substantiation of theoretical provisions and practical measures to ensure a mechanism for assessing human capital in accordance with the transformational changes in social relations and market conditions, the process of globalization.

The third section "Improvement of the mechanism of state regulation of human capital reproduction as a set of innovative measures" explores the essence of the process of human capital reproduction, reveals its main stages (phases) at the stages of formation, distribution, exchange and consumption. The specifics of each stage of reproduction of human capital are considered, which gives the opportunity to realize the need for purposeful investment in people and study the problems of state regulation at each stage.

The third section proves that the reproduction of human capital takes place at the individual, corporate and national levels. Based on the study of primary sources, a classification of types of reproduction of human capital has been developed, which will provide a justification for approaches to investing in human capital in order to create high-quality human capital in the country. The third section proves that in the process of reproduction of human capital the role of the state in creation of the effective mechanism of reproduction of human capital is actualized. The reproductive mechanism of human capital requires coordination of actions of all economic agents in its reproduction and application of the developed structural and functional model of human capital reproduction, consisting of interconnected

structural blocks, components of the formalized process of state regulation of human capital reproduction at micro and macro levels.

The expanded reproduction of human capital, on which the state regulation of the economy of the most developed countries of the world is focused, is investigated. The importance of human capital in ensuring an innovative breakthrough in innovation areas is proved. The influence of the process of human capital reproduction on the development of innovative spheres is investigated. The necessity of strengthening the activity of the state in order to create conditions for the effective creation, distribution, exchange and use of human capital was substantiated. The role of the state in the formation of human capital through public goods, through the establishment of norms and rules created in society contributes to the development of society.

The priority directions of financing the reproduction of human capital at the state level have been studied. Considerable attention is paid to investment in health, education and culture. The importance of investing in mobility capital is emphasized. The necessity of state investments in scientific, intellectual and information capital is substantiated. The importance of investments in human capital and the importance of their orientation are substantiated. The study of the main components of human capital has revealed the main problems of financing the reproduction of human capital, areas of investment in human capital development. The study emphasizes the systemic nature of human capital, that is, for the qualitative development of any component of human capital requires the harmonious development of all components of human capital at all levels.

Indicators of various spheres of socio-economic activity are analyzed, which are directly related to the multifaceted category of "human capital reproduction" in the long run, its accumulation, development and use, which affect employment growth, increase of real wages, reduction of social inequality and the competitiveness of the state as a whole. The state and society need to pay great attention to the development of education, health care, economic security and economic development in general, which directly affects the indicators of formation and use of human capital. The study of the issue of human capital reproduction allowed to determine the system of indicators of human capital reproduction,

analyzing which, we can identify the causes and consequences for the national economy and society as a whole.

Keywords: human capital, state, regulation, reproduction, theory, structural-functional approach, management approach, components, investment, dominants, evaluation, indicator, national wealth, macroeconomics, microeconomics, innovation.

.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Бенько Н.М. Методологічні засади оцінювання людського капіталу. *Науковий журнал «Наукові перспективи»*. 2021. № 2 (8). С. 315-331 (0,92 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus (Польща), Research Bible (Японія)*). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2\(8\)-315-331](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2(8)-315-331)
2. Benko Nadiia. Dominants of development and reproduction of human capital as a strategic component of change. “*Baltic Journal of Economic Studies*”, Latvia. Vol. 7 (2021) No. 2 March 2021. С. 28-36 (0,96 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *ESCI by Web of Science, Index Copernicus (Польща), Directory of Open Access Journals*). DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2021-7-2-28-36>
3. Бенько Н.М. Державне регулювання відтворення людського капіталу. «*Colloquium-journal*», Poland. 2021. № 8(95). С. 17-25 (0,6 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus (Польща), Google Scholar, Calaméo, Issuu, LinkedInSlideShare, КиберЛенинка, Citefactor, eLIBRARY.RU*). DOI: 10.24412/2520-6990-2021-895-17-21
4. Бенько Н.М. Пріоритетні напрями інвестування у відтворення людського капіталу. «*Colloquium-journal*», Poland. 2021. № 9(96). С. 4-11 (1,0 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus (Польща), Google Scholar, Calaméo, Issuu, LinkedInSlideShare, КиберЛенинка, Citefactor, eLIBRARY.RU*). DOI: 10.24412/2520-6990-2021-996-4-11
5. Benko Nadiia. Classification of reproduction types of human capital in the context of state regulation. “*EUREKA: SOCIAL AND HUMANITIES*”, Estonia. 2021. № 2 (32). С. 11-16 (0,63 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus (Польща), Академия Google (США), WorldCat, Directory of Open Access Journals*). DOI: <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2021.001715>

6. Бенюк Н.М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *Науковий журнал «Бізнес Інформ»*. 2020. № 10. С. 96-104 (0,67 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Ulrichsweb Global Serials Directory (США)*, *Research Papers in Economics (США)*, *Index Copernicus (Польща)*, *Directory of Open Access Journals (DOAJ) (Швеція)*, *Advanced Science Index, Open Academic Journals Index, GetInfo (Німеччина)*, *BASE (Німеччина)*, *OpenAIRE (Європейський Союз)*, *WorldCat, Library Hub Discover (Велика Британія)*, *Open Access Library, J-Gate (Індія)*, *Академія Google (США)*, *Research Bible (Японія)*). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-96-104>

7. Бенюк Н.М. Змістова характеристика та аспектизація компонентів структури людського капіталу. *Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2020. № 7-8. С. 42-48 (0,79 д.а.). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, Index Copernicus (Польща)*, *Research Bible (Японія)*). DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2020.7-8.6>

8. Benko M., Benko N. Accounting and analytical support of the economic security of an enterprise as a mechanism for ensuring stability. *Relevant Issues of the Development of Science: Collective monograph – San Antonio, United States, WIN PRESS, 2020. Section 3 Economic Sciences. P. 43-55. (0,88 д.а.; особистий внесок автора: досліджено основні критерії та показники оцінки рівня інтелектуальної та трудової функціональної складової економічної безпеки підприємства, у складі внутрішніх економічних ризиків виокремлено кадрові ризики, їх ознаки та характеристики, вплив на економічну безпеку підприємства, процес планування та управління людським капіталом – 0,44 д.а.)*

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Бенюк Н.М. Сутність державного регулювання відтворення людського капіталу. *Fundamental and applied research in the modern world: abstracts of the 8th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. (Boston, USA, March 17-19 2021. Pp. 286-295 (0,63 д.а.). URL: <https://sci-conf.com.ua/viii-mezhdunarodnaya->*

[nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-fundamental-and-applied-research-in-the-modern-world-17-19-marta-2021-goda-boston-ssha-arhiv/](#).

10. Бенько Н.М. Наукові погляди на трактування поняття «людський капітал». *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали VIII Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – м. Rzeszów, 14-15 жовт. 2020 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2020. С. 9-12 (0,18 д.а.).

11. Бенько Н.М. Людський капітал та економічне зростання. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали VII Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – м. Баку, 25-26 черв. 2020 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2020. С. 13-15 (0,11 д.а.).

12. Бенько Н.М. Актуалізація питань зайнятості населення в Україні. *Збірник наукових статей за матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки»*. Дніпро. НМетАУ. 2020. Ч. 2. С. 215-218. (0,13 д.а.).

13. Бенько Н.М. Управління людським капіталом підприємства. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали VI Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – Pozega, 20-21 лют. 2020 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2020. С. 14-17 (0,11 д.а.).

14. Бенько Н.М. Україна у індексах, що характеризують людський капітал. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали V Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – Греєсе, 14-15 жовт. 2019 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2019. С. 10-13 (0,17 д.а.).

15. Бенько Н.М. Аналіз чинників та складових впливу на формування людського капіталу країни. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали IV Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – Nowy Sącz, 27-28 черв. 2019 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2019. С. 8-11 (0,18 д.а.).

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	19
ВСТУП	20
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВО- РОЕННЯМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗ- ВИТКУ	32
1.1. Аналіз змісту людського капіталу як інноваційної сфери державного регу- лювання	32
1.2. Визначення взаємозв'язку людського капіталу та напрямків інвестування в інноваційному процесі державного регулювання	51
1.3. Формування домінантів державного регулювання відтворення людського капіталу на інноваційних засадах	66
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1	92
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРОЕННЯМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ІННОВАЦІЙ- НОГО ПРОЦЕСУ	101
2.1. Аналіз видів, чинників та стадій циклу відтворення людського капіталу в інноваційному процесі державного регулювання	101
2.2. Визначення механізму державного регулювання відтворенням людського капіталу як комплексу інноваційних заходів	117
2.3. Виявлення передумов комплексного оцінювання людського капіталу як інноваційної сфери	138
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	157
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2	158
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВО- РОЕННЯМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК КОМПЛЕКСУ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХО- ДІВ	166

3.1. Обґрунтування концептуальних засад удосконалення соціально-економічної політики у відтворенні людського капіталу на інноваційних засадах	166
3.2. Вибір пріоритетних напрямків фінансування відтворення людського капіталу як інноваційного результату	184
3.3. Розробка показників відтворення людського капіталу в інноваційному розвитку країни.....	202
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	224
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 3	225
ВИСНОВКИ	234
ДОДАТКИ	236

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЛК	Людський капітал
ВВП	Валовий внутрішній продукт
СНР	Система національних рахунків
ЄС	Європейський Союз
ІТ	Інформаційні технології
ЗВО	Заклади вищої освіти
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ВЖЛ	Вартість життя людини
ДТП	Дорожньо-транспортні пригоди
ІЛР	Індекс людського розвитку
ІЛРН	Індекс людського розвитку скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності
ІРЛП	Індекс розвитку людського потенціалу
ІББ	Індексу багатовимірної бідності
ІГН	Індекс гендерної нерівності
НДІ	Human Development Index
МБРР	Міжнародний банк реконструкції та розвитку
ПРООН	Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
СОТ	Світова організація торгівлі
МОП	Міжнародна організація праці
НДР	Науково-дослідні роботи
МОН	Міністерство освіти і науки
ДіР	Дослідження і розробки
COVID-19	Коронавірусна інфекція 2019 року
ЦСР	Цілі сталого розвитку
ЦРТ	Цілі розвитку тисячоліття
DALY	Disability-Adjusted Life Year

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Численні дослідження показали, що у період індустріалізації головним фактором економічного розвитку вважались засоби виробництва. Відповідно, саме в них, більшою мірою вкладались інвестиції. Але, з часом, стало очевидно, що окрім засобів виробництва, не менш важливим фактором економічного розвитку є людський капітал.

У ХХ столітті зарубіжні економісти і соціологи дійшли висновку, що для подальшого економічного розвитку, у першу чергу, необхідно розвивати людський капітал. Згідно з оцінкою Світового банку, у 192 країнах світу частка фізичного капіталу дорівнювала в середньому 16% загального обсягу багатства. Вагоміше значення має людський капітал, частка якого наприкінці ХХ ст. зросла до 80% у сукупному національному багатстві. У розвинутих країнах у людський капітал вкладалось близько 70% усіх інвестицій, у фізичний – 30%. В Україні такий підхід тільки починає домінувати і поки що мало актуальних даних про стан людського капіталу в Україні. Часто виникає проблема невідповідності наявних знань і компетенцій запитам суспільства. Зокрема на ринку праці, де з одного боку існує надлишок спеціалістів однієї професії, і нестача кваліфікованих працівників інших. Для рішення подібних проблем необхідне ефективне державне регулювання відтворенням людського капіталу.

У ХХІ столітті світовими лідерами стають країни, які навчилися краще за інші використовувати знання, вміння, компетенції людей, їх здатності до подальшого навчання – усе те, що охоплюється категорією людський капітал. За даними Доповіді про людський розвиток 2019, опублікованої для Програми розвитку Організації об'єднаних націй (ПРООН), Україна за індексом людського розвитку (ІЛР) посідає 88-е місце. Згідно з рейтингом Human Development Reports, що складає United Nations Development Programme (UNDP), в 2020 році Україна посіла 74-е місце за ІЛР. Незважаючи на деякий прогрес у рейтингу, варто зазначити, що він нижче середнього рівня Європи та Центральної Азії.

Необхідність проведення дослідження на обрану тему обумовлена тим, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу. Завдання полягає у тому,

щоб задіяти усі наявні політичні інструменти, здійснити значні інституційні перетворення у соціально-економічній сфері, розвинути і використати цей потенціал на благо українського суспільства. В сучасних умовах посилилась увага наукової спільноти до проблем відтворення людського капіталу та державного регулювання відтворенням людського капіталу.

Значний внесок у теорію людського капіталу зробили зарубіжні вчені: Т. Шульц, Г. Беккер, Д. Мінцер, Б. Вейсброд, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, Х. Боуен, Л. Тороу, М. Блауг, С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалезі, Ю. Корчагін, З. Глухова, Є. Кукліна, Є. Єгель, А. Дєтков, В. Бончакова, П. Жихалов, С. Гусєва, Т. Баландіна, К. Княгініна, Ю. Хайрулліна, Е. Шульгіна, Ю. Биченко, Е. Романова, Е. Чижова, К. Носкова, Р. Капелюшников, Н. Плискевич, Х. Альван, Л. Снитко, А. Добринін, С. Дятлов, Е. Цирєнова та інші.

Дуже корисними, у дослідженні теоретичних та прикладних аспектів розвитку людського капіталу, інвестування в людський капітал, домінантів розвитку людського капіталу, методики вартісної оцінки людського капіталу, державного регулювання відтворенням людського капіталу, виявилися результати досліджень українських вчених: О. Амосов, А. Дєгтяр, Г. Яловий, А. Сігайов, О. Шинкарюк, О. Риковська, О. Лелюк, В. Компанієць, В. Ковальова, О. Каменська, Т. Ящук, А. Шахно, Н. Ушенко, О. Левчук, Д. Мельничук, Н. Марущак, О. Носик, О. Яценко, О. Сахненко, Г. Сиротюк, Л. Петришин, Ж. Дерій, Д. Насипайко, Т. Давидюк, В. Адамовська, Л. Дідківська, Л. Головка, М. Мироненко, І. Михасюк, Л. Швайка, С. Степаненко, А. Семикіна, Д. Терещенко, А. Помаза-Понаморенко, В. Приймак, С. Тютюнникова, І. Шпак та багато інших.

У численних публікаціях, так чи інакше пов'язаних з людським капіталом, приводяться різноманітні трактування поняття людського капіталу, класифікації критеріїв його оцінки, ефективності використання, державного регулювання відтворенням.

Незважаючи на те, що теорія людського капіталу набула широкого розповсюдження, фундаментальні постулати глибоко вивчені і широко представлені в наукових публікаціях, окремі її аспекти потребують уточнення, корегування і переосмислення. Це стосується сутності і значення людського капіталу, узагальнення об'єктів

інвестицій, компонентів та схем формування людського капіталу, підходів до домінантів розвитку і відтворення, методів оцінки, класифікації чинників впливу на людський капітал, державного регулювання економічних відносин відтворення, класифікації видів відтворення, ефективного механізму відтворення людського капіталу, соціально-економічної політики у відтворенні людського капіталу, фінансування відтворення, показників відтворення людського капіталу. В даний час ці питання мало висвітлені в теоретичних дослідженнях і / або практичних розробках, що визначає необхідність проведення досліджень в області державного регулювання відтворенням людського капіталу, оскільки реалізація потенціалу людських ресурсів є надважливою умовою дальшого розвитку суспільства в цілому і людини зокрема. Вище викладене підкреслює необхідність більш глибоких досліджень, що розглядають питання державного регулювання відтворенням людського капіталу.

Необхідність проведення дослідження на обрану тему обумовлена також тим, що держава неефективно справляється зі своїм головним завданням – ефективно розвивати національний людський капітал, забезпечити громадян усіма необхідними умовами для формування, ефективного використання та розкриття людського потенціалу і його високої продуктивності. Головна причина цих несприятливих тенденцій – незначні інвестиції в людський капітал, що забезпечує зростання багатства нації. «За оцінкою Credit Suisse Group AG — «Глобальний звіт про багатство», від 25 жовтня 2019 р., загальне багатство світу складає 360,603 мільярдів доларів США. Україна за цим показником займає 58-е місце із 171-ї країни світу. У 2021 році в Україні прийнято «Стратегію людського розвитку», де відмічено, що людський розвиток потребує пріоритетної уваги з боку держави» (Н. Бенько) [1, с. 319].

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертацію виконано в межах науково-дослідної роботи ВНЗ «Національна академія управління» за темою «Інноваційно-інвестиційні чинники сталого соціально-економічного розвитку» (номер державної реєстрації 0116U003934), де автором досліджено проблемні питання державного регулювання відтворенням людського капіталу в Україні; розроблено структурно-логічну схему компонентів та аспектів людського капіталу, науково обґрунтовані рекомендації щодо домінантів розвитку людського

капіталу, класифікацію видів відтворення людського капіталу, структурно-функціональну модель державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, структурно-логічну модель державного регулювання відтворенням людського капіталу та формування його вартості, структурно-функціональну модель відтворення людського капіталу у механізмі державного регулювання відтворенням людського капіталу країни, науково обґрунтовану систему показників відтворення людського капіталу; визначено внутрішню структуру та систематизовано показники оцінювання людського капіталу; запропоновано науково-обґрунтовані рекомендації щодо сутності людського капіталу, науково обґрунтовані рекомендації фінансування відтворення людського капіталу країни.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є подальший розвиток теоретико-методологічних та науково-методичних положень державного регулювання відтворенням людського капіталу для удосконалення механізму державного регулювання відтворенням людського капіталу в Україні. Досягнення даної мети обумовило необхідність вирішення наступних *завдань*:

- розкрити економічну сутність людського капіталу, з метою цілеспрямованого, стосовно компонентів структури і показників, керування і вимірювання людського капіталу;
- виявити взаємозв'язок компонентів людського капіталу, з метою обґрунтування напрямків інвестування;
- виявити тенденції у домінантах розвитку і відтворення людського капіталу, з метою удосконалення інвестування, розвитку та управління людським капіталом в Україні;
- з'ясувати сутність, визначити види та чинники впливу циклу відтворення людського капіталу, для ефективного управління процесом відтворення національного людського капіталу;
- визначити механізм державного регулювання відтворенням людського капіталу, для систематизації структурних елементів, сфер людського капіталу, основних напрямків інвестування, формування його вартості, за видами, та національного людського капіталу;

- розкрити передумови методології комплексного оцінювання людського капіталу;
- проаналізувати концептуальні засади удосконалення соціально-економічної політики у відтворенні людського капіталу України на основі параметрів соціальних запитів;
- визначити пріоритетні напрями фінансування відтворення людського капіталу у державному механізмі відтворення;
- визначити показники людського капіталу країни, для з'ясування причин і наслідків його відтворення для національної економіки і суспільства загалом.

Об'єктом дослідження є державне регулювання відтворенням людського капіталу.

Предметом дослідження є теоретичні основи та методичні засади державного регулювання відтворенням людського капіталу.

Робоча гіпотеза. В області державного регулювання відтворенням людського капіталу існує набір ключових факторів успіху – результативних блоків, що забезпечують безперервне продукування національного людського капіталу та його використання. Постійний розвиток теоретико-методологічних, організаційних та науково-методичних положень державного регулювання відтворенням людського капіталу забезпечить удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу і досягнення мети – відтворення людського капіталу країни.

Методи дослідження. Основою методології дослідження є концепції, ідеї, теорії, підходи, положення, які висунуті вітчизняними та закордонними авторами основоположних і сучасних наукових праць в галузі відтворення людського капіталу, дослідження спеціалізованих агентств та організацій, сучасних науково-практичних публікацій в аналізованій предметній області. У теоретичному дослідженні центральне місце займають методи, пов'язані з удосконаленням і розвитком понятійного апарату, роботи з різними концепціями і моделями предметної області. Емпіричне дослідження державного регулювання відтворенням людського капіталу спирається на дані спостереження – збір, накопичення і первинна обробка даних досвіду, фіксація фактів, зовнішніх загальних ознак досліджуваного об'єкту. Використано системний,

процесний, історичний і логічний підходи. Застосовано загальнонаукові методи: порівняння – для визначення сутності понять; аналіз – для визначення кількісних і якісних характеристик людського капіталу, обсягу людського капіталу у загальному багатстві; синтез – для визначення компонентів та показників людського капіталу, як об'єктів управління і оцінювання; індукції і дедукції – для визначення підходів до сутності та аспектизації компонентів людського капіталу, методики оцінювання стану та розвитку людського капіталу. Спеціальні методи: групування – для виділення видів людського капіталу на мікро і макро рівні, визначенні аспектів компонентів людського капіталу та їх результативності, узагальнення показників людського капіталу; таблично-графічний – для систематизації типів, компонентів, показників та аспектизації людського капіталу; аналізу на мікро і макро рівні – для визначення тенденцій розвитку людського капіталу, підходів оцінювання людського капіталу.

Інформаційною базою дослідження є Закони, нормативно-правові акти, офіційні аналітичні й статистичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства освіти і науки України, НАН України, наукова вітчизняна та зарубіжна література, інформаційні та аналітичні матеріали Програми розвитку ООН в Україні та інших міжнародних організацій, довідково-інформаційні матеріали офіційних веб-сайтів, словники та енциклопедії та аналітичні розрахунки, здійснені автором під час дослідження в напрямку розвитку та державного регулювання відтворенням людського капіталу. Економічні розрахунки виконані із застосуванням сучасної методики, комп'ютерних технологій та базуються на офіційних статистичних матеріалах.

Наукова новизна одержаних результатів пов'язана з обґрунтуванням теоретичних, методичних та практичних рішень, що відповідають потребам державного регулювання відтворенням людського капіталу; адаптацією і конкретизацією відомих в теорії і практиці підходів, в предметній області дослідження; розробкою та розвитком теоретичних основ та методичних засад державного регулювання відтворенням людського капіталу в Україні на засадах інноваційного підходу, а саме:

вперше:

– розроблено структурно-функціональну модель відтворення людського

капіталу у механізмі державного регулювання відтворенням людського капіталу країни, що, на відміну від існуючих, заснована на параметрах соціальних запитів – компонентах формалізованого процесу державного регулювання відтворенням людського капіталу, яка графічно відображає функціональні особливості структурних елементів процесу відтворення людського капіталу, що сприятиме розширеному відтворенню людського капіталу в контексті соціально-економічної політики держави;

удосконалено:

– запропоновано системно-компонентний підхід у трактуванні поняття людський капітал, що на відміну від існуючої практики, враховує склад і взаємовідношення утворюючих його компонентів та їх аспектів, розкриває внутрішню організацію людського капіталу;

– запропоновано теоретичне обґрунтування домінантів відтворення людського капіталу, що на відміну від існуючої практики, включає політику регулювання ринку праці, національну модель боротьби з безробіттям, працездатність населення, вартість людського капіталу та індекс людського розвитку, що в сукупності дозволить забезпечити інвестування, розвиток та управління людським капіталом в Україні;

– розроблено класифікацію видів відтворення людського капіталу для аналізу, оцінювання та інвестування в людський капітал на різних рівнях та класифікацію пріоритетних чинників впливу на відтворення людського капіталу для ефективного управління процесом відтворення національного людського капіталу, що усуває неоднозначність у визначенні стадій процесу відтворення людського капіталу та чинників впливу з позиції інвестування і державного регулювання відтворення людського капіталу;

– розроблено структурно-функціональну модель державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, яка на відміну від існуючих заснована на наукових підходах у визначенні змісту державного регулювання відтворення людського капіталу та змісту механізму державного регулювання, що забезпечить якість відтворення людського капіталу;

– розроблено структурно-логічну модель державного регулювання відтворенням та визначення вартості людського капіталу, яка на відміну від існуючих

застосовує сфери людського капіталу, що забезпечить систематизацію джерел фінансування людського капіталу за основними напрямками інвестування у державному механізмі регулювання відтворенням людського капіталу країни та формування його вартості за видами та національного людського капіталу;

– визначено структуру та систематизовано показники людського капіталу на макро та мікро рівнях за структурними елементами людського капіталу: освіта, наука, інноваційна діяльність і підприємництво, професійна підготовка, здоров'я, мобільність та ознаками: натуральні, вартісні, кількісні, якісні, прямі, опосередковані, статистичні, похідні, експертні, аналітичні, агреговані, синтетичні, абсолютні, відносні, що забезпечить оцінювання та дослідження людського капіталу;

– здійснено критичний аналіз та з'ясовано пріоритетні напрями фінансування відтворення людського капіталу в Україні, які на відміну від існуючої практики підпорядковані логіці самозростання, що забезпечить якість відтворення людського капіталу;

– запропоновано теоретичне обґрунтування фінансування відтворення людського капіталу країни за сферами людського капіталу, відповідно структурно-логічної моделі державного регулювання відтворенням людського капіталу та формування його вартості, у якій систематизовано структурні елементи, сфери людського капіталу основних напрямків інвестування в людський капітал;

– розроблено науково обґрунтовану систему показників відтворення людського капіталу за стадіями відтворення, що на відміну від існуючої містить показники інтелектуальної і трудової компоненти економічної безпеки на мікрорівні, які визначають людський капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал та професійний склад кадрів організації, що забезпечує збереження і розвиток людського капіталу, інтелектуального потенціалу, креативного мислення та творчого підходу працівників;

набули подальшого розвитку:

– систематизовано наукові підходи узагальнення об'єктів інвестицій, компонентів та схем формування людського капіталу, взаємозв'язку структури людського капіталу з відповідними видами інвестицій, соціально-економічних аспектів

інвестування в людський капітал, які розвиваються у напрямі розширення та поглиблення розуміння сутності людського капіталу через інвестиції в людину, що на відміну від існуючих підходів враховують положення Керівництва з виміру людського капіталу ООН, цільової групи з виміру людського капіталу, Нью-Йорк і Женева, 2016 р., які у сукупності забезпечують процес відтворення людського капіталу;

- виявлено розбіжності у методологічних засадах регулювання ринку праці та розвитку людського капіталу Європейського союзу та України, що актуалізує постановку питання про повноцінний розвиток людського капіталу в Україні та ефективність роботи Уряду;

- систематизовано наукові підходи до сутності державного регулювання та встановлено, що існують три основні підходи до змістової характеристики поняття, це: комплекс основних форм і методів впливу на певний процес чи об'єкт; система заходів; діяльність держави (в економіці – економічна діяльність);

- систематизовано наукові підходи до сутності механізму державного регулювання та встановлено, що існують два основні підходи до змістової характеристики поняття, це: спосіб регулювання економічної діяльності на макроекономічному рівні, а також система стимулів і мотивацій, якими керуються учасники господарського життя; сукупність організаційних структур і конкретних форм господарювання, методів управління і правових норм, за допомогою яких суспільство використовує економічні закони з урахуванням певних умов;

- здійснено критичний аналіз підходів та методики оцінювання людського капіталу з метою універсалізації його оцінювання та встановлено, що актуальним є підхід у якому ставиться акцент на інтелектуальній складовій, що дозволило з'ясувати передумови систематизації показників оцінювання людського капіталу;

- обґрунтовано, на основі критичного аналізу існуючих формалізованих підходів, соціальних запитів, що відтворення людського капіталу на засадах системного підходу доцільно розглядати у взаємозв'язку наступних фаз циклу відтворення людського капіталу: формування – розподіл – розвиток – використання; та суб'єктів відтворення: персоніфіковані, асоційовані, інституційні, що актуалізує побудову ефективного механізму державного регулювання відтворенням людського капіталу та

концепції відтворення людського капіталу національної економіки.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробленні прикладного інструментарію державного регулювання відтворенням людського капіталу. Наукові результати та пропозиції дисертаційного дослідження мають практичне значення для розробки стратегії розвитку людського капіталу, комплексу інструментів його відтворення, концепцій і проектів економічного і соціального розвитку, навчальному процесі закладів вищої освіти, що буде сприяти удосконаленню державного регулювання відтворенням людського капіталу, його якості та вартості, зростанню конкурентоспроможності національної економіки на інноваційних засадах.

Результати наукових досліджень були використані Департаментом роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України, в частині підходів щодо взаємозв'язку компонентів структури людського капіталу та видів інвестицій у людський капітал, положень та практичних заходів щодо оцінювання людського капіталу, показників відтворення людського капіталу, для використання при формуванні, відтворенні та прогнозуванні кадрового потенціалу, підвищенні рівня професійної компетентності працівників (довідка № 8-24/71 від 29.09.2021); Центрально-Міською районною у місті Кривому Розі радою, в частині рекомендацій щодо домінантів розвитку та фінансування відтворення людського капіталу, у розробці стратегії та проекту економічного і соціального розвитку регіону (довідка № 12-18/58 від 15.06.2021).

Основні положення дисертаційної роботи в напрямку ефективного використання та розвитку людського капіталу використані у практичній діяльності підприємств та організацій: ТОВ «ІНТЕРМОЛ ГРУП», стосовно взаємозв'язку структури людського капіталу та інвестицій в людський капітал, управління процесом відтворення людського капіталу, систематизації структурних елементів людського капіталу, основних напрямків інвестування та формування вартості людського капіталу, обґрунтування комплексного підходу до оцінювання людського капіталу, для обґрунтування положень та практичних заходів оцінювання та управління людським капіталом, його якості та вартості, зростанню конкурентоспроможності (довідка № 17/25 від 17.08.2021); Audit Company ALTA, в частині показників оцінювання людського

капіталу відповідно його структурних елементів, покладені в основу керівних методичних документів внутрішнього застосування для удосконалення організації і методики аудиту та оцінювання бізнесу, бухгалтерського обліку та фінансової звітності, юридичного аналізу та людських ресурсів (довідка № 01/9-А від 01.09.2021).

Основні теоретико-методичні розробки та результати дисертаційної роботи впроваджені у навчальний процес ВНЗ «Національна академія управління» та застосовуються під час викладання дисциплін: «Політекономія», «Економіка праці і соціально-трудова відносина», «Маркетинг персоналу», а також під час написання кваліфікаційних робіт бакалаврів і магістрів (акт впровадження від 09.06.2021). Також основні результати досліджень використані кафедрою маркетингу, економіки, управління та адміністрування ВНЗ «Національна академія управління» під час розроблення науково-дослідної роботи «Інноваційно-інвестиційні чинники сталого соціально-економічного розвитку» (довідка №1-АС від 20.05.2021).

Особистий внесок здобувача. В дисертаційній роботі викладено авторський підхід до розв'язання науково-практичного завдання – наукове обґрунтування й розроблення теоретичних, методичних та практичних засад удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу країни. Результати дисертаційної роботи, що виносяться на захист, отримано автором особисто й представлено у списку публікацій. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, застосовано лише ті положення та ідеї, які є власним результатом досліджень здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження були обговорені та підтримані на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Fundamental and applied research in the modern world» (Boston, USA, March 17-19 2021); «Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці» (м. Київ – м. Rzeszów, 14-15 жовтня 2020 р.); «Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці» (м. Київ – м. Баку, 25-26 червня 2020 р.); «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки» (м. Дніпро, 16-17 квітня 2020 р.); «Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці» (м. Київ – Pozega, 20-21 лютого 2020 р.); «Національна безпека у фокусі

викликів глобалізаційних процесів в економіці» (м. Київ – Греесе, 14-15 жовтня 2019 р.); «Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці» (м. Київ – Nowy Sącz, 27-28 червня 2019 р.).

Публікації. За темою дисертаційної роботи опубліковано 15 наукових праць, загальним обсягом 7,96 друк. арк. (особистий внесок автора становить 7,52 друк. арк.), в тому числі: 1 колективна монографія загальним обсягом 10,67 д.а. опублікована за кордоном (особисто автору належить 0,44 д.а.), 3 статті у наукових фахових виданнях України (з них 3 у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз), 4 статті у наукових періодичних видання інших держав, які включені до міжнародних наукометричних баз (з них 1 у Web of Science), 7 тез доповідей на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертаційної роботи. Дисертаційна робота складається з вступу, 3 розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації 259 сторінок. Робота містить 25 таблиць, 10 рисунків, 11 додатків і список використаних джерел із 224 найменувань. Обсяг основного тексту дисертації 194 сторінки (8,6) авторських аркушів.

РОЗДІЛ 1

Формування основ державного регулювання відтворенням людського капіталу як чинника інноваційного розвитку

1.1. Аналіз змісту людського капіталу як інноваційної сфери державного регулювання

Інтерес до проблем розвитку людського капіталу (human capital), як стратегічної складової економічного розвитку, обумовлений корінними змінами, що відбуваються в економіках країн під впливом науково-технічної та інформаційної революції. Саме людський капітал став вирішальним фактором економічного прогресу тому, що містить сукупність якостей, які визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства і суспільства. Саме він сьогодні стає вирішальним фактором соціального та економічного прогресу. Людський капітал сьогодні - це не що інше, як творчий потенціал людини у всьому його розмаїтті.

«Теоретичний аналіз літератури дозволяє дійти висновку, що в сучасних умовах господарювання конкурентоспроможність економіки України на світовому ринку може бути досягнута тільки стабільними темпами переходу до інноваційної моделі у якій центральне місце займає людський капітал» (Н. Бенько) [1, 317]. Чим швидше Україні вдасться перейти до інноваційного шляху розвитку, тим стабільніше і надійніше буде наша держава, тим конкурентоздатнішою буде наша продукція на глобальних ринках, тим швидше ми станемо по справжньому сильною державою. Таким чином формування, на рівні сучасних вимог, людського капіталу є однією з актуальних проблем суспільно - економічного розвитку країни. Вирішення цієї проблеми можливе шляхом інвестування в людину та розвиток її здібностей для забезпечення основи стійкого економічного зростання, забезпечення конкурентоздатності країни у довгостроковій перспективі.

«Отже, виділення фактору «людський капітал», дає можливість «ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання» (Н. Бенько) [2, с. 43], компетенція, і відповідно, позитивно визначити економічну роль

освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності у розвитку людського капіталу» (Г. Яловий) [3, с. 20].

Дослідження проблематики людського капіталу, як фактору економічного і соціального розвитку (прогресу), спричинило виникнення теорії людського капіталу, яка на сьогоднішній день є концептуальною базою для розробки стратегії розвитку і використання людських ресурсів. Людський капітал, так само як виробничий, фінансовий капітал, має велике, а за окремими оцінками вирішальне значення у процесі відтворення суспільного продукту. Важливим для дослідження людського капіталу є положення про те, що він відзначається продуктивністю не тільки у своїй ринковій сутності (отримання доходу від його використання), але й у здатності продукувати самого себе (поза межами використання у процесі відтворення суспільного продукту).

Теоретичний аналіз літератури дозволяє дійти висновку, що теорія людського капіталу заснована на положеннях інституціональної, неокласичної, неокейнсіанської та інших економічних теоріях, які визнають ту обставину, що для суспільства люди являють собою такий самий капітал як і засоби виробництва. Крім того, теорія людського капіталу вивчає процес якісного вдосконалення людських ресурсів, утворивши таким чином один із центральних розділів сучасного аналізу пропозиції праці. Теорія людського капіталу запровадила у економіку праці інвестиційні аспекти поведінки агентів на ринку праці, показники життєвого циклу працівників, визнання людського капіталу і людського часу в якості ключових економічних ресурсів.

Перспектива дослідження людського капіталу має давні історичні корені. Виявлення перших формулювань, специфічних особливостей людського капіталу виявлено в У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла, К. Маркса, У. Фарра, Е. Енгеля, Т. Вітстейна, Д.С. Мілля та багатьох інших вчених. Але до середини 20 століття людський капітал ототожнювався виключно з людиною або з робочою силою. Як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу сформувалася у 50-60-х роках 20 століття.

Заслуга виникнення теорії людського капіталу належить відомому американському економісту, лауреату Нобелівської премії, Т. Шульцу який вперше використав

термін «людський капітал» у сьогоdnішньому його розумінні. Базова теоретична модель людського капіталу була розроблена в книзі лауреата Нобелівської премії, Г. Беккера «Human Capital». Книга стала основою для усіх наступних досліджень і класикою сучасної економічної науки.

Під поняттям людський капітал вчені розуміли сукупність якостей, навичок, здібностей і знань людей, які ними використовуються у виробничих, з метою отримання майбутнього доходу, або (та) майбутніх споживчих цілях. Саме тому він (людський капітал) і є капіталом.

Т. Шульц [4; 5], визначив людський капітал як продуктивний чинник, головний двигун і фундамент економічного розвитку. Шульц досліджуючи проблеми відновлення економік після війни, прийшов до висновку, що швидкість відновлення в різних країнах була пов'язана зі здоров'ям та освітою населення. Він довів, що людський капітал володіє необхідними ознаками продуктивного характеру, здатний накопичуватися і відтворюватися. Освіта робить людей більш продуктивними, а хороше здоров'я зберігає інвестиції в освіту і дає можливість продукувати.

Г. Беккер [6; 7] довів, що будь-якого працівника потрібно розглядати з позиції втіленого в ньому «людського капіталу», відповідно, його заробітну плату (дохід) – як поєднання ринкової ціни простої праці та доходу від вкладених інвестицій в людину. Основними компонентами структури людського капіталу для певної організації він визначив сукупність навичок, знань і умінь людини. В якості інвестицій в людський капітал Беккер визначав, головним чином, інвестиції в базове та професійне навчання.

Т. Шульцу і Г. Беккеру належить заслуга популяризації ідеї людського капіталу. Їх зусилля дали поштовх численним дослідженням та ініціювали активну діяльність по мотивації інвестицій у професійну та технічну освіту з боку міжнародних фінансових інститутів.

Теорія людського капіталу стверджує, що там, де вища якість і кількість людського капіталу, відповідно концентруються фінансовий та фізичний (основний) капітали. Її виникнення пов'язане з потребою обґрунтування ролі людини, тобто її сформованих здібностей, інтелектуальної діяльності, у суспільному і економічному

розвитку. Її розвитку сприяли статистичні дані про динаміку розвитку економік країн із високим рівнем людського потенціалу, що забезпечило можливість визначити людський капітал, як основний фактор розвитку суспільства і економіки, а також розширення суспільства за рівнями отриманих доходів.

Як капітал, він також характеризується можливістю його тривалого використання, морального і фізичного зносу, причому моральний знос може настати раніше фізичного. Його цінність може змінюватися в залежності від змін у пропозиції чи значенні вкладу інших виробничих факторів у вихідний продукт виробництва. Особливість людського капіталу полягає у невіддільності від його носія. Сам носій людського капіталу (людина) не може бути предметом купівлі-продажу. Його залучення до роботи (діяльності) можливе за договором трудового найму.

Окрім Т. Шульца, Г. Беккера, теорію людського капіталу розвивали: Д. Мінцер, Е. Денісон, Б. Вейсброд, Р. Солоу, С. Кузнець, Дж. Кендрік, С. Фабрикант, Р. Лукас, Х. Боуен, Л. Тороу, М. Блауг, С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалезі та ін., а також вчені близького зарубіжжя: Ю. Толипін, М. Солодов, Ф. Волков, С. Струмилін, М. Критський, Р. Капелюшников, В. Марцинкевич, А. Добринін, С. Дятлова, Ю. Корчагін, Л. Снитко, Г. Дудин, Б. Балабин, Т. Козлова, А. Пономарева, З. Глухова, Е. Куклина, Е. Егель, А. Детков, В. Бончакова, В. Жихалов, Т. Баландина, Ю. Биченко, К. Княгинина, Ю. Хайруллина та багато інших.

Дуже корисними виявилися результати досліджень *українських вчених*: Г. Яловий, О. Гришнова, І. Каланюк, А. Чахно, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Мандибуря, А. Сігайов, О. Шинкарюк, О. Риковська, О. Лелюк, В. Компанієць, В. Ковальова, О. Каменська, Т. Ящук, А. Шахно, Н. Ушенко, О. Левчук, Д. Мельничук, Н. Марущак та інші.

Теоретичний аналіз літератури [8; 9; 10; 11] дозволяє з'ясувати різноманітні підходи до сутності людського капіталу та його ролі у економічному зростанні.

Корчагін Ю.А. [8] приходять до висновку, що людський капітал спершу ототожнювався із знаннями і спроможністю працювати, як соціальний фактор, а не економічний, отже витрати на освіту непродуктивні. Як економічний чинник був взятий до уваги у другій половині 20-го сторіччя.

С. Фішер [9] ототожнює людський капітал із мірою спроможності формувати дохід, на основі отриманих біологічних властивостей, освіти та фахових компетентностей.

Е. Денісон [10] доводить, що людський капітал слід ототожнювати з його якістю, як основного чинника економічного розвитку, продуктивності праці. У системі чинників економічного зростання (23 чинники) за Денісоном, 4 – чинники праці.

Вагомий внесок у створення теорії людського капіталу у 1971 році зробив С. Кузнець. Із факторів, що визначають ефективність соціально-економічних систем розвинутих країн світу, на перше місце поставив достатньо високий рівень набутого людського капіталу, що визначає його як основну домінанту економічного розвитку.

Надзвичайно актуальними є питання дослідження та чіткого формулювання сутності людського капіталу та його формалізації у капіталі загалом, через компоненти та схеми формування людського капіталу, рівні, внутрішню структуру, систему показників, типи людського капіталу для потреб управління національною економічною системою [2; 11].

У аналітичній доповіді Центру Разумкова, що опублікована у 2018 році, зазначається, що в умовах ринкової економіки багато явищ і процесів набувають товарної і грошової форми та розглядаються як актив, що приносить дохід. В умовах капіталістичного суспільного ладу, капіталом – цінністю, що приносить грошовий дохід у процесі товарного виробництва, – є усі ресурси. Отже, людина також не стала винятком, такі її характеристики як знання, здібності, навички, досвід, які за своєю сутністю не є товаром, грошима, набувають форму капіталу [12, с. 10].

Отже, можна зробити висновок, що поняття людського капіталу еволюціонує у напрямку розширення його розуміння, як основної інноваційної сфери сталого економічного зростання. Від розуміння його як суми вкладень у професійні компетентності до інтенсивного чинника економіки знань.

Економічна сутність людського капіталу має різні визначення залежно від наукової позиції авторів і як поняття його трактують по-різному.

Професор Снітко Л.Т. [13] стверджує, що виникнення поняття «людський капітал» асоційовано з потребою в новому, пострадянському терміні, який би міг стати

базовим при аналізі проблем використання робочої сили в умовах ринку, а застосування теорії людського капіталу буде сприяти усуненню викривлень в оплаті праці за рівнем кваліфікації.

Дудін Г.А. [14], досліджуючи поняття людського капіталу, приходять до висновку, що він виникає в результаті інвестицій, це накопичений людиною певний запас здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, які сприяють зростанню продуктивності праці. На практиці поняття людського капіталу найчастіше є синонімом освітньо-кваліфікаційного потенціалу суспільства.

«Людський капітал можна узагальнено представити у вигляді знань, здібностей і навичок індивідів, які мають певну економічну цінність для організації. Сюди також включаються «ноу-хау» і вміння фахівців ефективно виконувати завдання в різних, часто нетипових ситуаціях» (В. Компанієць) [15, с. 281]. В.В. Компанієць підкреслює, що «Дотепер не існує єдиного визначення категорії «людський капітал». Але усі автори підкреслюють декілька важливіших ознак людського капіталу:

- це активи, які є у людини у вигляді природжених якостей: фізичних, психологічних, інтелектуальних, а також ті якості, здібності, які набуває людина протягом життя (знання, вміння, навички, мотивація);

- це активи, які потребують значних інвестицій; - це активи, які генерують на протязі певного періоду часу дохід» (В. Компанієць) [15, с. 281].

В окремих джерела [16] зазначається, що у сучасній літературі, як правило, під людським капіталом розуміють сукупність вроджених здібностей, запасу здоров'я і набутих знань, досвіду, кваліфікації, ефективного використання яких в якості основного елемента суспільного виробництва стає вирішальним фактором економічного зростання країни. Розвиток теорії людського капіталу призвів до визнання, спочатку в економічній науці, а пізніше і на практиці того факту, що національне багатство створюється як речовою, так і нематеріальною формами капіталу, і людський капітал став враховуватися як найважливіша складова національного багатства.

Під людським капіталом в економіці мається на увазі [17] наявність у людини запасу знань, здоров'я, навичок, професійного досвіду, здоров'я, психологічних

мотивів, які використовуються індивідом для отримання доходу. Завдяки перерахованим вище характеристикам сучасний працівник виступає в якості ключового фактору суспільного відтворення.

Теорія людського капіталу ґрунтується, по суті, на тому елементарному факті, що при однакових інших умовах одні працівники виробляють більше продукту, ніж інші. Цю нерівність можна пояснити відмінностями в стані здоров'я, в рівні і якості освіти та кваліфікації працівників. Визначення людського капіталу має на увазі кілька граней, тому акцент на тій чи іншій грані впливає на різні формулювання його визначення.

Всі елементи людського капіталу пов'язані між собою, наприклад, підвищуючи свою освіту, людина збільшує і капітал здоров'я, і відсоток свого доходу, і підвищує загальну культуру. Знання та навички, якими володіє працівник і які придбані ним завдяки освіті і професійній підготовці (включаючи вправність, одержувану з досвідом роботи), складають певний запас капіталу. Грошова цінність цього запасу капіталу визначається розміром заробітної плати.

Заслуговує на увагу підхід до людського капіталу професора Сігайова А.О. та Шинкарюка О.В. [18] Досліджуючи сутність і відмінності між поняттями «людський капітал» та «людський потенціал» прийшли до висновку, що людський капітал містить можливості індивіда, які за певних обставин реалізуються, людський потенціал містить можливості, які реалізовані і які залишаються не реалізованими. Автори зазначають, що поняття «людський капітал» більше стосується економічної діяльності, а поняття «людський потенціал» є більш соціальним та психологічним поняттям.

З позиції більшості вчених [19], людський капітал означає сукупність природних здібностей і людської енергії, здоров'я, з набутими загальноосвітніми і професійними знаннями, досвідом, які повинні приносити дохід. Високоякісний людський капітал є головним інтенсивним фактором розвитку інноваційної економіки, визначає здібності працівників ефективно використовувати існуючу технологічну систему.

Риковська О.В. [20], у своєму дослідженні встановлює, що людський капітал, за визначенням класиків економічної теорії та сучасних дослідників, – складна й багатфакторна категорія, що характеризує сукупність вроджених і сформованих в

результаті інвестицій продуктивних здібностей людини, які використовуються в економічній діяльності, тим самим забезпечуючи дохід власникові капіталу й суспільству в цілому. Тобто концепція людського капіталу формувалась на основі економічного підходу до аналізу людини та її діяльності. Основними активами дослідники визначали освіту, здоров'я, практичні навички й оцінювали їх тільки в контексті впливу на продуктивність праці. Сучасні умови та зміна основної парадигми цивілізаційного процесу доводять, на думку Риковської О.В., що людський капітал, як творча сила людини, доповнюється новими складовими. Зростає важливість лідерства, духовності, креативності, культури праці, доступу до інформації. Риковською, на основі аналізу літературних джерел та узагальнення поглядів науковців виявлено, що концепція людського капіталу формувалась на основі економічного підходу до аналізу людини та її діяльності. Екологічна складова людського капіталу, як відображення гармонійного поєднання людини та природи теж стає важливим чинником сталого розвитку.

Формування людського капіталу й поліпшення якості визначених активів потребує від людини та суспільства в цілому значних витрат. Незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, корпоративними, сімейними, індивідуальними, тощо, використання людського капіталу та його капіталізацію контролює сама людина. Разом із цим зміни якісних і кількісних характеристик людського капіталу впливають не лише на доходи власника або членів його родини, а й зумовлюють трансформації на мезо- і макро-рівнях [21].

Е. Егель [22] зазначає, що в сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і важливим фактором економічного зростання. Капітал не випадково розглядають в якості основного елемента суспільного багатства. Капіталом називають те, що здатне приносити дохід або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг, вкладений у справу, функціонуюче джерело у вигляді засобів виробництва. Людські ресурси перетворюються в реально діючий капітал за умови реалізації закладеного в них потенціалу, в результаті діяльності, що має товарну форму. Це обумовлено тим, що саме людський капітал здатний створювати нову вартість товарів і створювати структуру вартості суспільного капіталу на певній стадії розвитку. Він, за багатьма ознаками збігається з активною частиною основного

капіталу - він морально і фізично зношується, вимагає поточного і капітального ремонтів, модернізації та заміни, переносить на вироблену продукцію частину своєї вартості.

Людський капітал є основою формування продуктивних сил. Тому розвиток і ефективність їх функціонування вкрай сильно залежить від людського капіталу. Можна виділити дві сторони людського капіталу в системі продуктивних сил: людина як безпосередній виконавець і людина як творчий суб'єкт.

Людина як безпосередній виконавець є людський капітал організації - реалізований трудовий потенціал персоналу, який приносить дохід працівникам, організації та державі. В цьому розумінні людський капітал носить прикладний характер. Ефективність виробництва, з цього боку людського капіталу, визначається працездатністю і кваліфікацією працівника, що, в свою чергу, знаходить вираз у зміні обсягу виробництва. В цьому випадку ефективність реалізації людського капіталу можна оцінити продуктивністю праці.

Кваліфікація праці безпосередньо впливає на обсяг і якість виробленої продукції, так як визначає рівень володіння працівника виробничими технологіями і його вміння виробляти. Але людина – це не тільки сукупність таких характеристик як працездатність, кваліфікація, що знаходять своє вираження у здатності виробляти. Якість і ефективність праці також залежить від її інтелектуального потенціалу. Тому виникає друга сторона людського капіталу в продуктивних силах.

Людина як творчий суб'єкт являє собою людський інтелектуальний капітал, тобто капітал, втілений в людях у формі їх освіти, кваліфікації, знань, досвіду, що підвищують трудові можливості працівників, їх трудова віддача, продуктивність та якість праці. З цієї сторони ефективність виробництва досягається за рахунок інтелектуальних характеристик людини. У процесі виробництва, людина за рахунок своєї освіти, кваліфікації, досвіду, а особливо за рахунок такої здібності, як креативність, здатна оцінювати виробничий процес, і, в разі необхідності, вносити свої пропозиції щодо його поліпшення, а також пропонувати нові способи більш ефективного виробництва. Отже, інтелектуальний потенціал працівників підприємства забезпечує можливість інноваційно-технологічного розвитку виробничого процесу. Ефективність

продуктивних сил можна підвищити за рахунок підвищення рівня освіти, кваліфікації працівників, проведення навчальних тренінгів, спрямованих на набуття нових знань і вмінь, а також за рахунок створення зворотного зв'язку, що дозволить працівникам висловлювати свої пропозиції з приводу виробничих процесів і таким способом виявляти питання які потребують оптимізації. Все це призведе до більш ефективного використання продуктивних сил.

Таким чином, грамотний системний підхід до реалізації людського капіталу не тільки з боку участі людини в процесі виробництва, як суб'єкта, який безпосередньо виробляє, але і з боку його інтелектуального потенціалу, тобто як творчого суб'єкта, здатний підвищити ефективність виробничих процесів, що виступає запорукою стабільності [23].

Людський капітал розглядається у двох аспектах – вузькому і широкому. Вузький аспект трактує людський капітал як інвестицію в освіту, оскільки освіта теж є формою капіталу тому, що вона є джерелом майбутніх вигід і доходів, і пов'язана вона виключно з людиною – набувачем освіти [24]. В широкому аспекті людський капітал – це не тільки інвестиції в освіту, але й підготовку персоналу на виробництві, медичне страхування, міграційні процеси, інформаційний пошук. Сьогодні під терміном «людський капітал» розуміють накопичені знання, вміння і майстерність, якими володіє людина і які придбаваються нею завдяки загальній і фаховій освіті, професійній підготовці, виробничого досвіду.

У даному контексті людський капітал поділяють на загальний і специфічний. Виробництво загального людського капіталу забезпечується системою формальної освіти, включаючи загальну і спеціальну освіту, покращує якість, підвищує рівень і запас знань людини. Специфічний людський капітал формується шляхом витрат на навчання для підготовки працівників безпосередньо на робочих місцях. Загальний людський капітал може бути реалізований на різних робочих місцях, у різних організаціях.

Лелюк О.Ю. та Калінін В.В. [25] поняття «людський капітал» розрізняють за трьома рівнями – особистісному, мікрорівні, макрорівні.

Макрорівень людського капіталу охоплює накопичені вкладення у фонд освіти,

професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, профорієнтаційні послуги, послуги центрів зайнятості, охорони здоров'я тощо. Це – національний людський капітал. Він складається з суми людського капіталу усіх галузей та сфер економічної діяльності, а також усіх громадян держави.

Людський капітал може бути продуктивним і контр продуктивним. Продуктивний людський капітал визначається як накопичений людський капітал. Контр продуктивний людський капітал – частина накопиченого людського капіталу, який не продукує блага – втрачені інвестиції.

Накопичення людського капіталу залежить від наявного в даному суспільстві людського потенціалу. Для його оцінки використовується широко застосовуваний в даний час індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), який характеризує різні сторони розвитку суспільства. ІРЛП країни або регіону відображає три провідних фактори життя: дохід, довголіття, освіченість.

В.І. Ковальова стверджує, що «людський капітал є категорією, похідною від дефініцій: «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор» (В. Ковальова) [26, с. 88]. В економічній теорії, еволюція уявлень про роль людини в трудовому процесі почалась з того, що у 19 – початок 20 ст., людина розглядалась як пасивний об'єкт управління, поступово стало ясно, що успішність управління залежить від розуміння потреб та інтересів не тільки організації, а й працівника. З кінця 20 ст., персонал став розглядатися як головна рушійна сила, яка забезпечує ефективність суспільного виробництва. Філософська та економічна категорія «капітал» розуміється як вкладення, які дають змогу отримати дохід. Отже, що стосується людського капіталу, то це вкладення людини в розвиток своєї компетентності, яка в майбутньому дозволить отримати високу конкурентоспроможність і дохід.

Характеризуючи властивості людського капіталу О.О. Каменська [27] визначає, що по-перше, людський капітал не відчужуваний, він не може існувати окремо від людини. По-друге, людський капітал не підлягає збереженню у незмінній формі, він існує тільки у поточний час. По-третє, у процесі формування людського капіталу задіяні як вроджені, так сформовані в процесі виховання здібності людини.

Формування людського капіталу на практиці являє собою подвійний процес. З

одного боку, - це інвестиційна реалізація саморозвитку суспільно необхідних характеристик людського капіталу, тобто інвестиційне створення умов для саморозвитку людського капіталу в процесі життєдіяльності його носія. З іншого, - це інвестиційна реалізація цільового розвитку суспільно необхідного людського капіталу, тобто інвестицій в науково-освітній комплекс з метою виробництва інтелектуально-освітнього людського капіталу [28].

Безперечним внеском у розвиток теорії людського капіталу українськими вченими є адаптація її до умов перехідної економіки, удосконалення підходів щодо класифікації складових та видів людського капіталу, розробка заходів щодо підвищення ефективності управління людським капіталом на всіх рівнях, визначення впливу на економічне зростання. Ящук Т.А. [29], узагальнюючи результати власного дослідження людського капіталу відзначає, що під людським капіталом розуміються знання, навички, інші здібності людини, які створюються шляхом інвестування часу (праці) в освіту, інші види діяльності, що впливають на зростання виробництва і доходу, тобто йдеться про активи, які характеризуються двома ознаками: вони є результатом інвестицій та генерують протягом певного періоду часу потік доходу. Поняття «людський капітал» означає усвідомлення необхідності цілеспрямованого інвестування в людину. При цьому важливою особливістю досліджень є необхідність органічного поєднання двох взаємопов'язаних чинників погляду на людину – як на головний ресурс економічного розвитку нового типу, а також – як на мету цього зростання.

Окремі науковці представляють інституційний підхід до визначення сутності людського капіталу, згідно з яким людський капітал розглядається як:

– носій системних відносин суспільного відтворювального процесу, в якому відбувається інтеграція індивідуальної форми праці в суспільну;

– форма прояву продуктивних сил людини у ринковій економіці, адекватна форма організації продуктивних сил людини, які включено до системи соціально орієнтованої ринкової економіки у якості провідного, творчого фактору суспільного відтворення.

Шахно А.Ю. [30], узагальнюючи різні підходи до дослідження категорії

«людський капітал», пропонує авторське визначення даного поняття:

- категорія, яка характеризує людину як складну систему відносин постіндустриального суспільства, яка в центрі всіх видів економічної діяльності, здатна до самоорганізації, оновлення, самовдосконалення та нестандартного мислення й виступає інтелектуальним, творчим фактором і ключовим ресурсом побудови соціально-інноваційної моделі розвитку економіки;

- сукупність природних якостей та сформованих й розвинутих в результаті власних та суспільних інвестицій продуктивних здібностей людини у вигляді знань, умінь, професійних навичок, досвіду, здоров'я, мотивації, мобільності, духовності, які здатні підвищувати продуктивність праці індивіда за рахунок використання й реалізації інтелектуальної, творчої, креативної компоненти, виступати джерелом доходів особистості в майбутньому та примножувати національне багатство країни;

- це форма капіталу, яка здатна створювати нову вартість у формі певних здібностей, знань, професійних навичок, досвіду, здоров'я та генерувати майбутні доходи.

Людський капітал виступає специфічною формою капіталу, якому притаманні певні особливості, а саме:

- капітал людини невіддільний від його носія, використання якого завжди ним контролюється;

- людський капітал формується, накопичується і розвивається завдяки інвестуванню як з боку індивіда, родини, так і з боку підприємства, держави;

- відрізняється від фізичного капіталу: людський капітал не тільки фізично й морально зношується, але й може збільшуватись і накопичуватись, поліпшуючи якісні і кількісні характеристики;

- темпи зносу значно повільніші в порівнянні з фізичним капіталом, підлягає амортизації і може змінювати свою вартість;

- після закінчення трудової діяльності повністю не знецінюється і не підлягає повному зносу;

- формується з багатьох якостей, здібностей, знань, навичок, можливостей, компетенцій, які самі по собі не приносять дохід, а потребують свідомої праці людини;

- при умові самовдосконалення та самозростання індивіда через реалізацію професійних навичок, творчого й інтелектуального потенціалу засобами праці перетворюється на капітал;

- вкладання в людину тривалі за часом (12 – 20 років), значні за обсягом, але в майбутньому забезпечують значний інтегральний соціально-економічний ефект;

- приносить дохід як власнику капіталу, так і державі, виступає джерелом інноваційного розвитку й модернізації економіки.

Ушенко Н.В. [31], приходять до висновку, що людський капітал доцільно розуміти як складну системну економічну категорію, яка об'єднує структуру модулів конкретних економічних відносин з приводу людини, як носія трудових функцій, знань, економічних інтересів та суспільного відтворення в якому відбувається включення індивідуальної форми праці в суспільну. Це дозволяє органічно поєднувати людський капітал із загальним процесом відтворення капіталу як чинника та умови забезпечення динамічного розвитку. Тому на засадах системного підходу відтворення людського капіталу доцільно розглядати у взаємозв'язку всіх фаз цього процесу: формування, розподілу, розвитку, використання.

Левчук О.В. [32] констатує, що людський капітал слід розглядати як систему знань, талантів, інтелекту, культури й етики поведінки, сформованих та використовуваних в трудовій діяльності, що забезпечують задоволення потреб споживачів, конкуренто-спроможність людини на ринку праці, збільшують заробітки та стимулюють зростання прибутків підприємств й національного доходу.

Мельничук Д.П. [33], дійшов висновку, що категорія «людський капітал» – політекономічного змісту, адже свідчить про характер та закономірності розподілу національного доходу між різними верствами населення, статус та роль окремих соціальних прошарків, перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя працівників та їх сімей. Під людським капіталом пропонує розуміти економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу. У площині «людського

капіталу» – у розрізі здатності приносити дохід своєму власнику, впливаючи тим самим на якість життя його самого та суспільства в цілому. Такої самої думки притримується Корчагін Ю.А. [34; 35], підкреслюючи, що людський капітал є економічною категорією, що сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його носія.

В контексті дослідження людського капіталу розрізняють фізичний капітал, фінансовий капітал, природний капітал «...інтелектуальний капітал і людський капітал, а також деякі інші види капіталу» (Н. Бенько) [2, с. 44].

«Шульгіна Є.В. [36] використовує таку класифікацію людського капіталу:

- Індивідуальний людський капітал;
- Людський капітал фірми;
- Національний людський капітал» (Н. Бенько) [2, с. 44].

Амосов О., Дегтяр А. [37] «Виділяють чотири рівні людського капіталу:

- особистий (людський капітал окремих осіб);
- мікрорівень (людський капітал підприємств);
- мезорівень (людський капітал галузей, регіонів);
- макрорівень (сукупний людський капітал)» (Н. Бенько) [2, с. 44].

«Отже, в результаті вивчення сутності поняття «людський капітал» виявлено наступні підходи до сутності поняття:

- людський капітал – це здатність приносити блага (співвідноситься з поняттям «робоча сила»);
- людський капітал – це запас (співвідноситься з поняттям «актив», який тимчасово не використовується);
- людський капітал – це ресурс (співвідноситься з поняттям «актив», який використовується);
- людський капітал – це потенціал (співвідноситься з поняттям «актив», який може використовуватися в обмежених обсягах виходячи з використовуваної сукупності потенційної здатності або джерел потенційної здатності);
- людський капітал – це джерело доходу (співвідноситься з обсягом доходу);
- людський капітал – це особлива форма капіталу (виступає у вигляді взаємодії

потреб і здібностей суб'єкта);

- людський капітал – це форма реалізації економічних відносин» (Н. Бенько) [2, с. 44].

В результаті вивчення наукової літератури, ми дійшли висновку, що спершу, автори концепції людського капіталу сформувавши уявлення про його відтворення, як процес постійного продукування людських здібностей та їх використання суб'єктами у своїй діяльності для отримання доходу. Таке уявлення виникає виходячи з розуміння людського капіталу як сукупності здібностей людини. Але, при глибшому дослідженні відтворення людського капіталу акценти зміщуються на вивчення процесу продукування людських якостей, які розглядаються виключно через призму економічних інтересів суб'єктів економіки (людина, організація, держава).

Серед науковців, що займаються дослідженням людського капіталу, із-за складності досліджуваної категорії, не сформувалося єдиної думки про компоненти структури людського капіталу та показники (кількісні параметри) які його характеризують. Однак, як справедливо зазначають К.І. Княгініна та Ю.Р. Хайрулліна, без системно-компонентного підходу який відображає склад елементів структури людського капіталу та підсистем його походження, використання, неможливо цілеспрямовано керувати і вимірювати людський капітал [38].

Нами узагальнено наявні трактування людського капіталу та встановлено, що існують два підходи до змістової характеристики людського капіталу: структурно-функціональний підхід – змістова характеристика людського капіталу визначає компоненти його структури, які є об'єктами керування і вимірювання; управлінський підхід – змістова характеристика людського капіталу визначає його, як систему показників (кількісних параметрів), які є об'єктами управління його структури (див. додаток А), і на цій основі проведено їх аналіз з метою цілеспрямованого, стосовно компонентів структури і показників, керування і вимірювання людського капіталу.

Структурно-функціональний підхід (структурно-функціональний аналіз), на наш погляд, є обґрунтованим у дослідженнях соціальних систем (суспільства). У дослідженні змістової характеристики людського капіталу, більш обґрунтованим є застосування системно-компонентного підходу.

Системно-компонентний або системно-елементний аспект передбачає, з одного боку, виявлення тих компонентів (елементів), з яких складається досліджувана система, а з іншого - встановлення їх особливостей. Системно-компонентний або системно-елементний підхід безпосередньо відображає етимологічне розуміння системи (від грец. System - ціле, складене з частин) як безлічі елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним і утворюють певну цілісність і єдність. Таким чином, даний методологічний прийом дозволяє зосередитися на внутрішній будові будь-якої системи, в т. ч. людського капіталу, виявленні тих компонентів (елементів), з яких вона складена. Разом з тим, виходячи з етимологічного значення, структура (архітектура) будь-якої системи не вичерпується її компонентним або елементним рядом; вона також включає в себе стійкі і необхідні внутрішньо системні зв'язки, що з'єднують їх між собою в єдину структуру. Отже, системно-компонентний підхід орієнтований на встановлення внутрішньої будови системи, а також виявлення тих взаємин і взаємозв'язків, які з'єднують відповідні компоненти (елементи) в стійку внутрішню форму або структуру, і, крім того, на виявлення особливостей останніх, причому не стільки з позиції їх ізольованого положення як складової частини системи, скільки через призму забезпечення її цілісності і єдності [39].

Компоненти структури людського капіталу, за структурно-функціонального підходу (див. додаток А), та системно-компонентного підходу, є ідентичними, але за системно-компонентного підходу відображення складу елементів структури людського капіталу, потребують аспектизації. Аспектизація – теоретичний розгляд об'єкта під різними кутами зору з наступним синтезом даного об'єкта як предмета науки [39]. Аспектизація компонентів людського капіталу забезпечить керування і вимірювання якісних характеристик людського капіталу та результативність. Нами розроблена структурно-логічна схема, що представляє якісні характеристики людського капіталу та його результативності, що відображена у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

«Структурно-логічна схема аспектизації компонентів структури людського капіталу (системно-компонентний підхід)» (Н. Бенько) [2, с. 46]

Аспекти компонентів структури людського капіталу (підсистеми)		
1	2	3
<i>Соціальний аспект</i>	<i>Біологічний (вроджений) аспект</i>	<i>Економічний аспект</i>
Якісні характеристики ЛК		
<ul style="list-style-type: none"> - головна цінність і основа формування продуктивних сил суспільства; - інтенсивний продуктивний чинник суспільного розвитку; - система загальноосвітніх і професійних знань, особистих рис і мотивацій індивідів, талантів, інтелекту, культури й етики поведінки людини; - базовий термін для аналізу проблем використання робочої сили в умовах ринку; - сукупність вроджених здібностей і набутих продуктивних здібностей, знань, досвіду, кваліфікації; - унікальні здібності, освіта і професійна підготовка. 	<ul style="list-style-type: none"> - сукупність природних якостей і здібностей; - сукупність людської енергії; - запас здоров'я; - емоційна стійкість; - психологічні здібності. 	<ul style="list-style-type: none"> - інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку; - головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки і економіки знань; - головний двигун і фундамент індустріальної і постіндустріальної економік; - накопичені знання, вміння і майстерність, професійні якості, професійний досвід, компетенції, кваліфікації, навички.
Результативність ЛК		
Якісні характеристики ЛК		
1	2	3
<p>Вирішальні фактори:</p> <ul style="list-style-type: none"> - суспільного розвитку; - суспільної організованості; - суспільної ініціативності; - суспільної ідентичності; - розвитку суспільних систем та інститутів. 	<p>Забезпечують:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дохід носію людського капіталу; - власникові капіталу; - суспільству; - інфраструктуру можливостей; - збереження людського капіталу, демографію, активність; - професійно-трудова мобільність. 	<p>Визначають носія людського капіталу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - економічно продуктивним; - як самостійну, універсальну складову виробничого процесу; - як основний елемент продуктивних сил, що забезпечує додаткову вартість продукту; - як основний інститут виробництва.

Джерело: побудовано автором [2; 11].

Соціальний аспект: людський капітал - головна цінність і основа формування продуктивних сил суспільства; інтенсивний продуктивний чинник суспільного розвитку; система загальноосвітніх і професійних знань, особистих рис і мотивацій індивідів, талантів, інтелекту, культури й етики поведінки людини; базовий термін для аналізу проблем використання робочої сили в умовах ринку; сукупність вроджених здібностей і набутих продуктивних здібностей, знань, досвіду, кваліфікації; унікальні здібності, освіта і професійна підготовка, ефективне використання яких стає

вирішальним фактором суспільного розвитку.

Біологічний (вроджений) аспект: людський капітал - сукупність природних якостей і здібностей, людської енергії, запасу здоров'я, психологічні здібності: працездатність, життєздатність, здатність до знань, якими володіють індивідууми і які за певних обставин реалізуються, забезпечуючи дохід носію людського капіталу, власникові капіталу й суспільству в цілому.

Економічний аспект: людський капітал - інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки і економіки знань, головний двигун і фундамент індустріальної і постіндустріальної економік; накопичені знання, вміння і майстерність, професійні якості, професійний досвід, компетенції, кваліфікації, навички, які важливі для господарської діяльності, які роблять їх носія економічно продуктивним.

Отже, одні вчені, трактуючи поняття «людський капітал», відмічають його характеристики, які забезпечують його соціальне значення, другі – біологічне, треті – економічне. В структурі людського капіталу виділяють знання, навички, здібності, компетенції, набуті індивідом у ході навчання й трудової діяльності та вроджені здібності, які підвищують розумову і фізичну здатність працівника. Людський капітал досліджується у розрізі економіки освіти, економіки праці, економіки підприємства, економіки промисловості, політичної економії, економічної психології, політичної психології, соціоекономіки та інших науках, на міждисциплінарному рівні. Тому поняття людського капіталу має розширювальне тлумачення. Незважаючи на значну кількість досліджень, публікацій з проблеми людського капіталу, існує множинність його концепцій, немає загальної трактування його видів, компонентів, структури та умов.

На наш погляд, у трактування терміну «людський капітал», необхідно притримуватись системно-компонентного підходу, який визначає склад компонентів (елементів) «...і аспектів компонентів структури людського капіталу (підсистем) та системно-організаційного підходу, що розкриває внутрішню організацію людського капіталу та взаємовідношення утворюючих його компонентів, тобто ті, які були отримані біологічно, ті, які були отримані через формальне навчання, ті, які були отримані...»

(Н. Бенько) [2, с. 46] через вкладення, інвестиції в людину, що забезпечують накопичення певних якостей і здібностей.

Інвестиції в людський капітал є джерелом економічного росту, і їх значення не менше, аніж вкладення в матеріальні елементи, такі як виробництво і земля. З точки зору окремої людини і суспільства в цілому, вони є найбільш корисними, оскільки забезпечують значний обсяг, довго строковість і цілісність, економічний і соціальний ефект, що забезпечує національне багатство країни.

В результаті дослідження змістової характеристики людського капіталу встановлено, що жоден вид капіталу не може ефективно функціонувати у відриві від людського капіталу. Людський капітал, як інтенсивний фактор розвитку національної соціально-економічної системи та стратегічна складова економічного розвитку, на передній план висуває знання, освіту, здоров'я, якість життя населення. Країна з освіченим, здоровим і оптимістичним населенням, професіоналами світового рівня, конкурентоспроможними в різних сферах економічної діяльності, освіти, науки, управління та інших областях, має перевагу в створенні стабільних умов для підвищення якості життя, творення і розвиток економіки знань, інформаційного суспільства, розвитку громадянського суспільства. Щоб зрозуміти і вибрати людський капітал як основний фактор розвитку соціальної і економічної системи країни, необхідний системний і комплексний підхід при формулюванні національних стратегій економічного розвитку і всіх індивідуальних стратегій і планів. Поняття людського капіталу поглиблюється одночасно з інноваційним розвитком економіки та соціуму.

1.2. Визначення взаємозв'язку людського капіталу та напрямків інвестування в інноваційному процесі державного регулювання

Посилення уваги до людського капіталу пов'язано в першу чергу з розробкою теорії людського капіталу, яка засвідчує переорієнтацію економічної науки з проблем використання трудових ресурсів на проблеми створення якісно нової робочої сили, що виступає у формі «людського капіталу». Поняття людського капіталу засвідчує не лише вирішальну роль людини у соціально-економічній системі суспільства, але й

необхідність інвестування в людину. Отже людський розвиток має забезпечити реалізацію потенціалу кожного людського життя, як потенційного людського капіталу, що забезпечить економічний результат.

Важливим для дослідження людського капіталу є те, що він забезпечує зростання цінності людської праці, і це є найвагомим чинником трансформації економіки, модернізації економічних інститутів. Даним положення, стверджується, що економічне зростання досягається не тільки завдяки трансферу технологій, інвестиціями у фізичний капітал та накопиченням знань, але й залежить від людського капіталу, в т.ч. від поліпшення здоров'я людей, зниження злочинності, від відповідного соціального клімату та інститутів, від виховання [4; 5]. Отже, за таких умов, економічний розвиток слід розглядати не тільки як підвищення темпів економічного зростання, а як інвестиції в людський капітал і ліквідацію бідності [41].

У аналітичній доповіді Центру Разумкова зазначається, що у XXI ст., у національному багатстві, поступово відбуваються процеси заміщення фізичного і природного капіталу людським капіталом [12, с. 9]. Саме тому концепція людського капіталу посідає одне з перших місць у теорії економічного розвитку. Існуючі теорії сталого розвитку та концепції національного багатства базуються на визнанні людини, як основної рушійної сили суспільного та економічного прогресу.

Наукові дослідження капіталу засвідчують, що кількість різновидів капіталу зростає: економічний, соціальний, символічний, культурний, людський, адміністративний, політичний, фізичний, інтелектуальний. Виокремлення різновидів капіталу дозволяє встановити, що економіка отримала від природи, а що було створено людиною. Порівняльна характеристика різновидів капіталу представлена у *додатку Б*.

Важливим для дослідження є положення про те, що показники людського капіталу – рівень і якість освіти, показники здоров'я дорослих людей (не-детерміновані при народженні), показники висхідної вертикальної мобільності; фізіологічного капіталу – показники здоров'я дітей, показники здоров'я дорослих людей (детерміновані при народженні); соціального капіталу – рівень розвитку інститутів громадянського суспільства, показники довіри, характеристики домінуючих цінностей і норм поведінки в усіх сферах життя, лежать в основі аналізу «людських ресурсів».

Людський капітал і соціальний капітал важко чітко розмежувати, оскільки їх смислові поля частково перетинаються. Стосовно помітності людського, фізіологічного та соціального капіталів, то слід відзначити, що найбільш помітним є фізіологічний капітал оскільки він втілений у помітних фізичних формах, менш помітним є людський, який втілений у знаннях і навичках індивідів і найменш помітним є соціальний капітал оскільки він існує у взаєминах індивідів.

У таблиці 1.2 наведено визначення людського і соціального капіталу різних інституцій.

Крім цього, людський капітал та соціальний капітал, що проявляється у взаєминах індивідів – носіїв людського капіталу, є основними елементами інтелектуального капіталу. Це робить інтелектуальний капітал важливим об'єктом управління змінами в організації. У науковій літературі можна виявити моделі інтелектуального капіталу, які по-різному компонують його елементи і розставляють взаємозв'язки між ними. Зокрема, Майкл Армстронг вважає, що трьома складовими інтелектуального капіталу є:

1. Людський капітал – знання, уміння і здібності працівників організації;
2. Соціальний капітал – запаси і переміщення знань, які виникають завдяки мережі взаємовідносин усередині та поза організації;
3. Організаційний (структурний) капітал – інституціолізовані знання, якими володіє організація і які зберігається в базах даних, інструкціях і т. д. [42, с. 64].

Автори монографії, за загальною редакцією Чижової Є.Н., в структурі інтелектуального капіталу виділяються три компоненти:

1. Людський капітал – знання, вміння і навички високопрофесійного, мотивованого, лояльного до роботодавця персоналу;

Таблиця 1.2

Змістова характеристика людського і соціального капіталу

ВИЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ	
Людський капітал	Соціальний капітал
ОРГАНІЗАЦІЯ З ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ТА РОЗВИТКУ (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OECD)	

Знання, кваліфікації, навички та інші якості, якими володіє індивідуум і які важливі для господарської діяльності	Норми і суспільні відносини, оформлені в соціальних структурах, які дозволяють людям погоджувати свої дії для досягнення поставлених цілей
СВІТОВИЙ БАНК	
Сукупність знань, професійних якостей, досвіду, якими володіють індивідууми і які роблять їх «економічно продуктивними». Людський капітал може бути збільшений за рахунок вкладень в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку	Належить до норм і мережевих зв'язків, що дозволяє здійснювати колективні дії; охоплює інститути, взаємини і звичаї, що визначають якість і кількість громадських зв'язків
ГРУПА ВИСОКОГО РІВНЯ ІЗ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ВИМІРУ ЄС	
Знання, навички, компетенції, притаманні індивідуумам, які сприяють особистому, громадському, економічного добробуту	Мережі, участь у громадському житті разом з нормами, що поділяються іншими особами, цінностями, звичками, звичаями, які сприяють співпраці всередині або між групами для досягнення загальних цілей
ДОСЛІДНИКИ КОРОЛІВСЬКОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО ІНСТИТУТУ (СТОКГОЛЬМ)	
	Сукупність соціальних мереж/відносин, норм і цінностей, які створені, зібрані, поширюються через ці мережі
ЕКОНОМІЧНИЙ СЛОВНИК PENGUIN DICTIONARY OF ECONOMICS	
Навички, здатність та вміння, які має людина і які дозволяють їй отримувати дохід. Таке визначення підкреслює стан людини, який формується завдяки інвестиціям у людський капітал	

Джерело: побудовано автором за даними [12].

2. Капітал взаємовідносин – ринковий, клієнтський, брендовий капітал – представлений довгостроковими партнерськими відносинами з контрагентами, конструктивною взаємодією з регулюючими організаціями, наявністю лояльних споживачів – позитивною діловою репутацією;

3. Структурний капітал – невідчутні, в тому числі неідентифіковані, активи, які не враховані у складі людського капіталу і капіталу взаємовідносин – результати інтелектуальної діяльності, у тому числі ті, на які зареєстровано виключне право – інформаційні системи, бази даних, технології внутрішньо корпоративної комунікації, елементи системи управління організацією, корпоративна культура і т. д. [43, с.161].

Капітал взаємовідносин (networking) є різновидом соціального капіталу. Являє собою цінність, набуту в стосунках з клієнтами, а також з іншими суб'єктами маркетингового середовища організації - партнерами, конкурентами, адміністрацією, ЗМІ, громадськими організаціями. Таким чином, його доцільно визначати також як

маркетинговий капітал або капітал маркетингового середовища.

Організаційний капітал, як складова частина структурного капіталу, ділиться в свою чергу на інноваційний і процесний капітал.

Інноваційний капітал складається з різного виду інновацій (процесних, продуктових, управлінських, соціально-культурних). Сюди також включаються об'єкти авторського і промислового права, що належать організації.

Процесний капітал включає в себе найбільш ефективні процесуальні (процедурні, технологічні) знання, бази даних, документацію.

Загальна характеристика структури інтелектуального капіталу наведена у *таблиці 1.3*.

Таблиця 1.3

Змістова характеристика інтелектуального капіталу

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ	
СТРУКТУРА	ЗМІСТ КОМПОНЕНТІВ
Людський капітал	Знання, уміння, здібності і навички працівників організації - високопрофесійного, мотивованого, лояльного до роботодавця персоналу
Соціальний капітал (капітал взаємовідносин)	Запаси знань і переміщення знань, які виникають завдяки мережі взаємовідносин усередині та поза організації; ринковий, клієнтський, брендовий капітал – представлений довгостроковими партнерськими відносинами з контрагентами, конструктивною взаємодією з регулюючими організаціями, наявністю лояльних споживачів – позитивною діловою репутацією
Структурний (організаційний) капітал	Невідчутні, в тому числі неідентифіковані, активи, які не враховані у складі людського і соціального капіталів – результати інтелектуальної діяльності, у тому числі ті, на які зареєстровано виключне право – інформаційні системи, бази даних, технології внутрішньо корпоративної комунікації, елементи системи управління організацією, корпоративна культура; інституціолізовані знання, якими володіє організація і яка зберігається в базах даних, інструкціях і т. д.

Джерело: побудовано автором на основі [42; 43; 44].

В контексті інтелектуалізації капіталу, Л. Едвінссон розглядав людський капітал як компетенції та інтелектуальні здібності персоналу організації [44, с.18].

Для Дж. Кендрика характерно поділ капіталу на речовий і нематеріальний. Ця позиція ототожнює людський капітал з особистістю. Капіталом вважаються знання і здібності людини і він сам, як фізична істота. Речовий має безпосередню матеріальну форму, нематеріальний - не має власної матеріальної форми, він втілюється в

матеріальному капіталі, підвищуючи його якість або продуктивність. Обидві ці частини сукупного капіталу розподіляються, в свою чергу, на капітал, що не втілений в людях, і людський капітал. До речового капіталу Дж. Кендрік відносить всі витрати, необхідні для фізичного формування і розвитку людини (наприклад, витрати на народження і виховання дітей), до нематеріального - накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частина накопичених витрат на охорону здоров'я і витрати на мобільність робочої сили [45, с. 63].

Є й інші підходи до визначення структури людського капіталу. Класифікують його не тільки за рівнем освіти, а й за елементами витрат, за напрямками використання, за галузевою належністю [46, с. 130].

Є також дослідження, в яких види людського капіталу поділяються за джерелами накопичення, за рівнями агрегування [47, с. 36].

В результаті людський капітал поділяють на наступні види:

1. Загальний людський капітал - знання, вміння, навички, які можуть бути реалізовані на різних робочих місцях, в різних організаціях.
2. Специфічний людський капітал - знання, вміння, навички, які можуть бути використані тільки на певному робочому місці, тільки в конкретній фірмі.
3. Людський інтелектуальний капітал - капітал, втілений в людях у формі їх освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду.

Капітал здоров'я є інвестиції в людину, здійснювані з метою формування, підтримки і вдосконалення його здоров'я і працездатності. Капітал здоров'я є несучою конструкцією, основою для людського капіталу взагалі.

Розрізняють також такі види людського капіталу, як:

- 1) споживчий, створюваний потоком послуг, споживаних безпосередньо (творча і освітня діяльність);
- 2) продуктивний, споживання, якого сприяє суспільній корисності (виробництво засобів виробництва, технологій, виробничих послуг і продуктів).

Ще одне трактування класифікує людський капітал за формами, в яких він втілений:

- 1) живий капітал - включає в себе знання, здоров'я, втілене в людині;

2) безжиттєвий капітал - створюється, коли знання втілюються в фізичних, матеріальних формах;

3) інституційний капітал - являє собою інститути, що сприяють ефективному використанню всіх видів людського капіталу. Сукупність характеристик кожної зі складових людського капіталу утворюють його якість.

Тривають наукові дискусії стосовно меж окремих видів капіталів, але усі дослідники єдині в тому, що не існує жодного виду капіталу у відриві від людини [12, с. 10]. Разом з цим, домінуючим є економічний капітал. Він лежить в основі усіх інших видів капіталу і виступає у формі «затрат» на їх створення [48].

Емпіричні дослідження доводять зв'язок між інвестиціями в людський капітал та економічним зростанням, проте оцінка самого людського капіталу, так само як і ефективності відповідних інвестицій представляє практичну проблему.

Теоретичне дослідження наукових першоджерел [12; 37; 49] свідчить, що традиційно виділяють наступні види інвестицій в людський капітал:

- Витрати на освіту – загальну, спеціальну, формальну, неформальну, підготовку та перепідготовку кадрів за місцем роботи;
- Витрати на науку, включаючи витрати на дослідження і розробки;
- Витрати на інновації (інноваційні витрати);
- Витрати на оздоровлення – профілактика захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов, екологія і фізична культура;
- Витрати на пошук інформації і мобільність – здатність до змін і міграції з місць з низькою продуктивністю;
- Витрати на культуру, виховання і догляд за дітьми.

Стосовно витрат на освіту, особливо слід відмітити глибокий аналіз проблем професійної підготовки, який зроблено Дж. Мінцером (Mincer Jacob). Згідно з його оцінками, обсяг інвестицій у професійну підготовку можна порівняти з обсягами інвестицій у формальну освіту. Норми її віддачі також не поступаються нормам віддачі формальної освіти [50].

З точки зору О. Носика, О. Амосова, А. Дегтяря [37; 49], види інвестицій це – об'єкти інвестицій у людину, які визначають форми людського капіталу, тобто

капітал освіти (знання), капітал професійної підготовки (кваліфікація, навички, вміння, виробничий досвід), фізичний капітал (інвестиції у медичне обслуговування), капітал інформації (інвестиції в інформатизацію), капітал мобільності (трудова міграція), капітал виховання, що забезпечує якісне відтворення людського капіталу.

В країнах з високо розвинутими економіками в сукупному багатстві людський капітал займає близько 80 відсотків. В Україні біля 50 відсотків.

Загалом, зазначені наукові підходи, щодо об'єктів інвестицій в людський капітал і форм людського капіталу, були покладені в основу розробки компонент та схем формування людського капіталу Організацією Об'єднаних Націй (ООН).

У таблиці 1.4 узагальнено компоненти та схеми формування людського капіталу згідно Керівництва з виміру людського капіталу ООН, цільової групи з виміру людського капіталу, Нью-Йорк і Женева, 2016 р.

Таблиця 1.4

Компоненти та схеми формування людського капіталу згідно з визначенням організації економічного співробітництва і розвитку

Інвестиції в людський капітал упродовж життя	Людський капітал (втілений в індивідах)	Блага, обумовлені інвестиціями в людський капітал	
Виховання дітей	Знання	Економічні	Ринкова діяльність
Освіта			Неринкова діяльність
Виробниче навчання	Навички		Здоров'я
Інформаційне навчання	Вміння	Неекономічні (особистісні)	Суб'єктивний добробут
Охорона здоров'я	Здібності	Неекономічні (соціальні)	Обізнаність громадян
Міграція			Бажання співробітництва

Джерело: побудовано автором за даними [11].

Авторський підхід [51] щодо узагальнення об'єктів інвестицій, компонентів та благ, обумовлених інвестиціями в людський капітал, на особистісному рівні, мікро, мезо та макро рівнях відображено у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Компоненти та схеми формування людського капіталу

Інвестиції в людський капітал упорядковані життя	Людський капітал (втілений в індивідах)	Блага, обумовлені інвестиціями в людський капітал		
		Вид	Найменування	Сфера
Витрати на освіту	Капітал освіти	Економічні, соціальні	Знання, інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, інтенсивний продуктивний чинник суспільного розвитку, дохід	Ринкова, соціальна
Витрати на професійну підготовку	Капітал професійної підготовки	Економічні	Кваліфікація, навички, вміння, виробничий досвід, підготовка та перепідготовка кадрів за місцем роботи, дохід	Ринкова
Витрати на науку	Капітал науки	Економічні	Комерціалізація результатів наукових досліджень, дохід	Ринкова
Витрати на інновації	Капітал інновацій	Економічні	Стимулювання інноваційної діяльності та створення інтелектуальної власності, дохід	Ринкова
Витрати на охорону здоров'я	Капітал здоров'я	Економічні, соціальні	Профілактика захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов, екологія і фізична культура, дохід	Ринкова, соціальна
Витрати на пошук інформації, мобільність і міграцію	Капітал міграції, володіння економічно значимою інформацією	Економічні, соціальні	Можливість змін і міграції з місць з низькою продуктивністю, професійна трудова мобільність, демографічна активність, дохід	Ринкова, соціальна
Витрати на культуру, розвиток, саморозвиток, виховання і догляд за дітьми	Капітал культури, елементи фізіологічного і соціального капіталу, помітні фізичні форми	Неекономічні (індивідуальні)	Здоров'я дітей, домінуючі цінності і норми поведінки, взаємини індивідів, емоційна стійкість, психологічні здібності, особисті риси і мотивація індивідів, таланти, інтелект, культура, етика поведінки людини	Усі сфери життя

Джерело: розроблено автором на основі [12; 37; 42; 44; 48; 49; 50, 51; 52].

У свою чергу, формування людського капіталу на практиці являє собою подвійний процес.

З одного боку – це інвестиційна реалізація саморозвитку суспільно необхідних характеристик людського капіталу, тобто інвестиційне створення умов для саморозвитку людського капіталу в процесі життєдіяльності його носія.

З іншого – це інвестиційна реалізація цільового розвитку суспільно необхідного людського капіталу, тобто інвестицій у науково-освітній комплекс з метою виробництва інтелектуально-освітнього людського капіталу [28].

Кінцевим результатом розвитку людського капіталу, з одного боку, є якісне вдосконалення життєдіяльності суспільства, з іншого – розвиток сукупних якісних властивостей працівників, і розширене відтворення працівника як носія людського капіталу. Саме знання і кваліфікація є метою інвестицій в людський капітал, це основна відмітна ознака людського капіталу яка є джерелом задоволення майбутніх потреб і заробітків. Тому в ринкових умовах господарювання прийнято розглядати формування людського капіталу через інвестиції в структури які його розвивають і проводять.

Інвестування в людський капітал є вигідним як для самого працівника, так і для держави, роботодавця, інших соціальних інститутів. Працівник прагне підвищити рівень доходів, професійний статус, отримати більше задоволення від трудової діяльності, поліпшити умови праці. Роботодавець прагне до підвищення продуктивності і ефективності праці, інноваційної активності працівника, скорочення втрат робочого часу, скорочення травматизму, що в підсумку повинно сприяти підвищенню конкурентоспроможності організації. Держава прагне до зростання надходжень до бюджету від діяльності конкурентоспроможних організацій, досягнення економічного зростання, підвищення рівня життя громадян, підвищення інноваційної активності і суб'єктивної культури населення.

При цьому інвестиційні потоки реалізують розвиток людського капіталу на *двох стадіях*.

Перша стадія є базовою, вона передбачає забезпечення фінансових умов саморозвитку носіїв людського капіталу. Інвестиційні вкладення у людський потенціал на цій стадії призводять до найбільш високого результативного ефекту. Саме на цій стадії спостерігається найбільший динамічний ріст здібностей індивіда, найбільша ефективність капіталовкладень в залежності від терміну, протягом якого передбачається їх окупність. Термін окупності витрат неухильно скорочується, а вигідність капіталовкладень у людський капітал збільшується по мірі переходу від початкової стадії

навчання до етапу спеціальної підготовки фахівця. До того ж, динаміка розвитку потенціалу людського капіталу тим вище, чим у більш ранньому віці здійснені вкладення. Ранній період вкладень в індивіда являє собою своєрідну інтелектуальну базу майбутнього, його освітніх і творчих здібностей, які проявлять себе в майбутніх періодах навчання та трудової діяльності. *Дана стадія, здійснюється різними способами, з яких можна виділити три головних.*

Перший. Реалізація інвестицій в сімейному бюджеті. Це забезпечує фінансові умови збільшення складу сім'ї, зростання розумних потреб її членів, саморозвиток сукупних фізичних, інтелектуальних і пізнавальних здібностей, що складає основу формування нових якостей людського капіталу в потенційній формі.

Другий. Реалізація інвестицій в системах охорони здоров'я та культури, що забезпечують умови відновлення біологічного і психологічного людського капіталу, усувають ефект надмірно раннього старіння (як процесу передчасної втрати вартісної основи людського капіталу), зростання біологічних і психологічних якостей людини праці.

Третій. Реалізація інвестицій, що забезпечують умови всякої фізичної і розумової діяльності людини, зокрема інвестиції в науку і освіту, які створюють умови для якісного прориву до нової економіки та нової якості життя.

Друга (вища, інтенсивна) стадія розвитку людського капіталу передбачає реалізацію інвестицій в цілеспрямоване створення економічно вигідних і необхідних якісних властивостей і характеристик носіїв людського капіталу. Це інвестиції в науку і освіту. Там формується інтелектуально-освітній людський капітал.

Інвестиції в науку і освіту умовно діляться на інвестиції у *формальну та інвестиції у неформальну освіту*. Інвестиції у формальну освіту визначають отримання населенням середньої професійної, спеціальної та вищої освіти, професійної підготовки та перепідготовки в процесі трудової діяльності, навчання в аспірантурі, докторантурі. Інвестиції у неформальну освіту є передумовою самоосвіти індивіда.

Виходячи з даних теоретичних підходів, можна вивести певні закономірності розвитку людського капіталу. Зокрема, при незмінних інших умовах, підвищення обсягу фонду споживання і зростання рівня життя населення веде до розвитку

людського капіталу за рахунок створення нових кількісних, якісних і вартісних характеристик. І, навпаки, при незмінних інших умовах, зниження обсягу фонду споживання і зниження рівня життя населення веде до зниження розвитку, а іноді до призупинення розвитку людського капіталу, що негативно відображається на загальній ситуації в суспільстві, на показниках економічного і соціального розвитку [53].

Характеристика людського капіталу як об'єкту інвестицій надала можливість С. Дятлову визначити його сутність наступним чином – це «сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навиків, здібностей, мотивацій, які ціленаправлено використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють росту продуктивності праці і виробництва, і тим самим впливають на зростання доходів даної людини» [54, с. 6].

Притримуючись підходу про те, що людський капітал включає запас здоров'я, знань, навичок, здібностей і мотивацій, він включає інтелектуальну, фізичну і психологічну складові. Такий підхід до структури людського капіталу заснований на розмежуванні його властивостей, необхідних для здійснення активної життєдіяльності людини [54, с. 10].

Це дозволило визначити людський капітал як «сукупність вроджених здібностей, здоров'я, мотивів та інтересів, творчого і культурного потенціалу, накопичених та вдосконалених в результаті інвестицій знань і професійного досвіду, які необхідні для професійної діяльності, сприяють росту продуктивності і приносять дохід» [55].

Узагальнено, на основі аналізу зарубіжних і вітчизняних джерел можна виділити три базові складові людського капіталу:

- фізіологічну, пов'язану з природним здоров'ям людини, його тілесно-біологічною сутністю;
- трудову, яка проявляється як здатність людини до продуктивної праці, трудова мотивація, продуктивне ставлення до трудової діяльності, прийняття і дотримання прийнятих правил і норм культури праці;
- інтелектуальну, включає інтелект, набуті знання, вміння, навички, досвід, здібності, невіддільні від людини.

Джерелом вкладень в людський капітал можуть виступати держава, фірми і

домогосподарства. Взаємозв'язок структури людського капіталу з відповідними видами інвестицій представлена на *рисунку 1.1*.

КОМПОНЕНТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	ВИДИ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ
Капітал здоров'я і здорового способу життя →	Інвестиції в охорону здоров'я
Капітал освіти →	Інвестиції в освіту
Капітал професійної підготовки на виробництві →	Інвестиції в підготовку на виробництві
Науковий капітал →	Інвестиції в наукові розробки та розвиток інтелекту
Капітал культури →	Інвестиції у виховання, розвиток і саморозвиток
Володіння економічно значимою інформацією →	Інвестиції в пошук економічно значимої інформації
Капітал міграції →	Інвестиції в міграційні процеси
Мотивація економічної діяльності →	Інвестиції мотивації

Рис. 1.1. Лінійний процес компонентів та інвестицій в людський капітал
Джерело: побудовано автором на основі [11; 36; 41; 43; 49; 50; 52; 54; 55].

Важливим для дослідження є положення про те, що незважаючи на той факт, що інвестиції в людський розвиток є ідентичними інвестиціям в основний капітал, оскільки збільшують виробничий потенціал людини та відповідно виступають джерелом економічних вигід, усе ж, відповідно до діючої методології Системи національних рахунків (СНР), людський капітал не належить до капітальних активів в силу певних властивостей:

- відсутня фізична форма;
- неможливість присвоєння (не піддається передачі від людини до людини);
- не піддається виміру;
- не може відобразитися в балансах підприємств;
- не сумісний з конвенціями та інститутами, що регулюють стандартні трансакції які відображаються у фінансовій звітності [12, с. 12].

В економіці більшості розвинених країн проблема якості людського капіталу набуває особливої актуальності і вимагає вичерпного теоретичного аналізу внутрішніх і зовнішніх умов його функціонування. Під якістю людського капіталу мають на

увазі достатність його стану задовольняти вимоги сучасного рівня технологічного і соціально-економічного розвитку. Нові виклики економіки змушують визначити нові якісні параметри людського капіталу, привести їх у відповідність до нових вимог системи. Демографічна ситуація розвивається так, що чисельність населення України неухильно знижується, а отже все більшого значення набуватимуть якісні характеристики людського капіталу - рівень кваліфікації, здатність отримувати знання на протязі усього працездатного життя.

До числа базових закономірностей найближчого десятиліття відносяться зрушення в структурі попиту на робочу силу. У тих секторах економіки, де зростання буде відбуватися на новій технологічній основі, чисельність працівників, може і не збільшитися. Але вимоги до їх професійно-кваліфікаційного складу істотно зміняться. Потрібні кадри, що володіють новими професіями або більш високою кваліфікацією в рамках наявних професій. На сучасному етапі розвитку ця трансформація пов'язана з формуванням основ і подальшим розвитком інформаційного суспільства. Принципові зміни в техніці і технології висувають нові вимоги до робочої сили, спрямованості її підготовки, змушують коригувати структуру робочих місць, чисельність і склад працівників, що, в свою чергу, вимагає змін в структурі людського капіталу та інвестиційних процесах.

Дослідження процесів формування, розвитку і трансформації людського капіталу, аналіз і моделювання інвестицій в людський капітал були і тривають. Найважливіша причина - це постійна зміна, постійне перетворення соціально-економічного середовища для формування, розвитку і використання людського капіталу.

Виявлення специфічних характеристик людського капіталу є основою для вивчення процесу інвестування в людський капітал. Щоб довести раціональність інвестування в людський капітал, необхідно проаналізувати соціально-економічні аспекти інвестування в людський капітал.

Наші власні спостереження і спеціальні дослідження дозволяють нам визначити переваги і недоліки, можливості та загрози інвестицій в людський капітал відображені у *таблиці 1.6*.

Таблиця 1.6

Переваги і недоліки можливості та загрози інвестування

Сильні сторони:	Можливості:
1. Основоположний фактор соціально-економічного розвитку	1.1. Забезпечення безперервної освіти
	1.2. Забезпечення безперервного інвестування
2. Забезпечення високого рівня життя для індивіда	2.1. Широкий доступ до цікавої та перспективної роботи
	2.2. Високий дохід
3. Забезпечення тривалого економічного та соціального ефекту для суспільства	3.1. Високий престиж професії
	3.2. Задоволення від професійної діяльності
Слабкі сторони:	Загрози:
1. Значні затрати для індивіда та суспільства	1.1. Людський капітал амортизується
	1.2. Людський капітал втрачає свою цінність
2. Обмеження інвестування для вихідців з бідних сімей	2.1. Зниження рівня життя, бідність
3. Недосконалість діючих інститутів громадянського суспільства	3.1. Моральні та матеріальні втрати пов'язані з недосконалістю отриманих послуг

Джерело: побудовано автором на основі [56].

Авторські підходи до інвестування в людський капітал з метою його якісної параметризації зводяться до наступного:

1. Інвестування в людський капітал невіддільно від інвестицій в освіту, ні в часі ні в просторі, оскільки освіта відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу. Освіта формує робочу силу яка стає більш кваліфікованою і продуктивною. Освіта підтримує людський капітал на належному рівні, а для цього потрібна освіта упродовж життя. Отже освіта є домінантним фактором економічного розвитку суспільства в період становлення економіки знань.

2. Інвестування в здоров'я також відіграє значну роль, оскільки чим кращий стан здоров'я індивіда тим довший термін його активної діяльності, вища працездатність і продуктивність праці, ефективніше використовуються усі інші компоненти людського капіталу, в т. ч. капітал міграції. Отже більша віддача для індивіда, роботодавця, національної економіки в цілому.

3. Інвестиції в людський капітал є довгостроковими. За деякими оцінками середня тривалість інвестицій в освіту 12-20 років, в здоров'я на протязі всього життя.

4. Ступінь віддачі від інвестицій в людський капітал є індивідуальною, залежить від інтересів, підприємництва, переваг, матеріальної і моральної зацікавленості, загального рівня освіченості і культури індивіда.

5. До очікуваної віддачі від інвестицій в людський капітал відносять: більш високий рівень доходів, більш високий рівень задоволення від роду занять, більш високу оцінку діяльності в майбутньому, покращення умов праці тощо.

6. Інвестування в розвиток людського капіталу повинно стати концептуальною основою модернізації фінансування освіти на основі нових технологій фінансування закладів освіти і довгострокового кредитування, що забезпечить оптимізацію затрат індивіда і суспільства в цілому.

7. Інституціональна проблема – реформа вищої освіти в Україні повинна бути вирішена шляхом переорієнтації системи вищої освіти на формування людського капіталу. В даний час вона орієнтована на індустріальне суспільство – суспільство масового виробництва і споживання. Талановиті студенти із бідних сімей повинні отримати доступ до якісної вищої освіти за рахунок допомоги держави, приватних підприємств, спонсорів.

8. Зростання вартості людського капіталу забезпечує оновлення знань, досвід, зайнятість людей, що підкреслює необхідність розвитку інвестування в людський капітал з метою економічного зростання країни, високої віддачі для індивіда. Недоліки цього процесу повинні зменшуватися шляхом удосконалення інституціонального середовища в результаті інституціональних реформ уряду України.

1.3. Формування домінантів державного регулювання відтворення людського капіталу на інноваційних засадах

Сучасний історичний етап розвитку суспільства характеризується формуванням економіки знань, інновацій, глобальних інформаційних систем, економіки інтелектуальної праці, науки, новітніх технологій. Практично всі дослідники визнають реальність і вирішальну роль людського капіталу в новій економіці, який є головним, інтенсивним продуктивним фактором соціально-економічного розвитку сучасного

суспільства та індивіда. Різні країни знаходяться на різних щаблях соціально-економічного розвитку, мають різний ресурсний потенціал і ставлять перед собою різні (виходячи із політико-економічних інтересів) завдання. У сфері цих завдань невід'ємно присутні домінанти розвитку людського капіталу як стратегічної складової змін.

Внесок у розвиток концепцій людського капіталу як основного джерела прогресу, дослідження домінантів розвитку і відтворення людського капіталу зробили зарубіжні дослідники, зокрема: McClellan, D.C., Спенсер Л.М., Спенсер С.М.

Питанням дослідження домінантів розвитку і відтворення людського капіталу займалися науковці близького зарубіжжя: Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В., Бояцис Р., Чижова Е., Альван Х.А.

Дуже корисними виявилися результати досліджень українських вчених: Тимошенко К.В., Носик О.М., Полоус О.В., Доценко А.І., Краєвська Г.О., Терещенко Д.А., Мельничук Д.П., Семикіна А.В.

Вчені підкреслюють важливе значення конкретних груп людських здібностей, як ресурсу, у соціально-економічному розвитку. Зокрема, в умовах індустріального суспільства домінувала концепція, що передбачала значимість та оцінку професійних умінь і навичок працівників, в силу вимог науково-технічного прогресу. У період нової економіки на перший план виходить концепція у якій оцінка професійних компетенцій доповнюється оцінкою особистісних характеристик і соціально-трудова відносин працівників, що впливають на ефективність їх трудової діяльності. Це зумовило наукову полеміку щодо домінантів розвитку і відтворення людського капіталу, їх значення і пріоритетності.

В теорії людського капіталу сформувалася достатньо стала компонентна структура людського капіталу. Для теоретичного обґрунтування державних програм розвитку людського капіталу необхідно виокремити домінанти його розвитку і відтворення. У наукових працях останніх десятиліть сформувалися підходи окремих авторів щодо основних домінантів розвитку і відтворення людського капіталу за різними основами і цілями, єдності у цьому питанні не має.

В якості основної причини, що викликає необхідність актуалізації ролі людського капіталу в розвитку сучасного суспільства, можна виділити трансформацію

економічної системи і соціуму в цілому під впливом науково-технічної та інформаційної революцій. Це приводить до необхідності формування зовсім іншого типу працівника. У цих умовах на перший план виходять такі характеристики працівника, як креативність, здатність до інновацій, високий ступінь адаптації до прогресивних інноваційних технологій, уміння приймати швидкі і правильні управлінські рішення. Тобто працівник повинен бути не просто висококваліфікованим професіоналом, але й володіти розвинутим креативним інтелектом [57, с. 48].

Можна виділити наступні основні елементи індивідуального людського капіталу:

- знання, що представляють собою доцільну форму інформації, яка використовується в економічній діяльності, що дозволяє підвищити її ефективність;
- здібності - вміння успішно виконувати будь-яку діяльність. Розрізняють такі рівні розвитку здібностей: відсутність здатності (нульовий рівень), часткові здібності, середні здібності, талант, геній;
- досвід або навички дії, майстерність виконання конкретних трудових операцій тривалий час;
- культура - принципи і стереотипи поведінки в рамках існуючих в суспільстві знань, правил, традицій, моралі;
- мотивація - спрямованість діяльності, її інтенсивність, задоволеність процесом і результатами;
- здоров'я;
- культурно-моральний капітал;
- трудовий капітал;
- організаційно-підприємницький капітал;
- інтелектуальний капітал [58, с. 100].

В інноваційному процесі виняткову роль грають творчі здібності людини, його інтелект, кмітливість, уміння знаходити нетрадиційні рішення складних проблем [59, с. 94]. Дотримуючись даного положення, можна констатувати, що перехід суспільств до економіки знань висуває на перший план індивіда – носія інтелектуальних (творчих) здібностей до інноваційної діяльності. Це зумовило необхідність створення

відповідного соціального середовища і умов, які сприяють максимально повному використанню знань та інтелектуального, творчого потенціалу індивіда. В результаті виникла концепція управління людським капіталом, його інтелектуальної складової. Нині розроблено значну кількість різних систем індикаторів й індексів, які використовуються для аналізу розвитку соціального середовища і умов, які сприяють максимально повному використанню людського капіталу, зокрема інновацій, освітнього потенціалу, інформатизації суспільства, використання інформаційно-комунікаційних технологій тощо [60].

Домінанти розвитку людського капіталу можливі за різними основами і цілями, які представлені у літературі за цією проблематикою. Однією з них є «компетенція» [61]. Компетенція все частіше використовується при вивченні потенціалу носіїв людського капіталу. Поняття компетенція не має єдиного визначення, проте в цілому являє собою сукупну оцінку деяких елементів людського капіталу. Компетенція - це характеристика індивіда, яка має причинний зв'язок з його роботою. Така характеристика включає в себе навички, мотиви і різні комунікативні здібності. Найбільша увага концептуалізації поняття компетенція приділяється в різних дослідженнях ефективності організацій, менеджменту і людських ресурсів. Великий вклад у розробку компетенцій зробив Річард Бояціс з метою вивчення характеристик, які безпосередньо пов'язані з ефективністю роботи менеджерів – працівників організацій, незалежно від їх специфіки [62]. Р. Бояціс виділяє 19 менеджерських компетенцій:

- орієнтація на ефективність (бажання зробити щось краще за інших);
- проактивність (намір до дії направленої на виконання задачі);
- діагностичне використання компетенцій (спосіб мислення, при якому використовуються певні моделі і концепції, для забезпечення подій, що відбуваються);
- намагання чинити вплив;
- впевненість в собі;
- застосування усних презентацій (ефективність комунікації);
- логічне мислення (процес мислення при якому певні події розглядаються у причинно-наслідковому зв'язку з іншими подіями);
- концептуалізація (здатність створювати власну концепцію яка описує певну

подію);

- використання соціального впливу (використання свого впливу для створення команди, альянсу, мережі, коаліції);
- позитивне відношення (довіра до людей);
- управління груповими процесами;
- точна самооцінка;
- розвиток інших;
- одностороннє використання влади (директивність);
- спонтанність (здатність легко і вільно виражати себе у відповідних умовах);
- самоконтроль (підпорядкування власних бажань потребам організації);
- об'єктивність сприйняття;
- внутрішня рівновага і адаптивність (терпіння в роботі і правильне розуміння змін житті та організації);
- націленість на відносини (намагання будувати відносини з оточенням) [63].

Виходячи із компетенцій запропонованих Р. Бояцісом, Л. Спенсер і С. Спенсер [64] виділили наступні компоненти компетенцій:

- Мотиви;
- Психофізіологічні особливості;
- Віра людини в свою здатність діяти ефективно;
- Знання;
- Навички.

Така структура компетенції адекватно вписується в теорію людського капіталу.

О. Полоус визначає домінанти розвитку людського капіталу України в контексті відповідності критеріям конвергенції Європейського Союзу (ЄС) і, зокрема, виконанню Маастрихтських критеріїв (критеріїв конвергенції):

- інфляція не повинна перевищувати більш ніж на 1,5% – середнє значення трьох країн-учасниць Європейського Союзу з найбільш стабільними цінами;
- довгострокові процентні ставки за державними облігаціями не повинні перевищувати більш ніж на 2% – середнє значення відповідних ставок в країнах з найнижчою інфляцією;

- обмінний курс не повинен протягом останніх двох років виходити за рамки встановленого коридору (+/- 15%);
- державний борг повинен бути менше 60% ВВП;
- дефіцит державного бюджету не повинен перевищувати 3% ВВП.

За оцінками О. Полоуса, Україна різко піднялася за критерієм «креативна продукція», який включає в себе розробку продукції з високою доданою вартістю, ІТ-продукти, дизайн, медіа, моду тощо. Також завдяки діджиталізації економіки, тобто її поступового перетворення на економіку з високим рівнем використання ІТ-технологій. Середній та малий бізнес все частіше використовують можливості Інтернету і ІТ, як інструментів зростання свого бізнесу. Таким чином, домінанти розвитку людського капіталу України слід розглядати в контексті відповідності критеріям конвергенції. Необхідно продовжувати пенсійну реформу, адміністративну реформу щодо оптимізації кількості державних службовців (крім сфери освіти, що відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу та сфери охорони здоров'я, що підтримує його розвиток), зміни в сфері податкового навантаження на обсяг оплати праці з метою збільшення розміру оплати праці та зниження рівня трудової міграції українців, сприяти забезпеченню інвестицій в український бізнес, а також стимулювати автоматизацію, роботизацію українського бізнесу та виведення його на інноваційний рівень [65, с. 916].

Ще одну домінанту розвитку людського капіталу досліджують А. Доценко та Г. Краєвська. Це відтворення людського капіталу поселень України, зокрема сільських поселень. Науковці дійшли висновку, що:

- На сучасному етапі в Україні відбувається регресивний режим відтворення людського капіталу, зумовлений поглибленням негативного процесу депопуляції населення;
- Головною тенденцією є зменшення кількісних параметрів людського капіталу, що потребує зростання якісних параметрів;
- Якісні зрушення у структурі та відтворенні людського капіталу полягають у підвищенні питомої ваги осіб працездатного віку та осіб, які мають задовільний стан здоров'я, мають повну загальну середню та вищу освіту, зокрема в сільських

поселеннях частка осіб з вищою освітою майже утричі менша, ніж у міських;

- Процес відтворення людського капіталу має значні відмінності у міських та сільських поселеннях України, що зумовило виникнення депресивних сільських територій;

- Зрушення статево-вікової структури сільського населення зумовили тенденцію до зменшення навантаження працездатного населення особами молодшими та старшими працездатного віку [66, с. 47].

Д. Терещенко, у дослідженні сучасних домінантів розвитку людського капіталу виділяє вимоги продиктовані Четвертою промисловою революцією. Дослідження підтвердило ключову роль сфери освіти у формуванні людського капіталу. Результати свідчать про те, що основні показники України у сфері освіти не дають можливості відтворити людський капітал відповідно до сучасних технологічних викликів, тому своєчасні заходи з боку держави вимагають впровадження політики, спрямованої на подолання відставання України щодо показників продуктивності праці, ефективності системи освіти та інших показників, які дають змогу реалізовувати концепцію «Індустрія 4.0» завдяки зростанню якості людського капіталу. Автором доведено, що світова концепція «Індустрія 4.0», яка демонструє сучасні зміни в технологіях, способах відтворення та реальних потребах, які передбачають інновації, демонструє певні особливості підходів до формування людського капіталу. Своєчасна реалізація високотехнологічного шляху розвитку економіки дасть змогу державам досягти суттєвого зростання. З'ясовано значне відставання України щодо можливостей впроваджувати сучасні виробництва та формувати належний рівень людського капіталу. Зроблено висновки, що, маючи значний науково-освітній потенціал, Україна повинна прискорити модернізацію сфери освіти, науки, інновацій через правові, адміністративні, економічні й інші механізми державного управління та зміну підходів до шляхів формування людського капіталу [67, с. 208].

Д. Мельничук, відправним пунктом розвитку людського капіталу, як основного фактору модернізації суспільства, визначає освіту, адже особистісний та професійний розвиток громадян є найважливішою передумовою ефективної модернізації. Не викликає сумнівів й те, що саме освіта сприяє осучасненню суспільств, слугує

підґрунтям для розвитку наукомістких виробництв, впровадження прогресивних технологій у господарську практику. Автор стверджує, що негативна тенденція в українській освіті прогресуватиме доти, доки обсяги наборів до закладів вищої освіти (ЗВО) та переліки спеціальностей не будуть відповідати реальним кадровим запитам, що формуються на всіх рівнях економічної системи суспільства. Сьогодні освіта – другорядний інструмент соціального управління, а має стати провідним інститутом розвитку професійних якостей громадян, спроможних забезпечити високу продуктивність праці та інноваційність її результатів. Вчений доходить висновку, що основною з причин, які гальмують розвиток системи освіти та професійної підготовки, є те, що у вітчизняній економіці домінують робочі місця низької технологічної укладності, які малопривабливі для сучасних фахівців, насамперед, молодих. Продуктивні спроможності переважної більшості економічно активного населення залишаються нерозвинутими. Саме тому вкладення в освіту мають супроводжуватися відродженням виробничої сфери, підкріплюватися капіталовкладеннями у всебічний розвиток підприємств. Техніко-технологічна модернізація галузей економіки – найважливіша передумова високої ефективності процесів у сфері управління людським капіталом [68, с. 511-514].

О. Носик, відправним пунктом розвитку людського капіталу констатує економічну складову інноваційного розвитку. З точки зору вченого, людський капітал як цінність накопичених людиною знань, здібностей, навичок постійно збільшується у використанні різних сфер суспільного життя. З одного боку, це базовий ресурс для інновації та розвитку. З іншого боку, розвиток інноваційної економіки в певній мірі визначає трансформацію людського капіталу. Її загальна ефективність полягає в підвищенні рівня інновацій, що проявляється в здатності сприймати інновації та інновації з упором на створення, реалізацію та застосування. В контексті інноваційного відтворення людського капіталу дослідники визначають єдність часу життя людини: народження, інвестиції, первинний розвиток, базовий розвиток, спеціалізація знань, практична діяльність, старіння; і інвестиційний цикл у розвитку: формування, накопичення, реалізація і дохід від виробничої діяльності [59, с. 94-120].

В унісон з О. Носиком, деякі вчені близького зарубіжжя В. Смирнов, І.

Сошников, В. Романчин, І. Скоблякова, відправним пунктом розвитку людського капіталу вбачають інноваційний сектор економіки і його розвиток [58, с. 29].

Основною домінантою розвитку людського капіталу А Семикіна визначає його конкурентоспроможність. В якості тенденцій, які грають домінуючу роль у розвитку людського капіталу України та формуванні його конкурентоспроможності, А. Семикіна, вбачає:

- 1) Розвиток національного ринку праці, служб зайнятості, свобода трудового вибору;
- 2) Зменшення населення в Україні на тлі демографічної кризи;
- 3) Явище «старіння» населення;
- 4) Тенденції погіршення стану здоров'я населення;
- 5) Зменшення кількості найманих працівників, що має місце внаслідок демографічної кризи і структурних змін у зайнятості;
- 6) Зменшення притоку молодшої робочої сили на підприємства;
- 7) Тенденції стагнації в економічній активності населення, зростання безробіття;
- 8) Стабільно висока частка зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам: впливом шкідливих чинників, перевищення гранично допустимих норм шуму, ультразвуку, інфразвуку, впливу хімічних речовин, пилу, вібрації тощо, важка фізична праця;
- 9) Низький рівень механізації, автоматизації, інтелектуалізації праці;
- 10) Зростання мобільності робочої сили у трудовій діяльності, навчанні;
- 11) Якість знань у сфері шкільної освіти, професійно-технічної та вищої освіти;
- 12) Зростання питомої ваги штатних працівників з вищою освітою;
- 13) Оплата праці;
- 17) Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу [69, с. 206].

Лише три з них, на чому наголошує науковець, формують позитивні впливи на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, це – розвиток національного ринку праці, служб зайнятості, свобода трудового вибору; зростання питомої ваги штатних працівників з вищою освітою; зростання мобільності робочої сили у

трудо́вій діяльності, навчанні.

Домінанти розвитку людського капіталу, з позиції Е. Чижової, обумовлюють особливості і характеристики економіки знань, її сутнісні відмінності від стандартної ринкової економіки. Адже у неї інші закономірності і механізми. Це, зокрема, перехід від індустріальної економіки до наукоємної нової економіки з інтенсивним використанням науки на основі інтелектуальних джерел [43]. За оцінками Всесвітнього економічного форуму, в даний час країни світу розташовуються на різних щаблях розвитку економіки: перша, факторна стадія, характерна для країн з самим низьким рівнем розвитку, для яких основою макроекономічного росту служить мобілізація основних факторів виробництва (земля, сировинні товари і некваліфікована праця); друга, інвестиційна стадія, охоплює країни які інтегровані у світову економіку, використовуються світові технології у внутрішньому виробництві; третя, інноваційна стадія, стосується країн які здійснили перехід від економіки, що імпортує технології до економіки яка створює технології. Тут варто відмітити структуру економіки України, яка в чистому вигляді не належить до жодної із зазначених стадій, оскільки має як інноваційні сектори, інвестиційні та сектори, що залежать в основному від виробничих факторів.

На наш погляд, однією із важливих домінант розвитку людського капіталу в Україні і, відповідно, регулювання інвестування в людський капітал є політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям, а також працездатності населення [70]. Це підтверджують зарубіжні дослідження. За даними Європейського інформаційно-дослідницького центру сьогодні більшість країн світу впроваджує політику зайнятості та регулює ринок праці в межах загальної економічної та соціальної політики, оскільки зайнятість є одним з основних показників та індикаторів співвідношення попиту та пропозиції в державі. Досвід розвинутих країн показує, що для вирішення проблеми безробіття необхідно не тільки регулювати ринок праці, а й впроваджувати економічні реформи в усіх галузях виробництва продуктів та послуг [71].

Основним показником зайнятості є зведений баланс трудових ресурсів, що включає в себе такі компоненти:

- загальна кількість населення;
- кількість трудових ресурсів;
- розподіл трудових ресурсів;
- розподіл зайнятих за сферами виробничих та невиробничих галузей.

Виявлення специфічних особливостей політики зайнятості дозволяє визначити наступні інструменти, що використовують у державному регулюванні ринку праці:

- економічні: кредитна, фіскальна, податкова політики; системи пільг та дотацій;
- правові: прийняття нового та вдосконалення чинного законодавства;
- адміністративно-інституційні: термін навчання, квоти на працевлаштування, зміни графіку роботи;
- організаційні: розвиток системи професійної орієнтації та перекваліфікації, підвищення ефективності роботи служб зайнятості та працевлаштування;
- інформаційні: надання консультативно-інформаційних послуг щодо ситуації на ринку праці.

Вище викладене підкреслює, що механізми регулювання ринку робочої сили також можна поділити на:

- загальні (що охоплюють все населення) та селективні (направлені на певну групу працездатних громадян);
- прямі (відкриття нових підприємств, створення робочих місць, запуск соціальних програм зайнятості та навчання) та непрямі (опосередкований вплив на ринок праці через податкові, фіскальні та інвестиційні інструменти);
- активні (підвищення професійної мобільності працездатних) та пасивні (соціальна допомога по безробіттю) [70].

Для вирішення проблем зростання безробіття, відтоку та диспропорції робочої сили, зниження рівня реальних доходів населення сформувалися національні моделі соціально-трудова відносин, на які також суттєво вплинули історичні, культурні та політичні фактори. Теоретичний аналіз літератури дозволяє виділити 5 основних моделей регулювання рівня зайнятості та ринку праці: американську (США);

англосаксонську, або ліберальну (Великобританія, Канада, Австралія); скандинавську, або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну, або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія); японську, або патерналістську.

1. Американська (США):

- громадянин в першу чергу має сам докласти зусиль для досягнення професійного успіху та самореалізації;
- ринок праці децентралізований, кожен штат має власне законодавство щодо зайнятості;
- працівник має бути географічно та професійно мобільним.

2. Англосаксонська, або ліберальна (Великобританія, Канада, Австралія):

- відносно пасивний характер державної політики зайнятості;
- багато функцій на себе перебирають профспілки та громадські організації в регулюванні ринку та забезпечення належних умов праці;
- на державному рівні роботодавцям надаються широкі права у питаннях найму/звільнення працівників, оплати праці та графіку роботи.

3. Скандинавська, або соціал-демократична (Швеція, Норвегія, Данія):

- активна політика держави на ринку праці;
- максимальне зниження рівня безробіття.

4. Континентальна, або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія):

- підвищення продуктивності праці через стимулювання заробітною платою;
- надання пільг підприємствам, що модернізують свої підприємства та створюють робочі місця;
- високий рівень захищеності працівника на законодавчому рівні;
- жорсткі норми трудового права та законодавчо встановлений мінімум оплати праці.

5. Японська, або патерналістська:

- принцип «довічного найму» з гарантіями для працівників на весь період трудової діяльності, зазвичай до 55–60 років;

- розмір зарплати прямо залежить від досвіду роботи на підприємстві;
- ринок праці є статичним, з рівнем мобільності близько 2 % зайнятих [72].

Вище викладене підкреслює основоположну тезу про те, що інструменти державного регулювання ринку праці, механізми регулювання ринку робочої, моделі регулювання рівня зайнятості та ринку праці забезпечують розвиток та управління людським капіталом.

В результаті визначено підходи до вирішення поставленого завдання в Європейському союзі та Україні (*див. додаток В*).

Посилення уваги до проблеми людського капіталу, на наш погляд, пов'язано також з аналізом працездатності населення. Важливими для дослідження виявилися результати спостережень Спеціалізованого агентства Європейського Союзу. Агентство надає консультації та здійснює підтримку експертів для інституцій ЄС та країн партнерів з конкретними програмами та проектами в галузі освіти та навчання, навчання протягом усього життя, ринку праці та зайнятості, соціальних програм тощо, в т. ч. України, в контексті політики щодо покращення розвитку людського капіталу.

В результаті встановлено, що людський капітал, це – знання, компетенції та вміння, які люди мають та вміють мобілізувати / використовувати для покращення свого життя (головним чином за рахунок вигідної зайнятості) та сприяння соціальному та економічному розвитку своїх країн. Працездатність – здатність людини отримати початкову роботу, зберегти працевлаштування та отримати нову роботу. Освіта та навчання - важливий інструмент розвитку знань, компетенцій та навичок, що призводять до працевлаштування [70].

Щоб обґрунтувати підходи до розвитку людського капіталу країни необхідно з'ясувати:

- 1) Як запас людського капіталу використовується та мобілізується в економіці?

Ключем виступають показники зайнятості та механізми розподілу робочої сили.

- 2) Як потоки людського капіталу (молоді покоління) готуються до економіки знань? Ключ - огляд ефективності систем освіти та навчання.

Спеціальні дослідження країн Середземномор'я, Східної Європи, центральної Азії [74] дозволили визначити фактори впливу, що вимагають вирішення завдань

розвитку людського капіталу:

- демографічний тиск (3% щорічного збільшення робочої сили);
- низький рівень участі та зайнятості робочої сили (50-45%), низька жіноча активність (25%);
- високий рівень безробіття (15%), особливо серед молоді (25,6%);
- важлива роль державного сектора у працевлаштуванні;
- велика неформальна зайнятість (50%) та сегментація ринку праці;
- слабкі (неіснуючі) системи соціального захисту;
- збільшення приватних витрат на освіту;
- тривала проблема рівного доступу до якісної освіти: чоловіків / жінок, сільських / міських, багатих / бідних;
- погіршення якості масової освіти на всіх рівнях: відмова від навчання, невдача та частота повторної освіти;
- відносно погана освітня інфраструктура, застарілі навчальні програми та методи викладання;
- слабкі зв'язки між світами освіти та роботи;
- високий соціальний престиж надається університетському диплому, а не вмінню та продуктивності праці;
- слабка залежність між інвестиціями в освіту та економічним зростанням, та низькі соціальні / продуктивні прибутки від освіти.

Пріоритетні інструменти сприяння розвитку людського капіталу в Україні (*див. додаток В*) пов'язані з вирішенням проблем розвитку людського капіталу. Сутність проблем зводиться до наступного:

1. В галузі формування та реалізації ефективної політики у сфері освіти, охорони здоров'я:

- неефективність системи охорони здоров'я, зокрема надання відповідних послуг, застаріле обладнання та процедури, нечітка компетенція різних рівнів влади;
- погіршення якості освіти, застарілі методи навчання; незадоволення роботодавців якістю освіти;
- відсутність адресного підходу в існуючій системі соціальної підтримки;

- низька якість та ефективність послуг системи соціального захисту населення;
- витрачання великої частки валового внутрішнього продукту на державні послуги системи соціального захисту населення та допомогу.

2. В галузі розвитку особистості, культури і спорту; поширення використання української мови в усіх сферах життєдіяльності:

- недостатній рівень патріотизму, використання української мови;
- відсутність можливостей і підтримки для самореалізації в культурній сфері та спорті.

Ключові показники ефективності досягнення цілей урядом України [73] наступні:

- індекс людського розвитку — входження до 50 кращих країн;
- рівень смертності — зменшення на 10 відсотків;
- рівень бідності (ОЕСР) — 15 відсотків.

Для негайного вирішення заявлених проблем, вважаємо за доцільне проаналізувати показники, що підтверджують актуальність і необхідність інвестицій в людський капітал:

1) Ціна людського Капіталу. Людський капітал є головним драйвером створення та розвитку інноваційної економіки. Саме креативне ядро людського капіталу – провідні вчені, викладачі, управлінці, вчителі та інші фахівці генерують інновації, формують сприятливі умови для інноваційного процесу і високої якості життя. На сьогодні стан людського капіталу України є досить сумним: населення стрімко скорочується та старіє; народжуваність значно нижче рівня, необхідного для простого відтворення населення; частка працездатного населення зменшується; зростає трудова міграція, особливо втрачає Україна інтелектуальний капітал. Україна мала стати процвітаючою країною із середнім доходом. Проте, за даними Atlantic Council [75] вона перетворюється на одну з бідніших країн Європи.

2) Людський капітал у складі національного багатства. Людський капітал наразі визнаний одним з ключових елементів національного багатства, що забезпечує довгострокове зростання економіки. З цієї точки зору варто було б оцінити його вартість. Не існує єдиної формули чи підходу для оцінки вартості життя людини з економічної

точки зору, але певні підходи існують:

1. Прибутковий підхід. Вартість життя людини визначається на підставі її доходів. Економічний еквівалент життя середньостатистичної людини дорівнює відношенню середнього душевого наявного грошового річного доходу до середньої ймовірності смерті протягом року.

2. Оцінка на основі ВВП на душу населення. В рамках цього підходу передчасна смерть означає втрату суспільної корисності, пов'язаної з людиною. Передбачається, що суспільну корисність людини можна виміряти за допомогою валового внутрішнього продукту на душу населення. Відповідно, недоотриманий в результаті передчасної смерті людини валовий ВВП – це і є вартість його життя.

3. Актуарний підхід. Оцінка проводиться на підставі середнього доходу на душу населення і ВВП. Його відмінною рисою є використання розвиненого математичного апарату для оцінки вартості життя людини (ВЖЛ) виходячи з випадкового часу настання смерті. Такі математичні методи широко застосовуються наприклад, для розрахування вартості життя страховими компаніями.

4. Витратний підхід. ВЖЛ визначається як сума витрат, необхідних для розвитку людини – суспільних витрат на охорону здоров'я, освіти, підготовку трудових ресурсів та інших витрат. Відомі підходи до вирішення поставленого завдання засновані на з'ясуванні необхідності знання про вартість людського капіталу. Знати цінність життя корисно при проведенні аналізу витрат і переваг, особливо стосовно внутрішньої державної політики.

Розрахунок ВЖЛ зовсім не означає, що держава отримає збитки лише в разі смерті людини. Людина може просто змінити країну проживання – і це фактично та ж сама втрата людини державою. Важливо розуміти, що ВЖЛ тісно пов'язана з прибутками / збитками держави. Українцям і особливо українській владі дуже корисно знати ціну людського капіталу, який ми втрачаємо від трудової міграції, і скільки виграють країни-реципієнти української робочої сили. До прикладу, спробуємо розрахувати, які втрати зазнає громада чи Україна в цілому від втрати 1 громадянина на рік.

Скористаємося методом розрахунку використовуючи ВВП на душу населення.

Станом на 2018 рік воно становило \$3095. Тобто, якщо хоча б одна людина покине країну чи громаду, ми втрачаємо \$92850 з розрахунку, що середня тривалість працездатності людини становить 30 років. Згідно статистики, з України щороку виїжджають на проживання до інших країн близько 300000 осіб. Прості математичні розрахунки показують нам, що за рік ми втратимо \$928500000.

Більшість досліджень показують: чим багатша країна, тим вище вона оцінює життя своїх громадян. У цивілізованих країнах світу ВЖЛ зазвичай підрахована. Людське життя там розглядається з макроекономічної точки зору, і ця величина використовується у обрахунках бюджетів у багатьох галузях, наприклад, у медичній, або сфері безпеки дорожнього руху, у судовій практиці, у страхуванні тощо.

Від цифри ВЖЛ відштовхуються при визначенні збитків та відшкодування, якщо людина загинула чи отримала травми. У Європейських країнах життя в середньому коштує від 1 до 2 млн євро.

Спираючись на європейський досвід і з метою зменшення кількості дорожньо-транспортних пригод (ДТП) українські експерти підраховали скільки коштує життя українця. Дослідження з оцінки вартості життя та сукупних збитків від ДТП було проведено на замовлення Національної програми з попередження дорожньо-транспортного травматизму дітей та молоді Traffic Challenge [76]. На сьогодні – це дані, які засвідчені аудиторською компанією BDO, що входить до п'ятірки найбільших світових аудиторів і працює в понад 150 країнах світу.

Розрахунок проводився за такими методами:

1.Обрахунок економічних втрат і витрат держави. Він базується на офіційних даних та обрахунку збитків, недоотриманих доходів держави.

2.Обрахунок економічних втрат і витрат держави і домогосподарств. Він базується на офіційних даних, обрахунку збитків, недоотриманих доходів держави, витрат домогосподарств.

3.Оцінка на основі обрахунку соціально-економічних збитків. Базується на оціночних даних витрат, тут враховано всі витрати: і держави, і домогосподарств, і моральні збитки.

За результатами обрахунку вартість життя українця складає:

- За першим методом вартість життя складає \$79618 (або 1736458 грн), а загальний річний збиток держави складає \$485 млн (або 10 млрд 583 грн, 0,53% ВВП).
- За другим методом вартість життя складає \$177 тис 108 (або 3862721 грн) загальний річний збиток держави складає \$1 млрд 197 (або 26 млрд 113 грн, 1,32% ВВП).
- За третім методом обрахунків вартість життя українця становить \$400 тис 378 (10490840 грн), а загальний економічний збиток від ДТП за цим підходом – \$2 млрд 074 (або 45 млрд 227 грн, 2,5% ВВП).

Знаючи суму сукупних збитків від ДТП, стає відомою власна цінність індивіда. Держава зможе спрямувати превентивну діяльність в сфері безпеки дорожнього руху, страхування, організації дорожньої інфраструктури, медицини, правоохоронної діяльності та судової практики відшкодування збитків у відповідності до світових стандартів, правильно вибудувати пріоритетність проблем і, як результат, прийти до їх ефективного вирішення. Розуміючи власну цінність, ми зможемо ефективно використовувати людину як ресурс для досягнення високого рівня розвитку країни [12; 77; 78].

Ціна людського капіталу безпосередньо пов'язана з розвитком людини. Розвиток людини - це розширення вибору з тим, щоб люди прожили довге і здорове життя, були освічені і мали кошти для гідного життя. Основним виміром людського розвитку є індекс людського розвитку, який відображає тривалість життя, грамотність і доступ до ресурсів. Індекс людського розвитку (ІЛР (HID - Human Development Index): комбінований, синтетичний показник, що визначає середню величину досягнень в трьох основних вимірах людського розвитку: здоров'я та довголіття, знання і гідний рівень життя.

В даний час ІЛР використовують такі міжнародні організації, як ООН і Світовий банк (МБРР) для зіставлень рівня розвитку окремих країн на підставі якого можна отримати уявлення про стан людського капіталу по країнах світу. ІЛР відображає величину добробуту і якості життя населення тієї чи іншої країни і являє собою середню арифметичну величину, що виводиться з трьох наочних індикаторів якості людського капіталу:

- індексу очікуваної середньої тривалості життя населення при народженні;
- індексу рівня освіти населення;
- індексу реального ВВП на душу населення.

ІЛР ООН (HDI) відображає середні досягнення країни за трьома основними показниками людського розвитку:

- довге і здорове життя визначається показником очікуваної тривалості життя при народженні;
- рівень знань визначається показником частки грамотних дорослих (LR) (з ваговим коефіцієнтом 2/3) і сукупною часткою учнів початкової, середньої і вищої ступенів освіти в конкретних вікових групах (CGER) (з ваговим коефіцієнтом 1/3);
- рівень життя оцінюється як ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності (PPP) в дол. США.

Ці показники найбільш повно характеризують суспільний прогрес і спрямовані на реалізацію трьох ключових цілей людини, які забезпечують зростання якості її людського капіталу:

1) прожити довге і здорове життя. Головною складовою цієї мети є здоров'я людини. Воно виступає важливим чинником зростання якості людського капіталу. Гарне здоров'я сприяє розвитку і накопичення всіх сил людини, повної їх реалізації в праці, отже, підвищенню працездатності людей;

2) придбати, накопичити і підвищити знання (фаховий рівень), які безпосередньо впливають на якість людського капіталу. Виявлено, що збільшення суспільних і особистих витрат на освіту забезпечує більше половини приросту ВВП, а також сприяє всебічному духовному розвитку людини як особистості;

3) отримати доступ до засобів існування, що забезпечує гідний рівень життя. З ростом подушного доходу в короткостроковому періоді його частка, що йде на харчування, випереджає в рості частку, що йде на придбання непродовольчих товарів. У довгостроковому періоді із зростанням доходу його частка, що йде на придбання товарів тривалого користування, послуг, що забезпечують духовний розвиток людини, випереджає в рості частку, що йде на харчування.

Вважаємо, що корисний ефект людського капіталу з позиції нової якості його

змісту спрямований на більш повне задоволення основних потреб людини, які забезпечують всебічний її розвиток. Все це має тісний зв'язок з внутрішнім соціальним середовищем людини, який створюється завдяки підвищенню ефективності людського капіталу і праці [79, с. 109].

За даними Доповіді про людський розвиток 2019, опублікованої для Програми розвитку Організації об'єднаних націй (ПРООН), Україна за показником ІЛР посідає 88 місце, увійшовши у групу країн високого ІЛР [80].

Аналіз методологічних засад регулювання ринку праці та розвитку людського капіталу Європейського союзу та України (*див. додаток В*), проблем розвитку людського капіталу в Україні дозволив зробити висновок, що вони значно відрізняються. Їх відмінність пояснюється різними рівнями економічного та соціального становища країн та іншими факторами, зокрема незначною швидкістю розповсюдження і запровадження прогресивних результатів інвестицій в сфері освіти і науки. Продуктами розвитку цих галузей є інформація, яка розповсюджується і комерціалізується. Комерціалізація інформації в економіці швидше розповсюджує інформацію і з меншими затратами ніж традиційні продукти її виробництва. Найбільш очевидним способом вимірювання ефекту інвестицій в освіту для суспільства стало обчислення залежності зростання ВВП від збільшення рівня освіти працівників.

Необхідно відзначити, що не всі оцінки впливу факторів економічного розвитку, що ґрунтуються на результатах сучасних досліджень, підтверджують висновки класичної теорії людського капіталу про те, що його накопичення однозначно зумовлює економічний і соціальний прогрес [79, с. 105]. Це пояснюється наступними причинами:

- процес навчання сам по собі не виробляє людський капітал;
- граничні норми віддачі від інвестицій в освіту можуть стрімко падати в тих країнах, де попит на освічену робочу силу не розширюється;
- несприятливий інституційне оточення створює для освіченої робочої сили стимули до діяльності, що не сприяє економічному зростанню (наприклад, належність до кримінальної сфери або еміграції).

Вище викладене підкреслює необхідність більш глибоких досліджень, що

розглядають конкретні випадки поєднання інвестицій в людський капітал та інших факторів, що впливають на економічний розвиток.

Зростання освітнього рівня дає економічний ефект лише в країнах з «відкритою» економічною системою, особливо там, де імпорт обладнання підвищує вимоги до кваліфікації робочої сили. Крім того, важливим інституціональним фактором, що визначає економічну ефективність підвищення рівня освіти, є рівномірність розподілу базової освіти серед представників різних соціальних груп.

Багато дослідників схильні вважати, що навіть досить високі оцінки економічного ефекту освіти (соціальної норми віддачі інвестицій в цю сферу) насправді занижені, оскільки не враховується непрямий вплив мультиплікаційного ефекту, що погано піддається виміру традиційними статистичними методами [79, с. 106].

Носієм реально накопиченого біологічного людського капіталу є єдиний суб'єкт праці - сукупність людей суспільної системи, що використовують свій людський капітал з метою отримання доходу, тобто загальна сукупність людей, яка працює і отримує відповідну заробітну плату, частина з якої і є дохід від використання потенційного людського капіталу індивіда.

Біологічний людський капітал складається з двох частин: одна частина є спадковою, інша - набутою. Протягом усього життя індивіда відбувається знос цього капіталу, все більше і більше прискорюється з віком (смерть необхідно розуміти як повне знецінення фонду здоров'я). Реалізація вкладень, пов'язаних з охороною здоров'я, здатна лише до обмеженого розвитку біологічного капіталу працівника. Її головне призначення - збільшувати період активної життєдіяльності індивіда.

Держава стимулює формування біологічного людського капіталу через вкладення в сімейний бюджет, систему охорони здоров'я і фізичної культури.

Вкладення в сімейний бюджет створюють фінансові, соціальні, моральні, культурні умови розширеного духовного і фізичного споживання для її членів, а також умови народження дітей і їх виховання як майбутніх носіїв людського капіталу.

Вкладення в систему охорони здоров'я спрямовані насамперед на збільшення часу трудової життєдіяльності людини, що покликане збільшити загальний обсяг витрат часу на працю, прискорити часовий оборот сукупного людського капіталу.

Система охорони здоров'я контролює стан здоров'я, розробляє заходи щодо збереження та поліпшення здоров'я, чим сприяє відновленню і зміцненню біологічного людського капіталу.

Вкладення в систему фізичної культури і спорту повинні створити умови фізичного розвитку носіїв людського капіталу.

Усі способи формування біологічного людського капіталу покликані не тільки звести до мінімуму втрати працездатності, запобігти, шляхом здійснення профілактичних заходів, легкі захворювання, а й створити умови для поліпшення фізичного і психологічного самопочуття працівника. Отже, показник рівня здоров'я є найважливішим в системі біологічного людського капіталу, а збереження і поліпшення здоров'я є стрижнем формування біологічного людського капіталу.

У науковій літературі є велика кількість досліджень, що визначають місце здоров'я людини в системі соціально-економічних відносин. Існує багато варіантів оцінки рівня здоров'я. Його основні показники наступні:

- відсутність захворювання;
- хороший стан здоров'я - людина не хворіє, не відчуває ні болю, ні нездужання;
- оптимальна пристосованість до навколишнього середовища;
- цілісність (відсутність пошкоджень);
- фізичне, психологічне, соціальне благополуччя;
- непорушений ритм;
- рівень загального стану.

Зазвичай в науковій літературі здоров'я аналізується з точки зору відсутності або наявності хвороб і болю, але його можна розглядати також як оптимальне пристосування організму до діяльного середовища. При цьому мається на увазі пристосування не тільки до фізичних, а й до психологічних і соціальних факторів суспільної життєдіяльності.

Здоров'я слід розглядати як багаторівневий комплекс, який не є чимось догматично незмінним, воно знаходиться в стані постійних змін.

Носіїв людського капіталу класифікують за групами здоров'я, що визначається

динамікою кількісних змін здоров'я. Кожна група представляє собою показник рівня здоров'я біологічного людського капіталу. У міру переходу індивіда з однієї групи в іншу показник здоров'я як капітального суспільного ресурсу, яким він володіє, зменшується.

Перша група - практично здорові люди - носії максимального рівня здоров'я, що характеризується показником «оптимізм здоров'я» (відсутність хронічних захворювань, нормальний фізичний і психічний розвиток, рідкісні гострі захворювання).

Друга група - здорові (при незначних відхиленнях) люди - носії хорошого рівня здоров'я, що характеризується показником «умовне здоров'я» (незначні відхилення від психосоматичних функціональних норм, періодично хворіють гострими захворюваннями).

Третя група - хворі на хронічні хвороби в стадії компенсації або мають деякі функціональні відхилення люди - носії задовільного (нижче хорошого) рівня здоров'я, що характеризується показником «нездужання» (наявність певних відхилень від психосоматичних функціональних норм, тривалі хронічні захворювання).

Четверта група - хворі на хронічні хвороби в запущеній важкій формі або мають істотні функціональні відхилення люди - носії незадовільного рівня здоров'я, що характеризується показником «хвороба» (істотні постійні відхилення від психосоматичних функціональних норм, тривалі або постійні хронічні захворювання, ослаблена імунна система) [79, с. 108].

Домінанти розвитку людського капіталу України, які виявлено і визначено нами у даному дослідженні та основні вирішувани ними завдання узагальнено у *таблиці 1.7*.

Таблиця 1.7.

Домінанти та завдання розвитку і відтворення людського капіталу

Домінанти розвитку і відтворення людського капіталу	
Основи і цілі	Завдання
1	2
Компетенція [61;62;64]	Ефективність менеджменту і людських ресурсів

Відповідність критеріям конвергенції ЄС [65, с. 916]	Інноваційний рівень бізнесу; креативна продукція
Відтворення людського капіталу поселень України [66, с. 47]	Ліквідація депресивних сільських територій; підвищення питомої ваги осіб працездатного віку та осіб, які мають задовільний стан здоров'я, вищу освіту
Вимоги Четвертої промислової революції (концепція «Індустрія 4.0») [67, с. 208]	Подолання відставання України щодо показників продуктивності праці, ефективності системи освіти та інших показників, які дають змогу реалізовувати концепцію «Індустрія 4.0»
Освіта [68, с. 511-514]	Особистісний та професійний розвиток громадян; осучаснення суспільства
Економічна складова інноваційного розвитку (інноваційна економіка, інноваційний сектор економіки) [59, с.94-120; 58, с. 29]	Трансформація людського капіталу, підвищення його інновативності
Конкурентоспроможність ЛК [69, с. 206]	Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу
Економіка знань [46]	Перехід від індустріальної економіки до наукоємної нової економіки з інтенсивним використанням науки на основі інтелектуальних джерел
Політика регулювання ринку праці та боротьби з безробіттям [70] *	Вирішення проблем зростання безробіття, відтоку та диспропорції робочої сили, зниження рівня реальних доходів населення

Продовження табл. 1.7.

Працевдатність населення [70] *	Проекти в галузі освіти та навчання, охорони здоров'я, навчання протягом усього життя, ринку праці та зайнятості, соціальних програм
Вартість ЛК [70] *	Актуалізація інвестицій в людський капітал
Індекс людського розвитку (ІЛР) [70] *	Покращення стану людського капіталу та рівня якості його змісту

* доповнення автора

Джерело: складено автором за даними [46;59;61;62;64;65;66;67;68;69;70].

Отже, дослідження домінантів актуалізує проблему відтворення людського капіталу країни, підвищення якості життя та забезпечення належного рівня соціальних стандартів, що є основним результатом ефективної роботи Уряду.

Держава має сприяти створенню можливостей для реалізації громадянами свого потенціалу, що впливає на зростання національної економіки і зміцнення конкурентної позиції України у світі. З огляду на зазначене, дії Уряду повинні бути спрямовані на формування та реалізацію ефективної політики у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, соціального захисту та культури, на розширення прав і можливостей української мови, формування почуття патріотизму у громадян, що має велике значення для національної ідентичності та гордості. Вважаємо, що головна причина несприятливих тенденцій знаходиться у площині інвестування.

Результати дослідження автора доводять, що окрім відмічених науковою спільнотою, важливими домінантами є політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям, працевдатність населення, вартість людського капіталу, індекс людського розвитку. Вони мають тісний зв'язок із соціальним середовищем людини, яке створюється завдяки підвищенню ефективності людського капіталу і праці. Вирішувані завдання в рамках зазначених домінантів забезпечують інвестування, розвиток та управління людським капіталом в Україні.

Висновки до розділу 1

1. В результаті вивчення наукової літератури, встановлено, що спершу, автори

концепції людського капіталу сформували уявлення про його відтворення, як процес постійного продукування людських здібностей та їх використання суб'єктами у своїй діяльності для отримання доходу. Таке уявлення виникає виходячи з розуміння людського капіталу як сукупності здібностей людини. Але, при глибшому дослідженні відтворення людського капіталу акценти зміщуються на вивчення процесу продукування людських якостей, які розглядаються через призму економічних інтересів суб'єктів економіки (людина, організація, держава).

2. Нами узагальнено наявні трактування людського капіталу та встановлено, що існують два підходи до змістової характеристики людського капіталу: структурно-функціональний підхід – змістова характеристика людського капіталу визначає компоненти його структури, які є об'єктами керування і вимірювання; управлінський підхід – змістова характеристика людського капіталу визначає його як систему показників (кількісних параметрів), які є об'єктами управління його структури, і на цій основі проведено актуальний аналіз з метою цілеспрямованого, стосовно компонентів структури і показників, керування і вимірювання людського капіталу.

3. Інвестування в людський капітал невіддільно від інвестицій в освіту упродовж життя, оскільки освіта відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу. Освіта формує кваліфіковану і продуктивну робочу силу, підтримує людський капітал на належному рівні. Отже освіта є домінантним фактором економічного розвитку суспільства в період становлення економіки знань.

4. Інвестування в здоров'я також відіграє значну роль, оскільки чим кращий стан здоров'я індивіда тим довший термін його активної діяльності, вища працездатність і продуктивність праці, ефективніше використовуються усі інші компоненти людського капіталу. Отже більша віддача для індивіда, роботодавця, національної економіки в цілому.

5. Для теоретичного обґрунтування державних програм розвитку людського капіталу, інвестицій, необхідно обґрунтувати домінанти його відтворення за різними основами і цілями. Важливим науковим і практичним завданням є розробка цілісної системи фінансування розвитку людського капіталу з урахуванням домінантів та соціальних запитів для управління національною економічною системою.

Результати досліджень за темою дисертації по першому розділу опубліковані в роботах [6; 7; 51; 70].

Список використаних джерел до розділу 1

1. Бенько Н. М. Методологічні засади оцінювання людського капіталу. *Науковий журнал «Наукові перспективи»*. Київ. 2021. № 2 (8). С. 315-331 (0,92 д.а.) Google Scholar, Research Bible ... DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2\(8\)-315-331](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2(8)-315-331)
2. Бенько Н. М. Змістова характеристика та аспектизація компонентів структури людського капіталу. *Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2020. № 7-8. С. 42-48 (0,79 д.а.) Index Copernicus ... DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2020.7-8.6>
3. Яловий Г. К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. Київ. 2015. № 12. С. 20-28. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/43884> (дата звернення: 28.02.2020).
4. Shultz T. Human Capital // International Encyclopedia of the Social Sciences. In 17 vol. Vol. 6. – 2nd ed. – N.Y.: Macmillan Reference USA, 1968. – 550 p.
5. Schultz T. W. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research. New York : FreePress, 1971. 272 p. URL: <https://academic.oup.com/ajae/article-abstract/53/4/692/83856?redirectedFrom=fulltext> (дата звернення: 28.02.2020).
6. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ. под науч. ред. Р. И. Капелюшникова. Москва, 2003. 672 с. URL: <https://id.hse.ru/books/25342826.html> (дата звернення: 02.04.2020).
7. Becker G. The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York : Columbia University Press, 1964. 265 p. URL: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION (дата звернення: 28.02.2020).
8. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или

деградации ? : монографія. Воронеж : ЦИРЭ, 2005. 252 с. URL: <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5> (дата обращения: 28.02.2020).

9. Фишер С, Дорнбуш Р, Шмалензи Р. Экономика/Economics : учебное пособие. Москва: Высшая школа экономики. ДЕЛО Лтд, 1995. 864 с. URL: <https://institutiones.com/download/books/697-fisher-economics.html> (дата обращения: 28.02.2020).

10. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. Москва: Прогресс, 1971. 645 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/1837565/> (дата обращения: 28.02.2020).

11. Бенько Н. М. Наукові погляди на трактування поняття «людський капітал». *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали VIII Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – м. Rzeszów, 14-15 жовт. 2020 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2020. С. 9-12 (0,18 д.а.).

12. Развитие людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 20.04.2020).

13. Снитко Л. Т. Элементы проявления человеческого капитала и их систематизация. *Вестник Белгородского университета потребительской кооперации*. Белгород, 2009. Вып. 2(30). С. 28–35. URL: <http://vestnik.buker.ru/arh/full/2009-2.pdf> (дата обращения: 28.02.2020).

14. Дудин Г. А. Профессионализм, социализация и человеческий капитал. *Самарский гос. экон. ун-т. Наука XXI века: актуальные направления развития. Сборник научных статей V междунар. заоч. науч. конф. 17 апреля 2017*. Самара, 2017. Вып. 1. Ч. 1. С. 89-92. URL: http://si.sseu.ru/sites/default/files/2017/07/nauka_2017_1-1.pdf (дата обращения: 28.02.2020).

15. Компанієць В. В. Людський капітал: визначення, особливості, відтворення. URL: <http://stp.diit.edu.ua/article/viewFile/15793/37569> (дата звернення: 28.02.2020).

16. Балакин В. С. Человеческий капитал решающий фактор движения к экономике, основанной на знаниях (историко-экономический аспект). *Вестник ЮУрГУ*.

Серия: Социально-гуманитарные науки. Челябинск, 2008. №21 (121). С. 7-13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-reshayuschiy-faktor-dvizheniya-k-ekonomike-osnovannoy-na-znaniyah-istoriko-ekonomicheskiiy-aspekt> (дата обращения: 02.04.2020).

17. Козлова Т. В. Человеческий капитал как структурный элемент национального богатства. *Вестник ТГУ.* Томск, 2008. №12. С. 374-378. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-strukturnyy-element-natsionalnogo-bogatstva> (дата обращения: 02.04.2020).

18. Сігайов А. О., Шинкарюк О. В. «Людський потенціал» та «людський капітал» як категорії механізму управління національним господарством. *Формирование рыночных отношений в Украине.* Київ. 2015. № 5(168). С. 201-211. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lyudskiy-potentsial-talyudskiy-kapital-yak-kategoriyi-mehanizmu-upravlinnya-natsionalnim-gospodarstvom> (дата звернення: 02.04.2020).

19. Глухова З. В., Куклина Е. С. Человеческий капитал и человеческий потенциал: подходы к оценке. *Вестник СибАДИ.* Омск. 2013. № 2(30). С. 95-100.

20. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: проблеми формування та функціонування : автореф. дис ... канд. екон. наук: 08.00.07. Київ, 2009. 20 с.

21. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: проблеми формування та функціонування : дис... канд. наук: 08.00.07 / НАН України; Ін-т демографії та соц. дослідж. Київ, 2009. 227 с.

22. Егель Е. А. Человеческий капитал: теория и практика. *Экономический журнал.* Москва. 2006. № 13. С. 82-86.

23. Детков А. А., Бонченкова В. А., Жихалов П. С., Гусева С. Ю. Человеческий капитал как фактор эффективности производительных сил. *Научный альманах.* Москва. 2017. № 6-1(32). С. 50-53. URL: <https://ukonf.com/doc/na.2017.06.01.pdf> (дата звернення: 28.02.2020).

24. Щетинин В. П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие. *Мировая экономика и международные отношения.* Москва. 2003. №8. С.55-61.

25. Лелюк О. Ю., Калінін В. В. Людський капітал як важіль антикризового регулювання: теоретико-методологічний аспект. *Економіка і суспільство.* Мукачєво,

2018. Вип. 19. С. 881-887.

26. Ковальова В. І. Організаційна культура в системі регулювання поведінки людського капіталу. URL: <http://ven.ztu.edu.ua/article/view/175157> (дата звернення: 28.02.2020).

27. Каменська О. О. Людський капітал та його роль у стратегічному розвитку промислового підприємства. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*. Київ. 2014. С. 107-117.

28. Баландина Т. М., Быченко Ю. Г. Саморазвитие человеческого капитала в России. *Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук*. Москва. 2017. Т. 11. № 3. С. 21-25. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28937940> (дата обращения: 28.02.2020).

29. Ящук Т. А. Сутність концепції людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*. Хмельницький. 2013. № 4(21). С. 71-75.

30. Шахно А. Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Нац. ун-т «Львівська політехніка». Львів, 2019. 561 с.

31. Ушенко Н. В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Київ, 2009. 35 с.

32. Левчук О. В. Управління інвестиціями у людський капітал : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Київ, 2008. 20 с.

33. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 43 с.

34. Корчагин Ю. А. Инвестиционная стратегия : учебное пособие. Ростов на Дону : Феникс, 2006. 316 с. URL: <https://www.livelib.ru/book/1000162475/about-investitsionnaya-strategiya-yu-a-korchagin> (дата обращения: 28.02.2020).

35. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22> (дата звернення: 28.02.2020).

36. Шульгина Е. В. Развитие человеческого потенциала. URL:

<http://hdirussia.ru/210.htm> (дата звернення: 28.02.2020).

37. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf> (дата звернення: 28.02.2020).

38. Княгинина К. И., Хайруллина Ю. Р. Человеческий капитал как социологическая категория. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29742488> (дата звернення: 28.02.2020).

39. Хабибуллина Г. Р. Системно-компонентный подход к исследованию юридической природы принципов права. *Вестник экономики, права и социологии*. Казань. 2019. № 1. С. 122-124.

40. Словари и энциклопедии на Академике. URL: <https://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB&from=xx&to=ru&did=business&stype=> (дата обращения: 28.02.2020).

41. Guide on Measuring Human Capital. Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital. – United Nations ECE/CES/2016/2/Add.2, Economic Commission for Europe, 2016. URL: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/consultationDocs/HumanCapitalGuide%20Global%20Consultation-v1.pdf> (дата звернення: 30.04.2020).

42. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. Санкт-Петербург, 2010. 848 с. URL: http://artlib.osu.ru/web/books/content_all/6610.pdf (дата звернення: 28.02.2020).

43. Человек в инновационной экономике / Чижова Е. Н., Журавлева Л. И., Сомина И. В. и др. : монография. Белгород : БГТУ, 2015. 393 с.

44. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. Harper Business, 1997. 240 p.

45. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. Москва: Прогресс, 1976. 170 с.

46. Чижова Е. Н. Взаимосвязь социального капитала, сферы услуг и качества

жизни населения. *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. Белгород. 2014. № 1. С. 131–142.

47. Астахова Т. А. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления. *Управление человеческим потенциалом*. Москва. 2006. №4. С. 302-308.

48. Бурдьё П. Формы капитала. URL: <http://bourdieu.name/bourdieu-forms-of-capital> (дата обращения 30.04.2020).

49. Носик О. М. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Харків. 2014. № 3. С. 149–158. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/3-149-158.pdf>

50. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. 1958. Vol. 66. No. 4. P. 281–302. DOI: 10.1086/258055

51. Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *Науковий журнал «Бізнес Інформ»*. 2020. № 10. С. 96-104 (0,67 д.а.) Index Copernicus ... DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-96-104>

52. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm (дата звернення: 28.02.2020).

53. Быченко Ю. Г., Горбунова Н.В. Особенности воспроизводства человеческого капитала в условиях современной России. *Вестник Саратовского государственного технического университета*. 2006. № 4 (18). Вып. 3. С.12-16.

54. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала: учеб. пособ. / СПб. ун-т экон. и фин. Санкт-Петербург: СУЭФ, 1994. 160 с.

55. Тугускина Г. Моделирование структуры человеческого капитала. *«Кадровик. Кадровый менеджмент»*. Москва. 2009. №9. С. 12-20.

56. Романова Е. Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. Москва. 2008. № 1. С. 436–439. URL: [https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/34\(74\)1/romanova_34_74_1_436_43](https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/34(74)1/romanova_34_74_1_436_43)

9.pdf (дата звернення: 28.04.2020).

57. Тимошенко К. В. Інвестування розвитку людського капіталу промислового підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Харків. нац. екон. ун-т. Харків, 2018. 270 с.

58. Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. Москва: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.

59. Носик О. М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія. Харків: НФУ, 2016. 490 с.

60. ЮНЕСКО і концепція розвитку суспільств знань. URL:https://studopedia.com.ua/1_62813_yunesko-i-kontseptsiya-rozvitku-suspilstv-znan.html (дата звернення 26.10.2020)

61. McClellan, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 1973. Vol. 28. P.1-14.

62. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы: монография. Москва: ГИППО, 2008. 352 с.

63. Компетентный менеджер (по Бояцису). URL: www.trn.ua (дата звернення: 8.11.2020)

64. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / пер. с англ. А. Яковенко. Москва: НИРО, 2005. 384 с.

65. Полоус О. В. Тенденції розвитку людського капіталу України в контексті відповідності критеріям конвергенції. *Економіка і суспільство*. Мукачівський державний університет. Мукачево. 2017. № 9. С. 915-922.

66. Доценко А. І., Краєвська Г. О. Тенденції відтворення людського капіталу поселень України. *Економічний вісник Донбасу*. Київ. 2011. № 2 (24). С. 43-48.

67. Терещенко Д. А. Сучасні напрями та тенденції у формуванні людського капіталу. *Право та державне управління*. Запоріжжя. 2019. № 4. С. 208-214.

68. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015.

564 с.

69. Семикіна А. В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса: «Атлант» ВОИ СОІУ. 2018. 272 с.

70. Benko Nadiia. Dominants of development and reproduction of human capital as a strategic component of change. *“Baltic Journal of Economic Studies”*, Latvia. Vol. 7 (2021) No. 2 March 2021. С. 28-36 (0,96 д.а.) ESCI by Web of Science. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2021-7-2-28-36>

71. Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід). URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf> (дата звернення: 27.07.2020)

72. Моделі соціально-трудоких відносин у міжнародній практиці та їх значення для України. URL: https://pidru4niki.com/80833/ekonomika/modeli_sotsialno-trudovih_vidnosin_mizhnarodniy_praktitsi_znachennya_ukrayini (дата звернення 26.10.2020)

73. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 27.07.2020)

74. “Human capital and employability in the Mediterranean Region” 7th Working Session: Towards an economic and employment strategy founded on a knowledge society in the Euromed region Ummuhan Bardak, European Training Foundation Euro-Med Summit of Economic and Social Councils and Similar Institutions Alexandria, 18-19 October 2009. URL: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/07bardak-directeur-etf-en.pdf> (дата звернення: 27.07.2020)

75. Atlantic Council. URL: <https://www.atlanticcouncil.org/issues/> (дата звернення: 27.07.2020)

76. Traffic Challenge. URL: <http://trafficchallenge.com.ua/> (дата звернення: 27.07.2020)

77. Ціна людського капіталу. URL: <http://gameblog.woc.org.ua/tsina-lyudskogo-kapitalu/> (дата звернення: 27.07.2020)

78. Скільки коштує життя українця в ДТП. URL: <https://life.pravda.com.ua/health/2017/01/30/222337/> (дата звернення: 27.07.2020)

79. Альван Х.А. Показатели состояния и развития человеческого капитала. *Вестник РУДН, серия Экономика*. Москва. 2009. № 1. С. 100-112.

80. Доклад о человеческом развитии 2019. Програма розвитку ООН. Звіти про людський розвиток: веб-сайт. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_russian.pdf (дата звернення: 27.07.2020).

81. Пономарева А.Н. Человеческий капитал в экономике современного общества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-reshayuschiy-faktor-dvizheniya-k-ekonomike-osnovannoy-na-znaniyah-istoriko-ekonomicheskij-aspekt> (дата обращения: 02.04.2020).

РОЗДІЛ 2

Дослідження методологічних засад державного регулювання відтворенням людського капіталу як інноваційного процесу

2.1. Аналіз видів, чинників та стадій циклу відтворення людського капіталу в інноваційному процесі державного регулювання

Глобалізація світової економіки, зусилля зі вступу України до різних світових організацій та її бажання стати економічно та соціально розвинутою країною з конкурентоспроможною економікою, зумовлює потребу в переході від сировинно-орієнтованої економіки до інноваційної, що заснована на розробці і постійному вдосконаленні техніки, технології, розвитку високотехнологічних галузей, виробництві нових видів продукції. Такий шлях економічного розвитку вимагає висококваліфікованих і високоосвічених фахівців, тобто людей, що володіють якісним людським капіталом.

Фахівці з управління людськими ресурсами звертають увагу на специфічні, для людського капіталу, риси, зокрема «старіння» знань, співвідношення явного і неявного знання у структурі інтелектуальних ресурсів особи. Під процесом «старіння» знань мається на увазі не втрата знання, пов'язана з біофізичним старінням працівника, а явище, що співвідноситься з моральним зносом засобів праці. Існує гіпотеза про *напіврозпад знань* (дослівно — про «половину життя знання»). Період напіврозпаду знань визначається як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину первинної компетентності. Період напіврозпаду знань у сфері науки і проектування складає близько 5 років [1].

Процес зносу людського капіталу має дві сторони: відбувається природне витіснення з активної пам'яті індивідуума частини знань, які не використовуються та моральне старіння низки відомостей і положень під натиском новітніх досягнень науки і техніки. Хоча, відповідно до життєвого циклу працівника, у роки дорослішання особистості й отримання загальної та професійної освіти, накопичення виробничого досвіду, економічна цінність запасу її знань і здібностей зростає, проте поступово темпи фізичного і морального зносу запасу знань і кваліфікації перевищують темпи росту

виробничого досвіду. Так відбувається процес знецінення людського капіталу, що умовно відбувається десь до кінця другого десятиліття виробничого стажу. Виходячи з цього, необхідно враховувати швидке старіння знань упродовж життя одного покоління (трудової діяльності людини) і необхідність їх постійного відновлення через безперервну освіту.

Знос людського капіталу відбувається не тільки з причини старінням знань, але із проблемами зі здоров'ям, що виникають з часом, втратою навичок та здібностей. Підвищення якості людського капіталу, здатного створювати більш високий корисний ефект для суспільства, можливий за умови його відтворення. Тому, в сучасних умовах господарювання, в суспільстві існує загальна зацікавленість у відтворенні людського капіталу. Це пов'язано з плином часу, протягом якого він формується, накопичується, розподіляється, обмінюється, використовується, втрачається і знову відновлюється, а також збільшує свої запаси з точки зору кількості, якості і вартості [2].

Дослідженням сутності відтворення, видів відтворення людського капіталу та їх класифікації присвячені праці О. Носик, О. Захарової, І. Краковської, М. Марущак [2; 3; 4; 5], проте, думки авторів розходяться при дослідженні стадій (фаз).

О. Носик [2] розглядає відтворення людського капіталу у вузькому і широкому сенсі. Відтворення людського капіталу у вузькому сенсі - інвестиційний цикл, здійснюється в житті людини, охоплюючи часовий період життя людини. Протягом цього періоду він формується (відновлюється) і розвивається (накопичується) на основі інвестицій. Згідно з новими соціальними вимогами використовувати і відновлювати свої знання, здібності, навички та вміння з точки зору кількості, якості і вартості на новому рівні. Власне кажучи, відтворення людського капіталу має кілька циклів з наступних причин:

1) Відтворення людського капіталу характеризується життєвим циклом знань, навичок і людських здібностей. Відтворення характеризується життєвим циклом різних структурних капіталів. Відтворення людського капіталу характеризується рухом його вартості.

2) Відтворення людського капіталу залежить від впливу зовнішніх факторів - середовища, в якому він формувався, накопичувався і використовувався.

3) Відтворення людського капіталу - це процес, який також включає в себе напрямки людського капіталу, управлінський цикл формування, накопичення та використання для досягнення цілей регулюючого органу.

4) Відтворення людського капіталу багаторівневе: особистість, організація, регіон, галузь, країна, планета.

О. Захарова [3] стадії відтворення людського капіталу розглядає з позиції індивідуального рівня відтворення людського капіталу, виділяючи п'ять стадій його життєвого циклу:

- трудова адаптація;
- професійне зростання;
- накопичення професійного досвіду;
- професійна реалізація;
- скорочення професійної реалізації.

І. Краковська [4] процес відтворення людського капіталу поділяє на такі стадії:

- визначення потреби у людському капіталі;
- формування людського капіталу;
- розвиток людського капіталу;
- використання людського капіталу;
- збереження людського капіталу;
- вибуття людського капіталу.

Особливість стадії «визначення потреби у людському капіталі» полягає в тому, що безпосередньо, як стадію відтворення людського капіталу, її важко сприйняти, скоріше як завдання індивіда, підприємства чи держави.

М. Марущак [5] у функціональній моделі кругообігу людського капіталу, в якій відображається взаємодія суспільних та індивідуальних інтересів у процесі інвестування в людський капітал, виділяє шість стадій:

1-ша – це початкове інвестування у розвиток природних здібностей індивіда й отримання ним початкової та загальної освіти;

2-га – виробництво людського капіталу (за аналогією з фізичним капіталом) – набуття фахової та вищої освіти;

3-тя – використання, – це початок трудової діяльності та застосування знань на практиці;

4-та – накопичення, – процес перетворення набутих знань у практичні навички і набуття певної кваліфікації;

5-та – якісне відтворення, здійснюється через отримання додаткового доходу від набутої кваліфікації;

6-та – реінвестування, – це використання одержаного додаткового доходу на розвиток людських знань, здібностей, спроможностей.

На нашу думку, послідовність зазначених стадій також ілюструє процес відтворення людського капіталу окремої особистості у відповідному часі.

В контексті даного дослідження, важливим є розуміння того, що відтворення людського капіталу необхідно розглядати в політекономічному значенні, як цикл відтворення (виробництво – розподіл – обмін – споживання (засоби виробництва, засоби споживання) людського капіталу, як безперервно триваючий процес його відновлення. Це більш широке поняття по відношенню до відтворення у виробничому циклі, де відбувається відтворення ресурсу у кількісному і вартісному вираженні.

На нашу думку, відтворення капіталу особистості полягає в безперервному відновленні та підтриманні розумових, фізичних, професійних сил та здібностей людини, тобто це відтворення, що включає скорочену кількість стадій – відновлюється вже сформований або накопичений капітал.

Виходячи з цього, ми підтримуємо думку О. Шевчука [6], що відтворення людського капіталу являє собою безперервний процес відновлення його властивостей, що включає в себе чотири послідовні стадії:

- формування (виробництво, накопичення);
- розподіл;
- обмін;
- споживання (використання).

Необхідно відмітити, що зазначені стадії мають свої особливості. На стадії формування людський капітал формується, відбувається процес отримання освіти, зміцнення здоров'я індивідів, а також формування і розвитку їх соціально-культурного

рівня. На цій стадії індивід отримує знання для професійної діяльності.

Стадія розподілу включає в себе пошук, випускниками ЗВУ, професійних, спеціальних навчальних закладів, першого місця роботи, а також участь держави і потенційних роботодавців в зазначеному процесі, тобто людський капітал включається в соціально-трудова відносини. На цій стадії відбувається обмін інтелекту на винагороду за працю.

Стадія обміну також характеризується об'єктивним і неминучим процесом, викликаним причинами територіальної мобільності трудових ресурсів, необхідністю людей будувати свою кар'єру, що пов'язано з процесами перетікання трудових ресурсів між окремими підприємствами і організаціями, а також галузями, секторами економіки, регіонами та державами.

На стадії споживання, відбувається корисне використання накопиченого людського капіталу в процесі виробничої чи іншої соціально-економічної діяльності, а також, формується основа для його подальшого удосконалення. Держава, як один з суб'єктів споживання, отримує податкові надходження, а соціум в цілому, отримує деякі суспільні блага в результаті корисного використання людського капіталу. Основним суб'єктом споживання людського капіталу на цій стадії виступає безпосередній роботодавець.

На всіх стадіях відбувається процес інвестування з боку індивіда, підприємства, держави. Важливим є існування прогресивної законодавчої бази та ефективного інвестиційного процесу інноваційної державної політики в освітній галузі. Вивчення стадій відтворення людського капіталу дає можливість усвідомити необхідність цілеспрямованого інвестування в людину та вивчення проблем державного регулювання на кожній із стадій.

Щоб зрозуміти обсяги інвестицій та напрями потрібно знати та класифікувати види відтворювального процесу. Питання класифікації видів відтворення людського капіталу має важливе теоретичне і прикладне значення. Від точної ідентифікації виду відтворення людського капіталу безпосередньо залежать коректність і ефективність вибору конкретних методів його поліпшення на державному рівні.

Авторський підхід [7] до класифікації видів відтворення людського капіталу

відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Класифікація видів відтворення людського капіталу

Класифікаційна ознака	Види відтворення людського капіталу
1	2
Масштаб відтворення	- розширене; - просте; - звужене
Характер трудових ресурсів	- відтворення людського капіталу зайнятого в окремих галузях національної економіки; - відтворення людського капіталу офіційно зареєстрованих безробітних; - відтворення зайнятих на «сірому» ринку праці
Напрямок відтворення(обсягом інвестицій)	- відтворення шляхом екстенсивного зростання; - відтворення шляхом інтенсивного зростання
Інноваційність відтворювального процесу	- відтворення, що викликає лише кількісні зміни в соціально-економічній сфері; - відтворення, що викликає якісні зміни; - відтворення, що є основою інноваційного «Прориву» в техніці, технології, організації виробництва і т. ін.
Повнота відтворювального процесу	- відтворення, послідовно включає всі чотири стадії; - відтворення, що включає скорочена кількість стадій (наприклад, здійснюване за схемою «виробництво-споживання людського капіталу»), може бути безперервне відновлення та підтримання розумових, фізичних, професійних сил та здібностей людини
Стадія (фаза, етап) відтворювального процесу	- відтворення на стадії формування; - відтворення на стадії розподілу; - відтворення на стадії обміну; - відтворення на стадії використання
Структурні складові	- відтворення знань (середня освіта, професійна підготовка, перепідготовка); - відтворення навиків, умінь (працевлаштування); - відтворення здоров'я (охорона здоров'я); - відтворення культури та ін. складові

Джерело: побудовано автором на основі [6;7;8;9].

Диференціація видів відтворювального процесу на просте, звужене і розширене відтворення є традиційною для будь-яких напрямків відтворення.

Простим відтворення людського капіталу є тоді, коли в рамках зазначеного процесу людський капітал відновлюється приблизно в незмінних масштабах. Це відбувається при заповненні застарілих знань індивіда приблизно в тому ж обсязі, що був

раніше. При цьому людський капітал не набуває ніякої принципово нової якості, стан здоров'я підтримується на існуючому рівні, без серйозного поліпшення, культурний рівень людини якісно не вдосконалюються, не відбувається оволодіння новими методами пізнання і т. д.

Звужене відтворення людського капіталу є найменш ефективним. При такому відтворенні знання застарівають, навички не набуваються, відбувається погіршення здоров'я, що означає поступову деградацію людського капіталу.

Звужене відтворення може відбуватися як з природних причин, таких, наприклад, як вік або складна життєва ситуація, в яку потрапила конкретна людина, так і в результаті, наприклад, недостатнього державного фінансування сфер освіти та охорони здоров'я або використання останніми застарілих методів, відповідно, навчання і лікування.

Про розширене відтворення можна говорити, коли в рамках цього процесу, все, або хоча б деякі елементи людського капіталу індивіда набувають принципово нові, поліпшені властивості [7]. С. Тютюнникова, І. Шпак [8], відмічають, що процес не зводиться до простого приросту чисельності населення, а включає в себе розвиток людського потенціалу, його якостей і властивостей, які залучаються до суспільного виробництва, роблячи його більш ефективним, а працю – більш продуктивною. Якраз на розширеному відтворенні людського капіталу зосереджене державне регулювання економіки найбільш розвинених країн світу.

Напрямок відтворення два: екстенсивний – створення нових робочих місць і перекваліфікація; інтенсивний – інвестиційне забезпечення нових знань [6].

Відповідно класифікаційної ознаки «характер трудових ресурсів» можливе відтворення різних категорій трудових ресурсів. Крім відтворення людського капіталу зайнятого населення, можливо відтворення знань, навичок і умінь, офіційно зареєстрованих безробітних. Такого роду відтворення зазвичай здійснюється за рахунок держави в рамках програм перекваліфікації кадрів. Нарешті, найменш ефективним з соціально-економічної точки зору є відтворення людського капіталу зайнятих на так званому «сірому» (незареєстрованому) ринку праці [9].

Істотною класифікаційною ознакою, що безпосередньо відображає якість

результатів використання людського капіталу, є «інноваційність відтворювального процесу». Однією з властивостей людського капіталу є можливість генерувати інновації. Однак далеко не будь-яке відтворення людського капіталу здатне забезпечити інноваційний «прорив» в техніці, технології, організації виробництва і управління. Здатна забезпечити цей прорив відповідна освіта, що і є основним показником стану та розвитку людського капіталу.

Проте потрібно розуміти, що проблеми пов'язані зі скороченням робочих місць, і відповідно, зайнятості, можуть бути наслідками роботизації та штучного інтелекту, які в свою чергу повинні бути вирішеними. Дослідження Глобального інституту міжнародної консалтингової компанії Mc Kinsey доводять, що технології автоматизації, включаючи штучний інтелект і робототехніку, на сучасному етапі не будуть спрямовані на заміну працівників: роботи стануть діяти поряд з людиною, розширюючи її можливості і підвищуючи продуктивність праці [10].

Процес відтворення людського капіталу доцільно також класифікувати в залежності від повноти реалізації відтворювального процесу. Так, в процесі першого циклу формування індивіда, майже кожна людина проходить всі стадії відтворення послідовно: виробництво (отримання) знань, розподіл, обмін і споживання. У той же час якщо людина отримує додаткові знання (підвищення кваліфікації), має місце проходження тільки двох стадій відтворювального процесу: виробництва нових властивостей людського капіталу і його споживання в рамках трудової діяльності в цій самій організації. Стадії обміну і розподілу в даному випадку відсутні, при збереженні заробітної плати на тому ж рівні, що і до підвищення кваліфікації. Якщо винагорода за новостворену інтелектуальну базу збільшується, тоді це стадія обміну [9].

Людський капітал на стадії формування - це «людський капітал, що був отриманий завдяки систематичній освіті, за рахунок чого відбувається розвиток людини та його перетворення у професійного учасника соціально-господарської діяльності, здатного до активного залучення в сучасне суспільне виробництво. Людський капітал на стадії використання, це людський капітал, що був накопичений у процесі праці, тобто професійної підготовки, коли відбувається реалізація придбаних знань і професійних навичок, а також їх удосконалення за рахунок безпосередньої перепідготовки

в суспільному виробництві» (В. Шевчук) [6, с. 40].

Важливим для дослідження людського капіталу є те, що на макроекономічному рівні відтворення людського капіталу включає в себе інвестиції в освіту, науку, професійну підготовку та перепідготовку, професійну орієнтацію та зайнятість, а також поліпшення здоров'я, соціальну і трудову мобільність тощо. Тому має сенс класифікувати відтворення людського капіталу за окремими структурними складовими людського капіталу.

У відтворенні людського капіталу важливу роль відіграє держава. Її можна представити двояко: з одного боку, це різні плани і підтримка людей у їх розвитку через суспільну винагороду; з іншого боку, це інституційне середовище, як сукупність норм і правил, створених в суспільстві, що сприяють розвитку цього суспільства.

На макрорівні визначення потреби у людському капіталі формує завдання держави, що в свою чергу залежить від обсягів і видів інвестицій в людський капітал на відповідних стадіях відтворення. За таких умов важливим є управління витратами на стадіях та циклах відтворення людського капіталу.

Роль держави на стадії формування полягає у сприянні доступу молоді до якісної освіти, розвитку загальної та професійної культури, медичного обслуговування шляхом інвестування в освіту, охорону здоров'я, культуру та інші складові людського капіталу, що в подальшому призведе до розвитку самої держави. Такі інвестиції О. Носик [2] розглядає як «первісну інвестицію — сукупність інвестицій у формування людського капіталу на стадіях життєвого циклу людини, що є попередніми до стадії її продуктивної діяльності».

Однак на стадії формування деякі вигоди, які держава отримує від інвестицій в людський капітал, доповнюються за рахунок вигід домогосподарства. У той же час ефективність державних інвестицій залежить від діяльності індивідуальних інвесторів, їх здатності використовувати ці інвестиції.

На стадії розподілу здійснюються державні інвестиції в людський капітал з метою забезпечення мотивації трудової діяльності в межах національного ринку праці, забезпечення продуктивної зайнятості населення, здійснюється інформування

населення про потреби ринку праці та надання відомостей про появу нових професій як реакції на поширення економіки знань, проведення профорієнтаційних заходів. В свою чергу від розподілу людської праці залежить зменшення безробіття та забезпечення ефективної зайнятості.

На стадії обміну державне управління потребує вирішення демографічних проблем, оптимізації міграційної політики, регулювання заробітної плати, зниження рівня бідності населення та удосконалення кваліфікаційних вимог.

На стадіях розподілу та обміну крім інтересів сім'ї, вигоди держави від інвестицій в людський капітал також доповнюються вигодами компаній, що використовують результати. У той же час ефективність державних інвестицій залежить від діяльності та корпоративних інвесторів в освоєнні та доповненні державних інвестицій.

Основними напрямками державного інвестування на стадії споживання (використання) є інвестиції в розвиток науки, що відповідно підвищить рівень доходів населення, поліпшить його платоспроможність та забезпечення соціального захисту населення. О. Носик [2] вважає, що це «додаткові інвестиції — інвестиції на стадії продуктивної діяльності людини, які, як правило, спрямовано не на формування, а на накопичення та розвиток людського капіталу, його ефективну реалізацію». На цій стадії завданнями держави є розвиток системи неперервної освіти, забезпечення екологічної безпеки та збереження оточуючого середовища.

Вивчення результатів наукових досліджень дозволило зробити висновок про те, що відтворення людського капіталу динамічний процес, що відбувається під впливом багатьох чинників національного і регіонального рівнів.

На національному рівні чинниками, що впливають на формування й розвиток людського капіталу є: рівень економічного розвитку держави; особливості історичного етапу розвитку економіки; особливості поточної економічної політики; особливості і стан фінансової системи держави. На регіональному рівні чинниками, що чинять вплив на стан людського капіталу, можна вважати: економіко-географічне положення; природно-кліматичні умови; природно-ресурсний, демографічний потенціал і структуру населення регіону; структуру і спеціалізацію економіки регіону; фінансову забезпеченість і стабільність, рівень соціально-економічного розвитку регіону.

Для ефективного управління процесом відтворення національного людського капіталу має значення наукова класифікація чинників впливу на людський капітал за різними ознаками.

О. Грішнова [11] пропонує їх класифікацію:

- за фазами відтворення — чинники формування і чинники використання людського капіталу;
- за характером впливу в процесі відтворення — інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, і екстенсивні, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів;
- за характером впливу — прямої і непрямой дії; за результатами впливу — позитивні і негативні.

Д. Мельничук [12] пропонує диференціювати чинники впливу на людський капітал за трьома групами:

- чинники, що впливають на людину як носія людського капіталу (акцентується увага на демографічній складовій);
- інвестиційні чинники (інвестування у сферу освіти, професійної підготовки, охорони здоров'я);
- чинники формування умов, що необхідні для застосування знань, умінь та трудових навичок в якості капіталу (соціально-економічні, виробничі, інтеграційні та інституційні фактори впливу).

Дія чинників залежно від характеру їх прояву може мати стимулююча (позитивна) або стримуюча (негативна) вплив на зміну кількісних показників і якісних характеристик людського капіталу, що потребує регулювання процесу формування людського капіталу заради досягнення бажаного кінцевого результату (показників, характеристик тощо).

Чинники впливу на розвиток людського капіталу можна поділити на внутрішні і зовнішні. Чинники, що підлягають державному регулюванню, мають безпосередній вплив на усі процеси, що відбуваються в системі освіти та професійної підготовки, охорони здоров'я, соціального захисту населення, інвестування в знання, уміння та

професійні навички, що пов'язані з формуванням, розподілом та використанням людського капіталу.

В дослідженні О. Грішної та С. Дмитрук [11] зазначено, що негативні зміни у людському капіталі зумовлені циклічністю соціально-економічного розвитку, а також демографічними та міграційними процесами. Також до негативних змін вони віднесли безробіття, погіршення здоров'я, у тому числі внаслідок екологічних проблем, «застарівання» знань, тощо. Здійснення обґрунтованого державного регулювання дає певні важелі та інструменти формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах криз, а також попередження надмірного зростання його втрат та формування нових можливостей.

У зв'язку з тим, що формування і реалізація людського капіталу відбувається в межах демографічної, соціальної, економічної та природної систем відповідної території, всі чинники, які впливають на людський капітал, за змістом групують також відповідно до цих систем: демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні [13].

На основі вивчення наукової літератури, нами визначені основні чинники впливу відтворення людського капіталу та здійснена їх класифікація, яка наведена у *таблиці 2.2*.

Вкрай важливими у відтворенні людського капіталу є чинники класифікаційної ознаки «за змістом», адже саме вони є факторами безпосереднього впливу на процес відтворення людського капіталу країни. Науковці, що займаються дослідженням чинників відтворення людського капіталу, зокрема С. Обіход [14], за змістом виділяють: демографічні, соціально-демографічні, інституційні, інституціональні, інноваційні, соціально-ментальні, природно-географічні, регіональні, екологічні, економічні, соціальні, соціально-економічні, виробничі чинники. Дослідження зазначених чинників набувають особливого значення у відтворенні людського капіталу.

Таблиця 2.2

Класифікація чинників впливу відтворення людського капіталу

Класифікаційна ознака	Чинники в межах класифікаційної ознаки
-----------------------	--

1	2
За фазами відтворення людського капіталу	чинники формування, чинники розподілу та обміну, чинники використання
За характером впливу в процесі відтворення	інтенсивні, екстенсивні
За характером впливу	прямої і непрямой дії
За результатами впливу	позитивні (стимулюючі), негативні (стримуючі)
За змістом	демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні, інституційні, інноваційні, інтеграційні, виробничі
За масштабністю впливу	внутрішні і зовнішні

Джерело: побудовано автором на основі [11;12;13;14;15].

В. Пертунін [13] до найсуттєвіших демографічних чинників формування, використання і розвитку людського капіталу на макрорівні відносить чисельність населення країни, розподіл населення за віком, темпи природного приросту населення, середню тривалість життя та міграцію населення країни. Міграція розглядається в контексті еміграції працездатного населення.

У дослідженні економічних чинників, О. Грішнова [11] виділяє реальні доходи населення та їх розподіл за групами населення, доступність товарів і послуг, рівень інфляції та економічної стабільності, тощо. Серед економічних чинників формування та використання людського капіталу на макрорівні, слід виділити рівень життя населення: доходи і витрати працівників, соціальні пільги і їх забезпечення, заощадження і вкладення громадян в комерційних банках, шкала середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, різниця між найвищою та найменшою оплатою праці, мінімальний та середній розмір трудової пенсії, економічну структуру суспільства країни, залежність попиту населення від доходів, показник – питома вага населення, яке має ознаки середнього класу для більш ширшого наочного уявлення розшарування суспільства за рівнем доходів.

Демографічні та соціально-демографічні чинники мають екстенсивний характер впливу на людський капітал і виявляються на мезоекономічному рівні.

До групи організаційно-економічних факторів формування і використання людського капіталу належать: організаційний механізм функціонування економіки країни, зокрема кредитно-фінансовий механізм, податкова система, система

стимулювання праці, рівень розвитку зовнішньоекономічних зв'язків держави тощо.

Соціальні чинники характеризуються такими показниками, як рівень освіти та професійної підготовки населення, стан здоров'я та рівень культури, рівень розвитку соціальної інфраструктури, міграційних процесів. Соціально-демографічні чинники охоплюють показники стану ринку праці. Наведені фактори чинять одночасно як екстенсивний, так і інтенсивний вплив на формування та використання людського капіталу на всіх його структурних рівнях.

М. Буяк [15] надаючи пріоритет соціальним чинникам формування людського капіталу, виокремлює групи чинників, що мають відношення до економічних аспектів безперервного формування людських знань, вмінь, навичок. Це такі чинники, як: умови праці та рівень доходів, мотивація до праці, середньомісячна зарплата та темпи її зростання, заборгованість по зарплаті, рівень добробуту, захищеність доходів і майна, а також задоволеність характером та умовами праці, безпека праці, рівень безробіття, зайнятість населення, міграція, соціальний захист, соціальне забезпечення населення та інші видатки бюджету на соціальні цілі (соціальна справедливість, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, рівень та регулювання заробітної плати; розмір пенсій, допомоги при народженні дитини, матеріального забезпечення населення від ризиків, що настають у разі втрати безробіття, інвалідності, старості тощо).

Слід виділити екологічні чинники формування й використання людського капіталу, до яких належать: загальний екологічний стан країни, якість питної води та продуктів харчування, природно-кліматичні умови, санітарно-гігієнічні умови праці тощо. Економічні, організаційні та екологічні чинники прямо й опосередковано впливають на формування і використання людського капіталу, мають інтенсивний та екстенсивний впливи на його величину й ефективність використання.

В масштабах рівні країни пріоритетними чинниками відтворення людського капіталу є: інституційні, інноваційні та соціально-економічні чинники, що відображені у додатку Г.

Зростання значення інституційних чинників у відтворювальних процесах обумовлюється також європейським спрямуванням розвитку України, членством

України у Світовій організації торгівлі (СОТ), визнання української економіки ринковою. З інституційної точки зору це означає тривалий період копіткої практичної роботи по гармонізації вітчизняної суспільної та економічної інституційної структури до критеріїв СОТ та європейських інституційних зразків.

Важливим для дослідження є положення про те, що змінення пріоритетів соціальних цінностей є одним з головних чинників інституціональних змін. Успішні інституціональні зміни означають виникнення нових інститутів, трансформацію старих, та передбачають наявність відповідного інституціонального підґрунтя, яке можна трактувати як готовність суспільства до ухвали й використання відповідних інститутів. Формування сприятливих інституційних структур, що впливають на людський капітал, є одним із найважливіших завдань сучасності.

У 2015 році Уряд України ініціював трансформаційну реформу системи охорони здоров'я з метою поліпшення стану здоров'я населення та забезпечення фінансового захисту від надмірних особистих витрат шляхом підвищення ефективності, модернізації застарілої системи надання послуг та покращення доступу до якісного медичного обслуговування. Впровадження реформи відбувається успішно, створено Національну службу здоров'я України як найважливішого провідника змін у системі охорони здоров'я, а також починають з'являтися відчутні результати на рівні первинної медичної допомоги.

Упродовж останніх років суттєво посилено інституційні основи розвитку системи національної освіти – ухвалено Закон України «Про вищу освіту» (2015), «Про освіту» (2017). Закони регулюють суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права людини на освіту, права та обов'язки фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у реалізації цього права, а також визначає компетенцію органів державної влади в освітній сфері. Держава бере на себе відповідальність за створення умов для розвитку закладів освіти, заохочує громадян до здобуття всіх видів освіти. Адже освіта формує людський капітал, є основою успішної соціалізації особистості, її економічного добробуту, запорукою поступального розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою.

До інфраструктури ринку праці відносять: біржі праці та зайнятості, служби

перепідготовки кадрів тощо; прискорення міграційних процесів; співвідношення між професійною здатністю і оплатою; стимулювання суб'єктів ринку праці до підвищення якості умов праці та рівня оплати праці; досягнення рівня збалансованості попиту та пропозиції, професійно-кваліфікаційної збалансованості; забезпечення конкуренції між найманими працівниками, мотивація їх до підвищення загальноосвітнього рівня. Державні регулятори, профільні органи державної влади, в тому числі державна служба зайнятості, оптимізують вплив ринку праці на державу, в т. ч. на податкові надходження, рівень зайнятості, соціальний захист, що впливає на відтворення людського капіталу.

Щодо соціально-економічних чинників, то на нашу думку, заслуговує на увагу соціально-економічна група чинників, що визначає умови формування, розвитку, збереження та використання людського капіталу, запропонована О. Мельничук та С. Обіход [12; 14], (додаток Г). І. Швець та С. Позднякова пропонують виділити їх в окрему групу (рівень освіти та професійної підготовки, стан здоров'я та культури, основні показники стану ринку праці тощо [17]. Науковці В. Антонюк, О. Амоша, Л. Мельцер та ін. [18] розподіляють соціально-економічні чинники на три підгрупи: доходи населення (можливість задоволення потреб населення, соціальні видатки держави, витрати роботодавця на розвиток персоналу); становище на ринку праці (для задоволення потреб держави); соціальна сфера (освітні послуги, медицина та культура), для розвитку якості людського капіталу. Наведені фактори визначально впливають на освіту й виховання, професійне навчання, здоров'я, фізичне й розумове благополуччя, рівень розвитку сприятливого оточуючого середовища – правове поле, інституційну та інноваційну інфраструктуру.

2.2. Визначення механізму державного регулювання відтворенням людського капіталу як комплексу інноваційних заходів

Останнім часом посилилася увага до проблем теорії і практики відтворення людського капіталу. Це пов'язано з тим, що людський капітал став визначальним фактором підвищення продуктивності праці, зростання економіки, переходу

економіки на інноваційний шлях розвитку. Забезпечення розвитку людського капіталу, підвищення його якості, неможливе без державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу. У зв'язку з цим, постає необхідність у створенні державою сприятливих умов для якості шляхом запровадження дієвого механізму регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу. Отже, дослідження державного регулювання відтворенням людського капіталу набуває особливої актуальності на сучасному етапі розвитку країни.

Теоретичні та практичні аспекти державного регулювання відтворенням людського капіталу висвітлені у працях багатьох вчених. Вагомий внесок у дослідження державного регулювання відтворення людського капіталу зробили В.С. Адамовська, Л.В. Волянська-Савчук, О.С. Кравчун, Н.П. Марущак, М.Ю. Мироненко, І.Р. Михасюк, Л.А. Швайка, С.В. Стапаненко, Д.А. Терещенко, та ін.

У дослідженні державного регулювання відтворенням людського капіталу залишилися недостатньо розробленими проблеми державного інвестування у складові людського капіталу на стадії його формування та державне регулювання економічних відносин на стадіях розподілу, обміну та використання людського капіталу, що потребує подальшого вивчення.

Дане дослідження спрямоване на вивчення впливу державного регулювання відтворенням людського капіталу на розвиток економіки країни, на покращення добробуту населення, з'ясування різноманітних підходів до державного регулювання відтворенням людського капіталу, для розроблення сучасного теоретичного підґрунтя регулювання людського капіталу на державному рівні. Для досягнення мети було поставлено завдання дослідження сутності державного регулювання відтворенням людського капіталу та його структури, розглянути методи, інструменти і функції державного регулювання на стадіях формування, розподілу, обміну та використання людського капіталу. Для визначення ролі держави в процесі відтворення людського капіталу, в першу чергу, необхідно визначитись, що собою являє державне регулювання. Науковці, що досліджують державне регулювання наводять різні визначення цього поняття, але єдині в тому, що це відносини держави із суспільством. Нами узагальнено наявні трактування сутності державного регулювання і на цій основі

проведено систематизацію наукових підходів до сутності державного регулювання та встановлено, що існують три основні підходи до змістової характеристики поняття, що наведено у *таблиці 2.3*.

Визначення державного регулювання як комплексу основних форм і методів впливу на певний процес чи об'єкт є дуже загальним і не відображає специфіки власне державної діяльності. Мета державного регулювання при такому підході полягає у впливі на розвиток суспільного способу виробництва і покращення соціального розвитку країни.

Прихильники другого підходу до визначення державного регулювання як системи заходів вважають метою державного регулювання стабілізацію та пристосування соціально-економічної системи до умов, що змінюються. Цей підхід є спрощеним і не враховує всі функції, які повинна виконувати держава з огляду на сучасні потреби суспільства.

На наш погляд, визначення державного регулювання як економічної діяльності держави є актуальним, і ми підтримуємо, що це діяльність держави спрямована на створення умов для ефективного виконання державних функцій, основних прав і свобод громадян, узгодження інтересів різних груп та інтересів держави, забезпечення ресурсами соціального благополуччя [27].

В процесі державного регулювання, як діяльності держави, визначається загальна політика й принципи її реалізації через різні напрямки державного фінансування, пільги, тощо, з метою забезпечення стійкого економічного розвитку. Тобто державне регулювання здійснюється заради реалізації національних інтересів держави.

Таблиця 2.3

Змістова характеристика державного регулювання

Підходи до сутності державного регулювання	Прихильники підходу	Визначення поняття
1	2	3
Державне регулювання	В. Адамовська [19]	Сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу державних установ і організацій на розвиток суспільного

представляється як комплекс основних форм і методів впливу на певний процес чи об'єкт.		способу виробництва (у тому числі продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних та соціально-економічних відносин) для його стабілізації та пристосування до умов, що змінюються
	Л. Дідківська [20]	Вплив держави на соціальний розвиток країни
	Д. Стеченко [21]	Вплив держави на відтворювальні процеси в економіці відповідними засобами з метою зорієнтувати суб'єктів господарювання та окремих громадян на досягнення цілей та пріоритетів державної політики суспільного розвитку
	О. Кравчун [22]	Інструменти державних органів, що здійснюють вплив на процес функціонування тієї чи іншої сфери суспільного життя
Державне регулювання розглядається як система заходів	І. Михасюк, Л. Швайка [23]	Комплекс заходів держави, спрямованих на скерування суб'єктів економічної діяльності в напрямі, необхідному для досягнення поставлених органами державної влади й управління цілей
Державне регулювання трактується як економічна діяльність держави	Енциклопедія державного управління [24]	Діяльність держави з підтримання стабільності відтворення та забезпечення умов для розвитку економіки.
	М. Мироненко [25]	Сукупність дій держави в розрізі законодавчих, виконавчих і судових органів, спрямованих на забезпечення стабільного та ефективного розвитку економічних процесів із метою реалізації інтересів суспільства і держави загалом
	С. Степаненко [26]	Цілеспрямована діяльність держави щодо створення правових, економічних і соціальних передумов, необхідних для найбільш ефективного функціонування ринкового механізму і мінімізації його негативних наслідків

Джерело: побудовано автором на основі [19 - 26].

У свою чергу механізм державного регулювання це:

- сукупність організаційних структур і конкретних форм господарювання, методів управління і правових норм, за допомогою яких суспільство використовує економічні закони з урахуванням певних умов;

- спосіб регулювання економічної діяльності на макроекономічному рівні, а також система стимулів і мотивацій, якими керуються учасники господарського життя [28].

Державне регулювання безпосередньо відтворенням людського капіталу являє собою сукупність економічних, правових, соціальних методів та інструментів, за допомогою яких держава впливає на об'єкт регулювання, і саме на формування, розподіл, обмін, використання людського капіталу в ході відтворювального його руху.

Важливою умовою забезпечення безперервного відтворення людського капіталу є економічні відносини, що виникають в результаті підвищення його якості та вартості, що в свою чергу сприяє зростанню продуктивності праці.

Структура державного регулювання відтворення людського капіталу включає два основні елементи – суб'єкти і об'єкти державного регулювання відтворення людського капіталу.

Механізм державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу зумовлений матеріально-речовою, що регулюється за допомогою системи економічних відносин, і суспільною природою відтворення. Система економічних відносин проявляється в конкретних формах, якими виступають методи, інструменти регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу.

Наукові підходи, щодо змісту державного регулювання відтворення людського капіталу, сутності механізму державного регулювання, дослідження автора, дозволили побудувати структурно-функціональну модель державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, що зображена у *додатку Д*.

Як відомо [24; 27; 28; 29], модель трактується як досліджуваний процес (об'єкт), що представлений у загальному вигляді.

Структурна модель відображає графічно всі структурні властивості певного об'єкта.

Функціональна модель, – модель, яка надає можливість вивчити функціональні особливості певного процесу.

Отже, під структурно-функціональною моделлю розуміють модель, яка графічно відображає функціональні особливості структурних елементів певного процесу.

Розкриваючи зміст структурно-функціональної моделі державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, розглянемо його методи, інструменти і функції.

Методи державного регулювання економічних відносин *формування* людського капіталу - соціально-економічні, тобто надання фінансової підтримки в процесі становлення людського капіталу, виховання особистості, забезпечення освіти, фінансування соціальної сфери.

З метою формування людського капіталу створюється система прийомів і засобів прямого (обов'язкова середня освіта) і непрямого (опосередкованого) впливу (створення зацікавленості, вплив через інтереси, стимулювання, надання можливості вибору варіанту) для формування людського капіталу.

Основними інструментами державного регулювання економічних відносин *формування* людського капіталу виступають: інвестиції, спрямовані на реалізацію конкретних програм, пов'язаних з накопиченням людського капіталу (медичні, освітні та ін.).

Функції державного механізму регулювання економічних відносин формування людського капіталу наступні:

1. Соціальна функція, яка забезпечує організацію професійної підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників. Основою соціальної захищеності, стійкості на ринку праці, економічного зростання, соціальної причетності й особистого розвитку є знання та професійно-кваліфікаційні здібності.

2. Економічна функція, забезпечує державне фінансування і розвиток сфер охорони здоров'я, освіти, державні витрати на соціально-культурні заходи, фінансування національних проектів в галузі охорони здоров'я та освіти.

3. Стимулююча функція, забезпечує різні системи мотивації праці та її оплати з метою підвищення рівня знань, набуття відповідної кваліфікації та отримання найбільш дефіцитних професій, а також стимулювання занять спортом і фізичною культурою.

Держава зацікавлена у розвитку здібностей індивідуума, це стимулює до додаткових інвестицій держави в освіту, здоров'я, тобто до підвищення рівня людського капіталу [30].

Основними методами державного регулювання економічних відносин розподілу людського капіталу є організаційні методи регулювання, вони пов'язані з організацією працевлаштування випускників, організацією навчальних програм по перепідготовці працівників.

Основними інструментами державного регулювання економічних відносин розподілу людського капіталу виступають нормативи з праці.

Функції державного регулювання економічних відносин розподілу людського капіталу наступні:

1. Стимулююча функція, забезпечує мотивацію потенційних роботодавців для створення нових і додаткових робочих місць з метою скорочення безробіття, створення конкурентоспроможних робочих місць;
2. Соціальна функція, забезпечує удосконалення структури служби зайнятості;
3. Контролююча функція, забезпечує дотримання правових і законодавчих норм у процесі праці [30].

Методи державного механізму регулювання економічних відносин *обміну* послуги людського капіталу можна виділити наступні:

- законодавчі, тобто законодавчо-нормативні акти. Вони стосуються встановлення мінімального рівня оплати праці;
- соціально-економічні, тобто розробка і реалізація програм соціального забезпечення населення та захист від безробіття.

Основним інструментом державного механізму регулювання економічних відносин обміну послуги людського капіталу є встановлення рівня оплати праці.

Основною функцією державного регулювання економічних відносин *обміну* послуги людського капіталу є соціальна функція. Ця функція забезпечує дію принципу соціальної справедливості за допомогою згладжування диференціації в рівні оплати праці, розробки ефективної політики регулювання національного та регіональних ринків праці.

Методи державного механізму регулювання економічних відносин *використання* людського капіталу - організаційні методи регулювання, пов'язані із забезпеченням трудової мобільності, зміною структури робочих місць, ефективним використанням людського капіталу, створенням сприятливих і безпечних умов праці.

Як інструмент державного регулювання економічних відносин використання людського капіталу можна розглядати соціальний захист.

Функцією державного механізму регулювання економічних відносин використання людського капіталу є соціальна функція, яка забезпечує соціальний захист

працівників, вирішення трудових конфліктів на роботі, співпраця роботодавців, найманих працівників, професійних спілок.

Основна мета регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу - забезпечення розвитку людського капіталу та підвищення його якості.

Формування якісного людського капіталу безпосередньо пов'язано з домогосподарством та підприємствами (фірмами, організаціями). Всі структурні елементи людського капіталу набуваються і накопичуються за допомогою інвестицій послідовно на рівні індивідуума, мікро- та макрорівні.

Домогосподарство витрачає додаткові кошти (інвестиції) необхідні для формування людського капіталу для того, щоб в майбутньому компенсувати ці витрати постійним зростанням рівня доходу. Для підвищення якості людського капіталу з боку домогосподарства передбачається саморозвиток, навчання у відповідність до вимог ринку праці, вдосконалення умінь і навичок за допомогою стажувань і т. д.

Також, крім витрат домогосподарств, ці заходи вимагають інвестицій в людський капітал і участі з боку організацій (підприємства) і держави. Заходи, які спрямовані на розвиток людського капіталу з боку організації (підприємства), це - інвестиції організації в розвиток внутрішньо організаційного навчання, підготовки, перепідготовки працівників, що є основною складовою процесу формування якісного людського капіталу. Сприяють постійному зростанню людського капіталу система професійної підготовки та безперервне підвищення рівня кваліфікації. Якісний людський капітал надає стійку конкурентну перевагу організації.

Важливу роль у формуванні якісного людського капіталу країни відіграє держава, шляхом фінансування програм підготовки і перепідготовки кадрів, професійного навчання носія людського капіталу. Тому від напрямків державної політики в галузі освіти, зайнятості залежить ефективність функціонування всієї системи освіти. Необхідно модернізувати системи охорони здоров'я, освіти, збільшити приплив інвестицій в наукову сферу, розробити і реалізувати в країні інноваційні моделі розвитку людського капіталу, створити принципово нову систему професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, яка задовольняла б суспільні потреби в більш кваліфікованих кадрах [27].

Зупинимося на інструментах державного регулювання економічних відносин стадій відтворення людського капіталу.

Детальне вивчення стадій відтворення людського капіталу дає можливість усвідомити необхідність цілеспрямованого інвестування в людину та вивчення проблем державного регулювання формуванням та розвитку людського капіталу.

Державне регулювання інвестиційної діяльності здійснюється шляхом прямого (адміністративно-правового) та непрямого втручання в інвестиційну діяльність, що створює в свою чергу інвестиційний клімат (наявність політичних, соціально-економічних, фінансових, організаційно-правових, природних факторів). Поліпшити інвестиційний клімат в країні можна шляхом: приведення законодавства щодо розвитку людського капіталу у відповідність до європейських і світових стандартів; подальше стимулювання інвестиційної діяльності шляхом введення пільгового оподаткування; введення в господарський облік додаткових національно доступних інвестиційних ресурсів тощо.

Державне регулювання відтворенням людського капіталу також здійснюється шляхом розроблення на рівні держави концепції інноваційного розвитку країни на середньо- і довгострокову перспективу.

Також можна відзначити, що за рівнем і формами підтримки інвестиційної діяльності з боку держави виділяють: державні стратегії активного втручання; децентралізованого регулювання; змішані. При цьому використовуються специфічні методи державного забезпечення інвестиційної діяльності: методи створення інвестиційного клімату, а також методи стимулювання попиту і пропозиції на інвестиції [22].

Державне регулювання відтворення людського капіталу в більшій мірі передбачає використання стратегії активного втручання в інвестиційну діяльність. Це забезпечує провідну роль у визначенні масштабів, термінів і пріоритетів інноваційного розвитку людського капіталу. Важливим є те, що держава бере участь у реалізації інвестиційних програм і сприяє активному їх фінансовому забезпеченню.

Щодо стратегії децентралізованого регулювання відтворенням людського капіталу, то вона характеризується меншим ступенем централізації управління інвестиційними процесами з боку держави. Для впровадження цієї стратегії держава

використовує стимули для інвестиційного розвитку (податкові та інші), а також створює правові умови, що сприяють цій діяльності.

Змішаною стратегією регулювання відтворення людського капіталу передбачено проведення прямого та непрямого регулювання на рівні держави. В цілому держава здійснює управління інвестиційною діяльністю шляхом реалізації інвестиційної політики, яка базується на законодавчих, нормативних актах, а також заходах, сприяючих створенню сприятливого інвестиційного клімату у країні.

У стратегії інвестиційної діяльності важливу роль відіграють науково обґрунтоване визначення пріоритетних напрямів інвестування, їх відповідність державним інтересам, швидкого подолання економічної кризи і досягнення стабілізації та зростання національної економіки [22].

Прихильники сучасного інвестиційного підходу розглядають людський капітал як сформовані компетентності індивіда, певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, що сформувався в результаті інвестицій. Цей підхід підкреслює необхідність інвестування в окремі складові людського капіталу.

Н. Марущак [31] підкреслює, що освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, пошук економічно значущої інформації, мобільність робочої сили, виховання, є об'єктами інвестування в людей. Людський капітал індивіда здатний приносити дохід як носієві даного капіталу (людині) так і фірмі, організації, на якій даний капітал використовується, а також країні в цілому [32].

Яценко О. М., Горбунов М. П., відмічають, що інвестування в індивідуальний людський капітал, це інвестування в – капітал професійного навчання, здоров'я, освітній, інформаційний, родинного виховання, здатності до навчання «*trainability*», інтелектуальний, культурного розвитку, територіальної, професійної та соціальної мобільності та трудовий капітали. Інвестування в людський капітал організації (фірми), це інвестування в визнані активи індивідуального людського капіталу, організаційний, структурний, соціальний та бренд капітали [33].

В результаті вивчення наукової літератури, ми побудували структурно-логічну модель державного регулювання відтворенням людського капіталу та формування його вартості, яка призначена для систематизації структурних елементів людського

капіталу, сфер людського капіталу, основних напрямків інвестування в людський капітал, прямо чи опосередковано пов'язаних з процесом державного регулювання відтворення людського капіталу та формування його вартості за його видами та національного людського капіталу (*додаток Е*).

На нашу думку, розглядаючи напрями державного інвестування необхідно розглядати сфери людського капіталу, що наведені у структурно-логічній моделі.

Метою держави в регулюванні економічних відносин відтворення людського капіталу є забезпечення розвитку. Джерелом коштів для інвестицій в людський капітал на національному рівні є національний бюджет, який являє собою витрати на розвиток компонентів людського капіталу: заклади освіти, ЗВО, медицина тощо. Для держави інвестування у складові людського капіталу передбачає підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення економічної активності громадян.

В цілому державне управління інвестиційною діяльністю можна визначити, як підзаконну, юридично-владну виконавчу та розпорядчу діяльність відповідних органів виконавчої влади зі здійснення покладених на них функцій управління, необхідних у процесі управління економічним розвитком країни. Реальний стан формування та розвитку людського капіталу й інвестиційного клімату держави в людський капітал ми відчуваємо за реальними можливостями купівельної спроможності, вільного переміщення трудових ресурсів, якісного отримання освітніх та медичних послуг, соціальними виплатами [34].

На стадії розподілу людського капіталу основними інструментами державного регулювання економічних відносин виступають нормативи з праці.

Ефективне управління людським капіталом на державному рівні неможливе без дотримання певних принципів, правил і норм, які б сприяли продуктивній співпраці усіх учасників економічних відносин (потенційними працівниками, іншими підприємствами, інститутами зайнятості, державою тощо). Все це неможливе без наявності нормативно-правового забезпечення, що відображено у *додатку Ж*, яке б відповідало принципам чинності, актуальності, загальності та конкретності.

Розподіл нормативно-правових документів за напрямом дії, дає змогу систематизувати акти, які регламентують різні управлінські процеси країни в цілому, як носіїв найкращої практики в сфері управління людськими ресурсами та регулювання соціально-трудових відносин, а також гарантії забезпечення дотримання єдиних правил для всіх учасників ринку праці.

Сучасне динамічне середовище потребує від учасників максимально скоординованих точних дій і швидких рішень з метою оптимального використання часових, фінансових і людських ресурсів. З іншого боку повинно забезпечуватися дотримання та захист прав усіх учасників соціально-трудових відносин незалежно від ступеня їх участі та вагомості. Тобто має зберігатися баланс інтересів залучених у трудові правовідносини осіб і держави [35].

Наступним інструментом державного регулювання економічних відносин на стадії обміну послуги людського капіталу є встановлення рівня оплати праці.

У сфері обміну здійснюється купівля-продаж товарів і остаточне визнання їхньої суспільної цінності. Робоча сила, як сукупність фізичних і духовних здібностей людини до праці, набуває форми товару, що продається і купується на ринку робочої сили.

Розглядаючи ринок праці в широкому розумінні, Л. Волянська-Савчук [36] відмічає, що це система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують обмін за ціною, визначеною співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили.

А. Топілін [36], ще ширше розглядає відносини на ринку праці, розуміючи під ними «систему суспільних відносин між працівником і працедавцем на всіх стадіях відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (акт купівлі-продажу), розподілу (за допомогою соціального, професійного і територіального переміщення робочої сили) і використання у сфері праці».

Вважається недостатньо обґрунтованим відносити всю сферу відтворення робочої сили до ринку праці. На ринку праці відбувається обмін робочої сили на певну

винагороду за відповідну працю. І на цій стадії відбувається визначення ринкової вартості послуг робочої сили, що потребує регулювання на державному рівні.

Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади.

В економічно розвинених країнах, де сформовано високі стандарти рівня життя, ці досягнення забезпечується здебільшого доходами від зайнятості, що є мотивом активної поведінки населення на ринку праці.

Низький рівень оплати праці в Україні руйнує процеси економічного зростання в країні, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, спричиняє міграцію талановитих працівників за кордон. Зниження темпів зростання заробітної плати, що ілюструє *таблиця 2.4*, не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до спаду економіки та інвестиційної активності.

Як видно з табл. 2.4, номінальні доходи населення за період 2013–2019 років збільшилися у 2,4 рази, на одну особу – у 2,6 рази. Виключенням став 2014 рік, коли номінальні доходи населення в абсолютному вимірі зменшилися у порівнянні з попереднім роком на 2,1%. Проте це не спричинило зменшення розміру середньомісячної номінальної заробітної плати, яка щорічно має тенденцію до збільшення. Збільшення середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника за досліджуваний період відбулося в 3,2 рази.

Таблиця 2.4

Динаміка доходів в Україні у 2013–2019 роках

Види доходів	Роки						
	2013	2014 ¹	2015 ¹	2016 ¹	2017 ^р	2018 ^р	2019 ^р
1	2	3	4	5	6	7	8
Доходи, млн. грн	1548733	1516768	1772016	2051331	2652082	3248730	3744060
Наявний дохід, млн. грн	1215457	1151656	1362599	1582293	2008278	2470325	2905821
Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн	26719	26782	31803	37080	47270	58442	69140

Реальний наявний дохід, у % до відповідного періоду попереднього року	106,1	88,5	79,6	102,0	110,9	110,9	109,0
Середня заробітна плата, грн	3273,82	3474,75	4207,33	5187,33	7105,42	8867,33	10503,75
Темпи зростання/зниження номінальної заробітної плати	107,9	106,7	120,5	123,6	137,1	124,8	118,4
Темпи зростання/зниження реальної заробітної плати	108,5	93,5	79,8	109,0	119,1	112,5	109,8

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Джерело: побудовано автором на основі [37].

Одним із найсуттєвіших засобів державного регулювання заробітної плати та головною функцією регулювання заробітної плати, як і в зарубіжних країнах так і в Україні, є забезпечення мінімального рівня доходів населення. Цей показник відіграє важливу роль у формуванні рівня заробітної плати та виконання нею відтворювальної функції.

В Україні мінімальна заробітна плата визначається з урахуванням прожиткового мінімуму. Їх урівноваження відбувається в міру стабілізації та розвитку економіки країни, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальну заробітну плату встановлюють одночасно в місячному та погодинному розмірах. Зазвичай це відбувається один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України. Проте, розмір мінімальної заробітної плати може переглядатися залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів. Розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні за 2010-2020 роки наведено у таблиці 2.5.

Аналізуючи динаміку цих показників можна стверджувати, що є збільшення мінімальної заробітної плати починаючи з 2017 року, з 3200 грн. до 4723 у 2020 році, а

також перевищення мінімальної заробітної плати над прожитковим мінімумом з 2017 року.

Сьогодні мінімальна заробітна плата в Україні (у перерахунку у євро) трохи перевищує 150 євро. Одночасно цей показник дорівнює в Німеччині — 1584 євро, Польщі — 611 євро, Литві — 607 євро, Чехії — 575 євро, Угорщині — 487 євро.

Таблиця 2.5

Розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб за 2010-2020 роки

Роки	Мінімальна заробітна плата	Прожитковий мінімум для працездатних осіб	Роки	Мінімальна заробітна плата	Прожитковий мінімум для працездатних осіб
1	2	3	4	5	6
2010	922	922	2016	1600	1600
2011	1004	1004	2017	3200	1762
2012	1134	1134	2018	3723	1921
2013	1218	1218	2019	4173	2102
2014	1218	1218	2020	4723	2270
2015	1378	1378	-	-	-

Джерело: побудовано автором на основі [37; 38].

У відповідності до вимог Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.) та Хартії основних прав Європейського Союзу (Ніцца, 2000 р.), де містяться Європейські трудові стандарти, мінімальна заробітна плата має перевищувати прожитковий мінімум, що найменше, в 2,5 разів.

В Україні поки що є відставання від вимог Європейських стандартів [39].

За висновками Міжнародної організації праці (МОП), розмір української мінімальної зарплати є найнижчою національною ставкою мінімальної зарплати в Європі. Її рівень недостатній для задоволення основних потреб працівників та їхніх сімей.

Проте, від збільшення мінімальної заробітної плати в Україні можуть виникнути і загрози: зростання дефіциту бюджету, прискорення інфляційних процесів, проблеми для бізнесу, тощо. МОП вважає, що підвищення мінімального рівня оплати

праці скорочує бідність і нерівність, а також підвищує сукупний попит та економічне зростання.

Намагання загальмувати підвищення мінімальної заробітної плати в Україні та рівня трудових доходів блокує виконання країною домовленостей та зобов'язань, які зафіксовані в Угоді про асоціацію «Україна-ЄС», Цілях сталого розвитку 2016-2030 рр., Генеральній угоді на 2019-2021 роки, основоположних Конвенціях МОП [38].

Співвідношення мінімальної заробітної плати (4723 грн) до середньої (11 579 грн) у червні 2020 р. склало 40,8%. При цьому Міжнародна організація праці і Світовий банк рекомендує співвідношення на рівні 50–60%. Генеральною угодою на 2019-2021 роки, також, передбачено забезпечення співвідношення мінімальної заробітної плати до середньомісячної на рівні 50% на кінець року [38].

В. Лаговський [40], спираючись на дослідження вітчизняних науковців, зазначає, що розмір прожиткового мінімуму в Україні занижений і, відповідно, занижена мінімальна заробітна плата, оскільки:

- не змінюються, у відповідності до змін споживчого попиту і структури реальних сукупних витрат населення, складові набору продуктів харчування і продовольчих товарів;
- терміни споживання непродовольчих товарів вимагають перегляду у бік скорочення;
- в структуру прожиткового мінімуму, як це зроблено в багатьох країнах, не включено податок на доходи фізичних осіб;
- вартість продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг змінюється протягом року швидше ніж відбувається зміна розміру прожиткового мінімуму.

Механізм регулювання заробітної плати у зарубіжних країнах, базується на особливостях встановлення мінімальної заробітної плати, на різних економічних, політичних та інших передумовах, виходячи із специфіки окремо взятої країни. Також враховуються співвідношенні таких складових, як мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика, загальний порядок індексації доходів, розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок, форми і системи заробітної плати, середня заробітна плата, тощо.

Особливості встановлення мінімальної заробітної плати у механізмі регулювання заробітної плати зарубіжних країнах ілюструє *таблиця 2.6*.

Як показує досвід країн ЄС з усталеною ринковою економікою, система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, порядок їх зміни залежно від зростання цін, порядок регулювання заробітної плати залежно від місця проживання (районного коефіцієнта), шкідливості праці.

При обґрунтуванні мінімального рівня заробітної плати в країнах ЄС використовуються такі фактори, як диференціація порівняльного рівня життя різних соціальних груп населення, розміри соціальних виплат, зайнятість населення і продуктивність праці. Також визначальним елементом в країнах ЄС та Україні є використання механізму встановлення ставки оплати праці, в основі якої лежить ціна робочої сили.

Якщо при обґрунтуванні мінімальної заробітної плати, що є соціальним нормативом для встановлення не тільки тарифних ставок, а і пенсій, соціальних допомог, стипендій, орієнтація йде на середній прожитковий мінімум, то при визначенні мінімальної тарифної ставки мова йде тільки про заробіток працівника. Отже, в будь-якому разі необхідно використовувати прожитковий мінімум працездатної людини з урахуванням податкового навантаження.

Таблиця 2.6.

Особливості встановленні мінімальної заробітної плати у різних країнах світу

Критерії визначення мінімальної заробітної плати	Виходи із загальноекономічної ситуації, як відсоток середньої заробітної плати (США, Японія, Нідерланди)
	Виходячи з мінімальних споживчих потреб і прожиткового мінімуму (Португалія, Угорщина, Польща, Словаччина, Бразилія, Коста-Ріка)
	Виходячи з продуктивності праці (Португалія, Південна Корея)
	Виходячи з рівня безробіття та платоспроможності роботодавців (Коста-Ріка, Маврикій)
Застосування диференціації	За галузями (Японія, Коста-Ріка)
	За регіонами (Бразилія, Японія)
	За віком: оплата праці молоді як відсоток оплати праці дорослих (Австралія 40-85%, Бельгія 70-94%, Франція 80-90%, Нідерланди – 30-85%, США-83%, Велика Британія -83%)
	За статтю (Бразилія)

	За рівнем доходів, професією та рівнем кваліфікації (Маврикій)
Періодичність перегляду	Держава не несе зобов'язань щодо регулярного перегляду (США)
	Обов'язковий щорічний перегляд з урахуванням динаміки споживчих цін (Японія, Франція, Португалія, Угорщина, Польща, Маврикій, Коста-Ріка)
Специфіка механізму регулювання	Законодавчо встановлюється (США, Франція, Нідерланди, Португалія, Іспанія, Люксембург, Бразилія, Коста-Ріка)
	Затверджується багатосторонніми угодами (Німеччина, Італія, Данія, Угорщина, Польща)
	Затверджується спеціальними органами (Велика Британія, Японія, Південна Корея, Маврикій)

Джерело: побудовано автором на основі [41].

Суттєвим є точка зору П. Єрмішина, на ринок праці і відповідно на регулювання оплати праці. Він заперечує єдність ринку праці, вказуючи, що «єдиного для всієї економіки ринку праці не існує. Він поділяється за професіями, галузями, територіями» (П. Єрмшин) [36].

Можна відмітити, що такий підхід не дасть можливості надалі здійснювати регулювання ринку праці в цілому, в масштабах країни, звівши його до розрізнених дій галузевих міністерств або органів виконавчої влади суб'єктів України. Підтвердженням цієї думки є те, що протягом 2019 р. поглибилися галузеві розбіжності у номінальній та реальній заробітній платі. Як і раніше лідерами за рівнем середньомісячної номінальної заробітної плати в Україні залишались фінансово-страхова та інформаційно-телекомунікаційна діяльність. Причому, реальна заробітна плата (розраховується шляхом ділення номінальної заробітної плати на індекс споживчих цін) у цих сферах української економіки зростала швидше, ніж у наземному транспорті, будівництві, промисловості, освіті, охороні здоров'я. По підгалузях та окремих підприємствах диференціація в оплаті праці може бути ще більшою, що, своєю чергою, негативно позначається на кадровому забезпеченні підприємств та їх роботі. За певних обставин це навіть створює доволі серйозні соціально-економічні проблеми, як мінімум на місцевому і регіональному рівні.

Вартим уваги до встановлення мінімальної заробітної плати є підхід Г. Самородченко [42]. Автором пропонується на державному рівні розробити і впровадити соціальний стандарт розширеного відтворення працівника замість мінімальної

зарплати. Основу зарплати має складати вартість мінімального споживчого кошика, розрахована за реальними ринковими цінами. На думку автора, його вартість має бути базою для визначення державою мінімальної ставки оплати праці у будь-якій галузі економіки. Ми погоджуємося з методикою Г. Самородченко щодо визначення ринкової вартості послуг людського капіталу, де має бути здійснений перехід від ціни праці, як вартості засобів для особистого споживання працівника, до реальної ціни послуг робочої сили, як вартості засобів необхідних для повноцінного розширеного відтворення працюючої людини і членів її сім'ї.

Як вже відмічалось, як інструмент державного регулювання економічних відносин на стадії використання людського капіталу, можна розглядати соціальний захист. Державний соціальний захист складається з загальної системи соціального захисту (загальнообов'язкове соціальне страхування та державна соціальна допомога), спеціального соціального захисту та додаткового соціального захисту (передбачений законодавством для окремих категорій населення).

Система соціального захисту населення в Україні включає допомогу по безробіттю, допомогу при народженні дитини, програму допомоги сім'ям з дітьми, державні програми дотацій і житлових субсидій, допомогу на поховання, державну систему охорони здоров'я, пенсії, державну систему освіти, соціальний захист осіб, постраждалих від аварії на ЧАЕС.

Можна виділити такі методи впливу держави на розвиток системи *соціального захисту*:

- правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів;
- прямі державні витрати із бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери;
- соціальні субсидії;
- створення мережі центрів служб зайнятості;
- державні програми з вирішення конкретних соціальних проблем;
- державний вплив на ціни та ціноутворення;
- обов'язкове соціальне страхування;

- пенсійне забезпечення;
- соціальне партнерство.

Досвід здійснення соціальної політики в ЄС показав, що країни пройшли шлях від благодійності у соціальній підтримці населення до формування «держави добробуту», яка гарантує для своїх громадян оптимальну систему соціальної безпеки і соціального захисту. В сучасних умовах вирішальний вплив на розвиток соціальної політики в країнах ЄС [43] справляють чотири основні тенденції:

1) значні демографічні зміни, суть яких полягає в загальному старінні населення в державах – членах Європейського Союзу і зростання чисельності людей похилого віку;

2) активізація участі жінок на ринку праці і зміни в гендерному балансі;

3) існування досить високого рівня безробіття, особливо серед людей старшого віку;

4) більш швидке зростання кількості домогосподарств порівняно із зростанням населення, зокрема збільшення кількості домогосподарств без працюючих осіб.

Реформа соціальної політики є одним з найбільш важливих питань не тільки для окремих держав – членів ЄС, а й для ЄС загалом.

Напрямки вирішення економічних і соціальних проблем, які загострилися останнім часом через вихід Великобританії з ЄС (*Brexit*), повинні бути спрямовані на збереження єдиного ринку ЄС, реформування ринку праці та соціальної політики.

Важливою умовою удосконалення механізму державного регулювання відтворення людського капіталу є прогресивне управління людським капіталом, людським потенціалом на рівні організацій (підприємств).

На думку В. С. Васильченка [44] та Л. М. Шимановської-Діанич [45], до головних завдань формування системи управління трудовим потенціалом варто віднести:

- забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами;
- створення необхідних умов для ефективного використання знань;
- удосконалювання системи оплати праці і мотивації;
- підвищення задоволеності працею;

- надання працівникам можливостей для розвитку, стимулювання творчої активності;
- формування і збереження корпоративної культури;
- удосконалювання методів оцінювання;
- участь у формуванні корпоративно-соціальної відповідальності.

Вважаємо, що формування сучасної системи управління людським капіталом на підприємстві має бути засноване на виділенні п'яти компонентів, які допоможуть примножити людський капітал, а саме: тренінги, моніторинг ефективності, пряме спілкування, визначені посадові обов'язки, мотивація (рисунк 2.1).

Розглянемо кожен з компонентів сучасної системи управління людським капіталом на підприємстві.

Тренінги. Кожен працівник по-своєму сприяє розвитку підприємства. Адже успіх і невдача у роботі підприємства залежить від працівників. Знайти потрібну людину, професіонала, складно, а невідповідність працівника займаній посаді призводить до плутанини і з часом знижує загальну продуктивність.

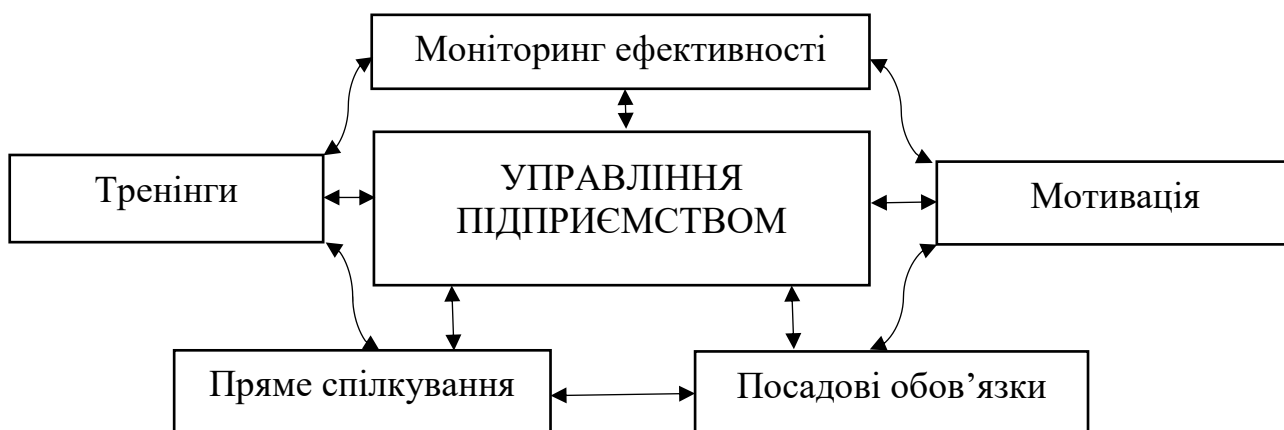


Рис. 2.1. Управління людським капіталом підприємства

Джерело: побудовано автором на основі [44; 45; 46].

Кожному підприємству важливо підвищити навички своїх співробітників, щоб вони добре справлялися з викликами часу. Працівники повинні періодично проходити навчання для того, щоб використовувати свої знання в повній мірі, коли це

потрібно, і стати незамінним ресурсом. Керівництво також може оплачувати освіту своїх працівників для того, щоб відточити їхні навички та збільшити людський капітал. Реалістичні навчальні програми підвищують ефективність працівника, що ще більше підвищує продуктивність підприємства.

Моніторинг ефективності. Моніторинг ефективності працівників також збільшує людський капітал. Керівництво підприємства повинно слідкувати за успіхом своїх працівників. Доцільним є введення он-лайн системи щотижневих звітів.

Пряме спілкування. Підлеглі повинні мати можливість спілкування з керівництвом. Кожен працівник повинен мати слово в основних рішеннях компанії. Таким чином працівники відчують прихильність до керівництва, а також підприємства.

Посадові обов'язки. Посадові обов'язки працівників повинні бути чітко визначені, щоб очікувати на них найкращого. Ключові сфери відповідальності повинні бути розроблені відповідно до існуючого досвіду роботи, освітньої кваліфікації та сфери інтересів.

Мотивація. Працівників потрібно періодично вмотивувати, щоб вони працювали більше, а для інших черпали натхнення. Таланти хороших працівників повинні бути визнані або пропонуванням їм вигідних стимулів, або преміюванням.

Така система управління людським капіталом є найбільш вигідною для підприємства, оскільки дає змогу розглядати управління як особливий вид діяльності, який спрямований на підвищення ефективності діяльності підприємства [46; 47; 48] та, на наш погляд, та в майбутньому розробити дієві інструменти впливу на ризики та недоліки, пов'язані з управлінням людським капіталом [49].

2.3. Виявлення передумов комплексного оцінювання людського капіталу як інноваційної сфери

«Посилення уваги до проблем теорії і практики оцінювання людського капіталу та ефективності його використання пов'язано з розробкою методології управління людськими ресурсами» (Н. Бенько) [57, с. 136], а також видами та внутрішньою

структурою людського капіталу на мікрорівні і макрорівні, системою показників людського капіталу, оцінюванням національного багатства країни.

Перспективу для вирішення проблем управління людськими ресурсами, людського капіталу, національного багатства «відкривають дослідження методології оцінювання людського капіталу, виходячи з положення, що якісне оцінювання людського капіталу багато в чому визначає якість інформації на основі якої приймаються управлінські рішення по ефективному використанню людських ресурсів, людського капіталу, формуванні національного багатства та забезпечення зростання економіки» (Н. Бенько) [57, с. 136].

Наукові праці, предметом дослідження яких є людський капітал, містять безліч стандартних класифікацій для оцінки ефективності людського капіталу і його використання.

Наші власні спостереження і спеціалізовані дослідження показують, що в сучасній науковій літературі з питань людського капіталу, людський капітал необхідно оцінювати на макрорівні і на мікрорівні. Доцільно включити людський капітал в структуру інтелектуальних активів оцінюваної компанії.

З вітчизняної теорією і практикою пов'язаний метод оцінки людського капіталу, який підкреслює інтелектуальну складову, а, отже, також підкреслює можливість визначення інтелектуального потенціалу окремих осіб і підприємств.

У кожного методу є протиріччя і труднощі, які відзначені в наукових публікаціях на цю тему.

Сприяли розвитку оцінювання людського капіталу, як ресурсів соціально-економічного розвитку, праці закордонних та українських вчених: Schultz T., Becker G., Mincer J., Thurow L., Носкова К.А., Капелюшников Р.И., Корчагін Ю.А., Плискевич Н.М., Альван Х.А., Снитко Л.Т., Добринін А.И., Дятлов С.А., Циренова Е.Д. Сиротюк Г.В., Петришин Л.П. та інші.

Виходячи з того, що існує багато типів людського капіталу, внутрішня структура людського капіталу є складною, показники різноманітні, визначення людського капіталу розпливчасті і багатогранні, а взаємозв'язок між різними типами людського капіталу та інвестицій в людський капітал складний. Оцінка людського капіталу, різні

вигоди, принесені різними видами інвестицій в людський капітал, розробка загального показника людського капіталу з урахуванням поточних знань в даній області, складна, і універсальний показник відсутній.

При оцінці людського капіталу проблема його вимірювання до кінця не вирішена, а використовувані методи суперечливі. Зокрема, виявлено, що невирішеними залишаються проблеми визначення мети оцінки, надійної статистики доходів, складності оцінки деяких якісних параметрів людського капіталу та агрегування індивідуальних людських активів на більш високі активи (мікро і макро рівень). Отже, актуальним є вивчення підходів оцінювання, адже методика оцінювання для усіх рівнів людського капіталу, від індивідуального до національного є актуальною і затребуваною.

Теоретичний аналіз літератури [50; 51] засвідчує, що людський капітал наразі визнаний одним з ключових елементів національного багатства, що забезпечує довгострокове зростання економіки. З'ясування змісту національного багатства ілюструє *додаток 3*.

Згідно з оцінкою Світового банку [50], у 192 країнах світу частка фізичного капіталу дорівнювала в середньому 16% загального обсягу багатства. Вагоміше значення має людський капітал, частка якого наприкінці ХХ ст. зросла до 80% у сукупному національному багатстві. У розвинутих країнах у людський капітал вкладалось близько 70% усіх інвестицій, у фізичний – 30%.

Основну частку інвестицій у людський капітал здійснює держава. Виходячи з наведених фактів, можна зробити висновок, що перш за все необхідно розвивати національний людський капітал бо саме від нього залежить основний приріст національного багатства. Відповідно, державні ресурси необхідно розподіляти насамперед на розвиток національного людського капіталу, а вже потім на розвиток виробничих активів та освоєння природних ресурсів.

Як інформує «Глобальний звіт про багатство» від 25 жовтня 2019 [52], «загальне багатство світу складає 360,603 мільярдів доларів США. Світ - це Земля і все життя на ній, включаючи людську цивілізацію. Список країн / географічних регіонів

за загальним багатством, їх розподіл за значущістю представлено у *таблиці 2.7*. Україна за цим показником займає 58 місце із 171 країни світу» (Н. Бенько) [57, с. 319].

«В науковій літературі [53] людський капітал характеризується як економічний ресурс який здатний приносити економічні блага – особисте, соціальне, економічне благополуччя. Оскільки, як і інші економічні ресурси, людський капітал обмежений, то потребує ефективного використання. Задача формування економічних благ людським капіталом вирішується на різних економічних рівнях» (Н. Бенько) [57, с. 320].

Дотримуючись даного положення, оцінювання людського капіталу повинно здійснюватися на таких рівнях:

1. Мікрорівень – оцінювання людського капіталу на індивідуальному рівні, рівні організації;
2. Мезорівень – оцінювання людського капіталу великих компаній, галузей, регіонів;
3. Макрорівень – оцінювання сукупного людського капіталу національної економіки, суспільства;
4. Мегарівень – оцінювання сукупного людського капіталу глобального, світового масштабу.

Таблиця 2.7

«ТОП-10 країн за сукупним національним багатством» (Н. Бенько) [57, с. 320].

Ранг	Країна/географічний регіон	Загальний обсяг статків (мільярди доларів США)	Частка від загальної суми
1	2	3	4
—	Світ	360,603	100%
—	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	141,219	39.2%
—	Північна Америка	114,607	31.8%
1	США	105,990	29.4%
—	Європа	90,752	25.2%
—	Азіатсько-Тихоокеанський регіон (за винятком Китаю та Індії)	64,778	18.0%
2	Китай	63,827	17.7%
3	Японія	24,992	6.9%

4	Німеччина	14,660	4.1%
5	Великобританія	14,341	4.0%
6	Франція	13,729	3.8%
7	Індія	12,614	3.5%
8	Італія	11,358	3.1%
—	Латинська Америка	9,906	2.7%
9	Канада	8,573	2.4%
10	Іспанія	7,772	2.2%
-//-	-//-	-//-	-//-
18	Росія	3,052	0.8%
-//-	-//-	-//-	-//-
24	Польща	1,771	0.5%
-//-	-//-	-//-	-//-
53	Угорщина	346	0.1%
-//-	-//-	-//-	-//-
58	Україна	308	0.1%

Джерело: побудовано автором за даними Global wealth report 2019 [52] (Н. Бенько) [57, с. 320].

«Оцінювання людського капіталу здійснюється шляхом аналізу накопичених інвестицій в освіту, науку, здоров'я, безпеку і рівень життя людей, що забезпечує виявлення особливостей людського капіталу мікрорівня, мезорівня, макрорівня, мега рівня і навпаки, специфічні особливості людського капіталу є тим підґрунтям, на якому будується його оцінювання» (Н. Бенько) [57, с. 320].

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що найбільш очевидним способом оцінювання людського капіталу є визначення ефекту інвестицій в освіту і науку та обчислення залежності зростання ВВП від збільшення рівня освіти працівників. У цьому контексті необхідно виділити наступні показники:

1. На макрорівні:

- Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) – загальновизнаний універсальний показник;
- Індекс інтелектуального потенціалу суспільства – відображає рівні освіти населення країни, частку витрат на освіту у ВВП, питому вагу студентів в загальній чисельності населення, питому вагу зайнятих в науковому обслуговуванні в загальній чисельності зайнятих, питому вагу затрат на науку у ВВП;
- Показник інтелектуальності виробництва – відношення фонду освіти до

ВВП;

2. На мікрорівні, відповідно напрямку чи об'єкта оцінювання (оцінювання кількості, якості – ефективність діяльності, вартість людського капіталу):

- Розрахунок капіталізації віддачі;
- Визначення інвестицій в розвиток людського капіталу;
- Аналіз натуральних індикаторів (навики, компетенції, грамотність).

Актуальними є підходи, що забезпечують оцінку собівартості людського капіталу. Відомі [54] такі методи вартісної оцінки людського капіталу:

- метод розрахунку прямих витрат на персонал;
- метод конкурентної оцінки вартості людського капіталу;
- метод перспективної вартості людського капіталу;
- оцінка вартості нематеріальних активів.

Оцінка собівартості людського капіталу організації здійснюється на основі врахування наступних факторів та економічних чинників:

- прибутковий фактор (відображає кінцевий результат управління людським капіталом - пов'язаний з продуктивністю праці);
- витратний фактор (витрати організації на людський капітал);
- додана вартість людського капіталу (розраховується шляхом вирахування всіх витрат, за винятком трудових витрат від доходів і скоригованого прибутку від загальної чисельності персоналу);
- прибуток від інвестицій в людський капітал (повернення інвестицій на працівників організації).

Набув поширення порівняльний (ринковий) підхід [55] який передбачає, що вартість працівника визначається ціною, за яку можна найняти подібного працівника на ринку праці. Людський капітал підприємства в такому випадку дорівнює сумі «вартостей» усіх працівників підприємства.

Застосовується методика оцінки людського капіталу за допомогою дисконтування чистого доходу, який може дати працівник. В даному випадку вартість людського капіталу визначаються не вартістю його виробництва, а економічним ефектом від його використання.

Заслуговує на увагу експертний підхід оцінювання. Він враховує як якісні характеристики конкретного працівника, так і сукупність властивостей людського (кадрового) потенціалу організації. За необхідності використовуються вагові коефіцієнти. Порядок розрахунку включає в себе три стадії:

1. Визначення ключових показників, що ідентифікують внесок працівника в капітал знань організації;
2. Встановлення вагових часток (коефіцієнтів значимості) для кожного показника, виходячи з того, наскільки часто кожен показник проявляється у атестованого;
3. Визначення бальної шкали для оцінки кожного показника.

Далі аналізуються отримані результати, і визначається середній бал по кожному працівнику. Отримані значення порівнюють з еталонними, отриманими емпіричним шляхом (шляхом підсумовування всіх балів за всіма якісними показниками).

Експертний підхід включає в себе різні модифікації і є необхідним складовим оцінки людського капіталу.

Одним з основних конкурентних переваг організації є її інноваційна політика. Будь-яку інноваційну політику розробляють і впроваджують працівники, тому ефективність функціонування організації безпосередньо залежить від того, наскільки грамотні і освічені працівники.

Виходячи з цього, очевидна необхідність постійного і безперервного навчання працівників, а витрати на освіту, перепідготовку конкретного працівника або усіх працівників організації слід розглядати як довгострокові інвестиції в капітал знань.

Отож, оцінити людський капітал також можна виходячи із спрямованих інвестицій у його формування. Однак, інвестиції в людський капітал є виправданими тоді, коли простежується тенденція підвищення ефективності діяльності організації і простежується внесок конкретного працівника. Саме ця закономірність покладена в основу вартісної оцінки людського капіталу методом інвестицій – витрат на утворення. Виявлення фахівцями [50; 56] загальних проблем оцінювання людського капіталу, ефективності інвестицій, використання людського капіталу, у теорії і практиці людського капіталу, дозволило виділити види людського капіталу на мікрорівні і макрорівні, що відображені у *таблиці 2.8*.

Таблиця 2.8

Види людського капіталу

Макрорівень	Мікрорівень	
1	2	3
Національний	Індивідуальний	Корпоративний
Сукупність працездатного населення	Накопичений запас особливих і спеціальних знань, професійних навичок, що дозволяють людині отримати додаткові доходи	Накопичений організацією спеціальний та особливий, порівняно з конкурентами, індивідуальний людський капітал, а також особливі управлінські та інтелектуальні технології, включаючи інформаційні, що підвищують конкурентоспроможність організації
Частина інноваційних (креативних) трудових ресурсів		
Накопичені конкурентоздатні, високопродуктивні знання		
Інноваційна система - інтелектуальний капітал та інноваційні технології в усіх сферах життєдіяльності		
Висока якість життя, що забезпечує конкурентоспроможність економіки країни на світових ринках в умовах глобалізації		

Джерело: побудовано автором на основі [50; 56].

Виділення видів людського капіталу різних рівнів [50; 56], дозволило встановити внутрішню структуру та показники оцінювання людського капіталу, що відображено у додатку II.

Виявлення специфічних особливостей людського капіталу, дослідження параметрів національного людського капіталу [50; 56; 57], дозволило систематизувати показники людського капіталу за відповідними ознаками, що відображено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Показники людського капіталу

ЗА СПОСОБОМ ВИМІРУ	
1	2
Натуральні	Вартісні
За етапами інвестиційного процесу	За етапами інвестиційного процесу
За показниками величини накопиченого капіталу	За показниками величини накопиченого капіталу
	За показниками обсягу вкладень у людський капітал
	За показниками ефективності функціонування людського капіталу
ЗА ВИДОМ ОЦІНКИ	
Кількісні	Якісні

ЗА СТУПЕНЕМ ВПЛИВУ		
Прямі		Опосередковані
ЗА СПОСОБОМ ОТРИМАННЯ		
Статистичні (спостерігаються емпірично)	Похідні (розраховуються за попередніми)	Експертні (отримуються на основі експертних оцінок)
ЗА СПОСОБОМ ПОБУДОВИ		
Аналітичні	Агреговані	Синтетичні
ЗА ФОРМОЮ ВИРАЖЕННЯ		
Абсолютні		Відносні

Джерело: побудовано автором на основі [50; 56].

В результаті вивчення підходів до оцінювання людського капіталу був отриманий матеріал, аналіз якого дозволив визначити типи людського капіталу за ступенем креативності, творчості, ефективності та продуктивності - інноваційний, пасивний, негативний. Власні спостереження і спеціальні дослідження [50; 56; 57] показали, що типи людського капіталу проявляються у взаємозв'язках складових сукупного людського капіталу - індивідуального, корпоративного, національного, що відображено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Типи людського капіталу у взаємозв'язку із сукупним людським капіталом

ІННОВАЦІЙНИЙ (креативний) позитивний людський капітал		
Визначається як накопичувальний та такий, що забезпечує позитивну віддачу від інвестицій у процеси розвитку та зростання. Зокрема від інвестицій у підвищення і підтримку якості життя населення, зростання інноваційного та інституційного потенціалів		
ПАСИВНИЙ споживацький людський капітал (не бере участі в інноваційних процесах)		
Частка низько конкурентоспроможного та некреативного людського капіталу будь-якого рівня, яка переважно спрямована на самовиживання і самовідтворення і не бере участі в інноваційних процесах розвитку		
НЕГАТИВНИЙ деструктивний людський капітал (активно заважає процесам розвитку)		
Негативна частка індивідуального та корпоративного капіталу, корумповані державні інститути, некомпетентні та корумповані чиновники, неефективні державні управлінські технології, неефективна частина системи виховання, науки, охорони здоров'я, безпеки, низька якість життя, застарілі та неефективні інструменти інтелектуальної праці		
Індивідуальний	Корпоративний	Національний
Накопичений запас особливих і специфічних знань,	Накопичений організацією негативний індивідуальний	Негативна частка індивідуального та корпоративного

<p>навичок, моральних і психологічних відхилень людини, що дозволяють їй отримувати доходи та інші блага за рахунок протиправної, аморальної або некомпетентної дії, а також дії, що заважає творчій діяльності інших. До таких осіб можуть бути віднесені некомпетентні управлінці, фахівці, особи з вищою освітою та вченими званнями, діяльність яких завдає шкоди економіці та суспільству</p>	<p>людський капітал, застарілий або неефективний інтелектуальний капітал, застарілі управлінські технології та інші інтелектуальні технології, що призводять до збитків, неконкурентоспроможної продукції і послуг, негативним результатам для працівників, організації, економіки та суспільства в цілому. Це капітал неінноваційних, нерентабельних організацій, які знижують сукупний національний людський капітал. Виникає в умовах відсутності конкуренції та реального контролю</p>	<p>капіталу, корумповані державні інститути, некомпетентні та корумповані чиновники, неефективні державні управлінські технології, неефективна частина системи виховання, науки, охорони здоров'я, безпеки, низька якість життя, застарілі та неефективні інструменти інтелектуальної праці</p>
--	--	---

Джерело: побудовано автором на основі [50; 56].

Інноваційна (креативна, позитивна) частка людського капіталу, це фахівці високого рівня.

Вважається [50], що джерелом формування негативного (деструктивного) людського капіталу є негативні риси менталітету, низька культура населення, включаючи ринкові складові, зокрема етика праці та підприємництво, а також негативні традиції державного устрою, нерозвиненість громадянського суспільства, псевдо освіта, псевдо культура. Звідси висновок, що накопичений негативний капітал заважає вирішувати завдання більш високого рівня.

Деструктивний вплив на прогрес чинить деструктивна частина еліти країни, оскільки саме вона визначає стратегію і тактику розвитку країни, сприяючи таким чином регресу.

З метою компенсації негативного людського капіталу необхідні інвестиції у розвиток національного людського капіталу.

Слід зазначити, що неефективні інвестиції також можуть заважати процесам розвитку – це вкладання коштів в неефективні проекти, в т. ч. з підвищення якості складових людського капіталу, в нездатних до навчання та сприйняття сучасних знань людей, які дають незначну віддачу, у неефективний освітянський процес,

систему охорони здоров'я.

Неефективність інвестування пов'язана з корупцією, непрофесійністю, помилковою або неоптимальною ідеологією тощо. Вище викладене підкреслює необхідність розгляду питання про ефективність інвестування в розвиток людського капіталу.

Виходячи з того, що проблема виміру людського капіталу до кінця не вирішена, а використовувані методи характеризуються протиріччям, враховуючи типи та показники оцінювання, актуалізується проблема вибору методів оцінювання для обґрунтування рішень стосовно доцільності інвестування.

«Аналіз праць науковців [54; 55; 58 – 64], дає можливість зробити висновок, що на різних рівнях розвитку економіки людський капітал оцінювали по-різному. Класики політичної економії розглядали дві методики вартісного оцінювання людського капіталу: метод вартості виробництва (обчислювали витрати на засоби існування людини) і метод капіталізації заробітків (здійснювалася оцінка реальної вартості майбутнього доходу працівника)» (н. Бенько) [57, с. 325].

Перші спроби оцінити грошову вартість продуктивних властивостей людини, здійснив У. Петті в XVII ст. Його оцінка базувалася на тому, що багатство суспільства залежить від характеру занять людей та їх здатності до праці. Величину запасу людського капіталу У. Петті оцінює капіталізацією заробітку як по життєвої ренти з ринковою ставкою відсотка, а величину зарплати він вираховував шляхом виводу особистого доходу з національного.

В подальшому У. Фарр удосконалив методуку У. Петті. За його методом визначається теперішня вартість майбутніх заробітків індивіда, шляхом віднімання від майбутніх заробітків витрат на життя.

Під час оцінювання грошової цінності людини Е. Енгель надавав перевагу методу цін. Корисним виявився його підхід в оцінюванні компонентів людського капіталу, таких як капіталізовані послуги освіти та охорони здоров'я.

Підходи до оцінювання людського капіталу, запропоновані У. Фарром та Е. Енгелем були використані Т. Вітстейном. Він розглядав людину – носія робочої сили як капіталізований товар. Зацікавленість його була викликана тим, що у сфері

страхування необхідно було розробляти довідкові таблиці для розрахунку позовів на компенсацію за втрату здоров'я чи життя. У його методиці розмір заробітку протягом життя індивіда дорівнює витратам на його утримання та витратам на освіту. В такому випадку, людський капітал в момент народження людини дорівнює нулю.

«Як недолік можна відмітити, що при розрахунку вартості людського капіталу методом вартості виробництва, немає єдиної думки щодо складових елементів витрат, тобто є невизначеність в тому, чи врахувати усі витрати на формування і виховання людини чи тільки витрати на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів, науку, інновації, охорону здоров'я, мобільність та культуру. Також виникають складнощі щодо включення носіїв людського капіталу, тобто враховувати все населення країни або лише економічно активне населення [59]» (Н. Бенько) [57, с. 326].

«Щоб зрозуміти які з методів оцінювання людського капіталу та інвестицій у нього є найбільш розповсюдженими, розглянемо підходи до цього питання класиків теорії людського капіталу» (Н. Бенько) [57, с. 326].

«Роботи Т. Шульца [58] присвячені головним чином оцінюванню впливу інвестицій в освіту на економічне зростання. Найбільш важливими є два положення:

1) в цілому, для суспільства ефективність інвестицій в людський капітал і особливо в освіту значно вище, ніж віддача від вкладень у фізичний капітал;

2) з підвищенням рівня освіти, в яке вкладаються кошти, ефективність інвестицій знижується, державі вигідніше вкладати кошти в базову (початкова та середня) освіту, ніж у вищу» (Н. Бенько) [57, с. 326].

«Сутність підходу Т. Шульца зводиться до того, що затрати на формування людського капіталу складаються в основному з прямих витрат держави і приватних осіб у сфері освіти, а також витрат здобувачів освітніх знань і кваліфікації. Освіта розглядається в якості суспільного блага, так як споживання освітніх послуг супроводжується значним позитивним зовнішнім ефектом» (Н. Бенько) [57, с. 326].

Г. Беккеру [59] належить заслуга розробки підходу оцінювання приватних інвестицій в освіту, що вважається сьогодні класичним. Вчений визначив розбіжності між спеціальними і загальними інвестиціями в людину. В результаті спеціальної підготовки працівники отримують знання і навички, що представляють інтерес для

підприємств де вони були отримані. Загальна підготовка дає працівникам знання і навички, які можуть знайти застосування в різних підприємствах. Загальна підготовка повністю або частково здійснюється за рахунок працівника, а спеціальна за рахунок роботодавця. Саме спеціальна підготовка... (Н. Бенько) [57, с. 326] «спеціальний людський капітал», «...сприяє конституюванню підприємства - зниженню плинності кадрів, кар'єрному зростанню власних працівників, зниженню частки працівників найманих з ринку праці [60, с. 104]...» (Н. Бенько) [57, с. 326].

«Надалі дослідники [60, с. 103-104] висунули такі положення:

- суспільні норми віддачі освіти завжди нижче, ніж приватні;
- суспільні та приватні норми віддачі вкладень в початкову освіту, як правило, вище, ніж норми віддачі в середню і вищу освіту;
- норма віддачі на вкладення в освіту в країнах, що розвиваються вище, ніж в розвинених;
- в країнах, що розвиваються норма віддачі на інвестиції в освіту вище, ніж середня норма віддачі на інвестиції у фізичний капітал;
- в розвинених країнах норма віддачі на інвестиції в освіту непостійна і незначно перевищує норму віддачі на вкладення у фізичний капітал» (Н. Бенько) [57, с. 326].

«Х.А. Альван [60, с. 103-104], досліджуючи показники стану та розвитку людського капіталу, відзначає, що ефективність приватних інвестицій в освіту коливається в залежності від економічної кон'юнктури і рівня технологічного розвитку країни. Реальна віддача від інвестицій в освіту залежить від національних умов і періоду, коли освіта здобута. Визначення суспільної (соціальної) норми віддачі інвестицій в освіту передбачає врахування різниці між приростом заробітної плати за рахунок освіти і витратами, що включають індивідуальні витрати здобувача і його сім'ї, і витрати держави. Людський капітал проявляє себе як ціннісна оцінка здібностей і можливостей членів суспільства до здійснення трудової діяльності. У зв'язку з цим, структура людського капіталу представляється наступним чином:

- культурний людський капітал - сукупність інтелектуальних здібностей,...» (Н. Бенько) [57, с. 327] ...освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної

підготовки людини, які використовуються або можуть бути використані в трудовій діяльності і узаконюють володіння статусом і владою;

«...- біологічний людський капітал - ціннісний рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення...» (Н. Бенько) [57, с. 327].

«Методика оцінювання людського капіталу Дж. Мінцера [61] передбачає врахування тривалості загальної освіти, професійної підготовки і віку працівника.

У методиці оцінки людського капіталу Л. Туроу [62] використовується похідна функція Кобба – Дугласа, у якій змінними є вироблений людський капітал; фізичний капітал; вкладення людського капіталу; природні ресурси; економічна здатність» (Н. Бенько) [57, с. 327].

«Відомо [63], що аналітики Всесвітнього банку в межах концепції національного багатства узагальнили результати та методи оцінювання людського капіталу різних науковців. За їх узагальненням, як складові людського капіталу, враховуються накопичені знання, наука, освіта, витрати на охорону здоров'я, інформаційне забезпечення, безпеку, професійне зростання, якість життя, підприємницькі здібності, інституційне обслуговування, розвиток економічної свободи. Щодо методів, що використовуються при розрахунках, то виділено: витратний метод та дисконтування майбутніх доходів. Метод по витратах підходить для високо розвинутих країн з ефективними державними системами. Його застосування у країнах, що розвиваються, не доцільне, в силу різної продуктивності, рівня та якості людського капіталу, що зумовлює труднощі при проведенні порівняльного оцінювання» (Н. Бенько) [57, с. 327].

«Відомо, що головна частина світового людського капіталу зосереджена в розвинутих країнах світу. Це пов'язано з тим, що інвестиції в людський капітал в останні пів століття є пріоритетними в цих країнах. Тому існують певні труднощі під час порівняння оцінок вартості людського капіталу країн з неоднаковим рівнем розвитку. Людський капітал слабко- розвинутої країни і розвинутої країни має суттєво різну продуктивність на одиницю капіталу, а також різну якість (наприклад, істотно різну якість освіти і медичного обслуговування)» (Н. Бенько) [57, с. 327].

«Метод дисконтування майбутніх доходів...» (Н. Бенько) [57, с. 328] передбачає розрахунок за визначеної норми доходності сукупного національного багатства.

З отриманої величини віднімається вартість землі, корисних копалин, лісових, морських ресурсів, виробничий капітал та інші активи. В залишку і отримуємо вартість людського капіталу. За цією методикою, у слаборозвинутих країнах, його частка становить 50 %, а у провідних країнах світу – 75.

«Важливим є положення про те, що вибір найбільш економічно обґрунтованого методу оцінки вартості людського капіталу для економіки країни повинен базуватися на урахуванні специфіки діяльності окремих галузей економіки, оцінки економічної доцільності інвестиційних галузевих проектів, ефективності інвестицій в окремі складові людського капіталу та забезпечувати отримання об'єктивного результату за різними напрямками розвитку держави, забезпечити отримання конкурентоспроможної продукції, інноваційних технологій та економіки в цілому. Методичні...» (Н. Бенько) [57, с. 328] ...підходи до оцінювання людського капіталу «використовуються також для проведення змістовних зіставлень між країнами і оцінювання тенденції зміни національних запасів і якості людського капіталу. Мету (напрямки) оцінювання людського капіталу унаочнює *рисунок 2.2.*» (Н. Бенько) [57, с. 328].

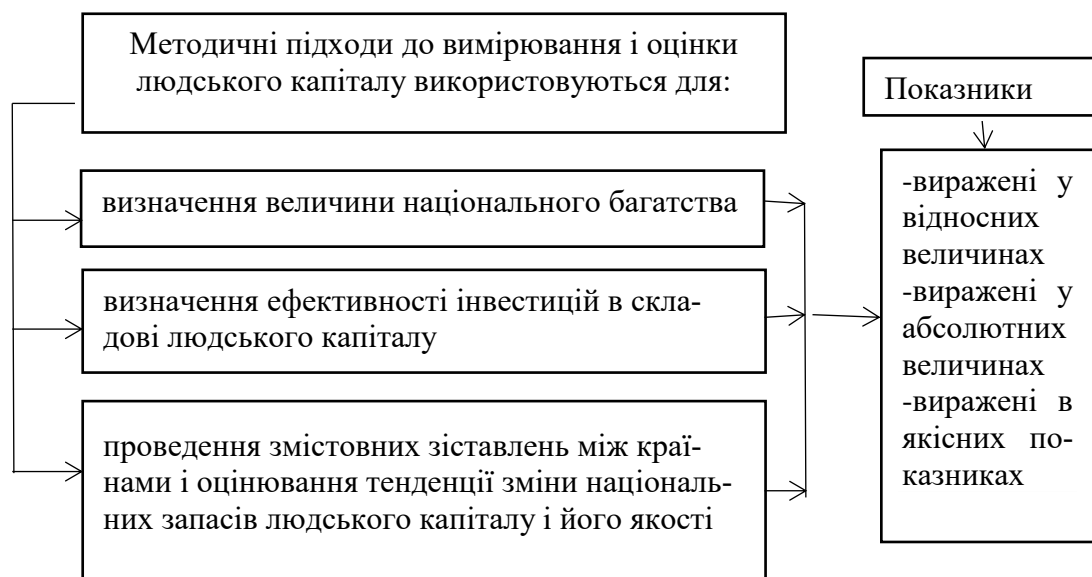


Рис. 2.2. Мета оцінювання людського капіталу на макрорівні

Джерело: побудовано автором на основі [54; 64] (Н. Бенько) [57, с. 328].

«З метою оцінювання складових сукупного людського капіталу – індивідуального, корпоративного, національного, інвестиції в людський капітал класифікують за джерелами фінансування:

1. Фінансування за рахунок коштів державного бюджету - це витрати на розвиток складових людського капіталу (освіту в навчальних закладах - школа, ЗВО; охорона здоров'я та ін.).

2. Фінансування за рахунок коштів організації, працівником якої є конкретна людина - витрати на перепідготовку, підвищення кваліфікації, додаткове навчання, охорону праці, здоров'я та ін.» (Н. Бенько) [57, с. 328].

3. Витрати за рахунок коштів і часу конкретної людини. Самофінансування або самоосвіта відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу.

Економічна ефективність інвестицій в людський капітал визначається співвідношенням витрат і результатів. Результатом інвестицій в людський капітал слід вважати підвищення продуктивності праці (віддачі). Між цими показниками існує відповідна залежність, яку можна виразити формулою (2.1):

$$E = (B - B_n) * \frac{Ц}{З}, \quad (2.1)$$

де, E – ефективність інвестицій в людський капітал на і-му етапі;

B – виробіток працівника після навчання;

B_n - виробіток працівника до навчання;

Ц – ціна одиниці продукції;

З – інвестиції в людський капітал.

Відносно поширене застосування в оцінюванні людського капіталу у вітчизняній практиці отримав витратний підхід - підсумовування витрат, понесених на персонал (на пошук, залучення, адаптацію, навчання, розвиток і т. ін.), а також - атестація, яка на основі тестування і співбесід дозволяє оцінити якісні параметри людського капіталу.

Емпіричні дослідження доводять, що методика атестації, її зміст, мало враховує відмінності в роді діяльності, структурі персоналу, в політиці управління людськими ресурсами. Існуючі методи не знаходять широкого застосування у вітчизняній практиці і при оцінці вартості підприємств зокрема, оскільки вони лише приблизно дозволяють спрогнозувати індивідуальну вартість працівника. Однак для внутрішнього менеджменту вони дозволяють визначити якісні характеристики людського капіталу, зокрема компетенції, що включають в себе знання, вміння, навички, особистісні якості і поведінкові установки, мотиви дій працівника.

Важливим елементом оцінювання людського капіталу є мотивація [56; 65], яка відіграє важливу роль в процесі формування та використання людського капіталу. У практиці закордонних компаній для її оцінки використовується комплексний показник «ступінь задоволеності працівника», який визначається по певній сукупності параметрів, головним чином шляхом анкетування. Застосування даного соціального критерію при оцінці людського капіталу виконує функцію зворотного зв'язку між обома зацікавленими в підвищенні якості людського капіталу сторонами трудових відносин, працівником і роботодавцем. Ступінь лояльності працівників позитивно відображається на вартості людського капіталу організації.

Незважаючи на численність методів, що напрацьовані економічною наукою, менеджментом, адекватних до особливостей і стану внутрішнього і зовнішнього середовища, широкого застосування на практиці, зокрема для виміру ефективності персоналу вони не отримали. Це зумовлено наступними причинами:

- відсутність відповідної мотивації у керівництва, орієнтованого на використання дешевої робочої сили;
- відсутність в штаті фахівців, здатних якісно виконувати відповідні оціночні процедури;
- низька питома вага підприємств, орієнтованих на інноваційний розвиток і зацікавлених у розвитку людського потенціалу;
- висока ринкова вартість оціночних послуг консалтингових та факторингових фірм;
- відсутність єдиної, простої і доступної методики оцінювання та ін.

В якості загальних недоліків, характерних для різноманітних показників оцінювання людського капіталу, дослідники відзначають недостатнє врахування впливу на величину і якість людського капіталу наступних чинників:

- тип організаційної структури підприємства (ступінь ієрархічності);
- характер і напрямки внутрішньо фірмових комунікацій (швидкість передачі інформації);
- стиль управління (можливість передачі повноважень);
- вид кадрової політики (можливість навчання та розвитку персоналу всередині організації, мотивація керівництва до інвестування в людський потенціал організації);
- ступінь мотивації до обміну діловою інформацією між співробітниками (можливість підвищувати кваліфікацію, впливати на прийняття дієвих управлінських рішень).

«Отже, результати досліджень доводять, що у методології оцінювання людського капіталу, центральними стають питання системи показників людського капіталу. Як відомо з наукових джерел, основними видами інвестицій в людський капітал є освіта, професійна підготовка, охорона здоров'я, міграція, пошук інформації на ринку, виховання дітей. Освіта і професійна підготовка збільшують обсяг людського капіталу, охорона здоров'я збільшує тривалість людського капіталу, міграція і пошук інформації сприяють підвищенню вартості послуги людського капіталу, виховання дітей відтворює людський капітал у наступних поколіннях. види інвестиції за напрямками набуття людського капіталу мають відповідні виміри» (Н. Бенько) [57, с. 329].

Центральне місце в економічній теорії людського капіталу, оцінювання людського капіталу, економічної та соціальної ефективності його використання, займає поняття «норма віддачі». Сутнісна характеристика норми віддачі аналогічна нормі прибутку на капітал. З методичної точки зору, дозволяє оцінити ефективність інвестицій в людський капітал, перш за все в освіту та професійну підготовку, оскільки підхід до таких інвестицій, з позиції здобувачів характеризується раціональністю, тобто з урахуванням вигід та витрат [66]. Теоретики людського капіталу [50; 59; 67], норму віддачі від вкладень в освіту визначають за двома підходами:

1. Пряме вимірювання вигід і витрат. Дохід від отримання вищої освіти –

різниця між доходами тих, хто має вищу освіту, та тих, хто її немає. До складу витрат, окрім прямих витрат, включаються втрачені доходи, недоотримані за роки навчання (цінність часу тих, хто навчається, що витрачений на формування людського капіталу). Втрачені доходи зазвичай складають дві третини сумарних витрат на навчання.

2. Оцінка параметрів «виробничої функції заробітків» (внутрішні норми віддачі). Описує залежність доходів індивіда від рівня його освіти, трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу тощо.

Ми підтримуємо думку тих дослідників [68], які пропонують використовувати комплексний підхід і застосувати для цього матричні методи. Вони дозволять достовірно встановити і оцінити існуючі на підприємстві взаємозв'язки між елементами вартості людського капіталу, організацією праці, застосовуваною технологією, організаційною культурою і рядом інших важливих чинників на основі як фінансових, так і нефінансових показників. В результаті з'явиться можливість не тільки оцінити динаміку кількісних показників, але і ефективно управляти людським капіталом. Поки ж підприємствам в країнах з транзитивною економікою можна порекомендувати використовувати хоч якісь з відомих методів оцінювання людського капіталу. У будь-якому випадку, аналіз даних про стан людського капіталу, дозволить визначити тенденції його розвитку і тим самим знизити ризик прийняття помилкових рішень щодо використання усіх економічних ресурсів організації. Проблема полягає у виборі найбільш оптимального варіанту оцінювання, згідно з поставленими цілями і реальними можливостями. Незважаючи на високу трудомісткість, такий підхід дозволяє забезпечити якісний прорив у інноваційному розвитку і дає в перспективі незаперечні конкурентні переваги.

«Людський капітал є об'єктом вивчення різних галузей наук, існують різноманітні напрямки його вивчення, неоднозначні його трактування, що визначає диференціацію підходів до його оцінювання. Відсутність єдиної методики оцінювання людського капіталу не є проявом слабкості наукових досягнень, а навпаки є проявом багатства наукової думки, тому кожен значущий етап у розвитку економічних систем збагачувався появою нових ідей в розвитку методології оцінювання людського капіталу. З вступом сучасного суспільства в еру нової економіки назріла необхідність

комплексного підходу до оцінювання потенціалу людських ресурсів в цілому, а не тільки окремих структурних елементів людського капіталу. Успішність просування на даному напрямку нерозривно пов'язана з необхідністю подальшої глибокої і творчої розробки теорії людського капіталу, практичних рекомендацій щодо вишукування і оптимального використання суспільних інвестицій, інноваційних можливостей, створення сприятливих умов для активізації людського...» (Н. Бенько) [57, с. 329] ...фактору в усіх сферах життєдіяльності суспільства. «Особливе значення це має для України. Щоб зайняти гідне місце в глобальній економіці XXI століття...» (Н. Бенько) [57, с. 329] ...необхідне домінування технологічних переваг у визначенні конкурентоспроможності. Саме вони визначають прогрес суспільного розвитку. До них відносяться і технології «формування, оцінювання та використання людського капіталу» (О. Носик [154, с. 32]).

Висновки до розділу 2

1. Відтворення людського капіталу - це період у житті людини. Протягом цього періоду на основі інвестицій формуються (накопичуються), розподіляються і продукуються знання, здібності, вміння та навички, які використовуються у різних галузях. Це основа виробничої діяльності і окупності інвестицій. Цей процес носить циклічний характер: нове формування знань, навичок і умінь, а саме відтворення, відбувається відповідно до нових соціальних вимог.

2. Визначення структурних елементів людського капіталу, сфер людського капіталу, дозволило виявити основні напрями інвестування у розвиток людського капіталу за його основними складовими та формування національного людського капіталу.

3. Аналіз процесу відтворення людського капіталу та його регулювання залежить від державного інвестування в систему освіти і охорони здоров'я, вирішення демографічних проблем, оптимізацію міграційної політики, розвиток науки.

4. Дослідження інструментів державного регулювання відтворення людського капіталу на стадіях обміну та використання, дозволило встановити безпосередній

зв'язок рівня оплати праці та соціального захисту працівників із підвищенням рівня доходів населення, поліпшенням його платоспроможності, ліквідацією бідності та безробіття.

5. У методі оцінки людського капіталу ключовим питанням є сукупність показників та способи оцінки. Освіта і професійна підготовка збільшують кількість людського капіталу, медичне обслуговування збільшує тривалість людського капіталу, міграція та пошук інформації допомагають збільшити вартість послуг людського капіталу, виховуючи дітей забезпечується відтворення людського капіталу в майбутніх поколіннях.

Результати досліджень за темою дисертації по другому розділу опубліковані в роботах [7; 27; 29; 49; 57].

Список використаних джерел до розділу 2

1. Прушківська Е. В. Людський капітал: проблеми та перспективи. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. Дніпро. 2007. №3. С.17-24.
2. Носик О. М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія. Харків: Національний фармацевтичний університет, 2016. 490 с.
3. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. 378 с.
4. Краковская И. Н. Разработка теории и методологии управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития организации: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.05 / ГОУ ВПО «Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана». Москва, 2011. – 368 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/razrabotka-teorii-i-metodologii-upravleniya-investitsiyami-v-chelovecheskii-kapital-v-uslovi> (дата звернення: 10.02.21)
5. Марущак Н. П. Стратегія інноваційно інвестиційного розвитку держави та її вплив на людський капітал. *Вісник Хмельницького національного університету*.

Хмельницький. 2006. №5(84). т.2. С.64-70.

6. Шевчук О. А. Види відтворення людського капіталу. *Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць*. Київ. 2009. № 6. С. 37–42.

7. Benko Nadiia. Classification of reproduction types of human capital in the context of state regulation. “EUREKA: SOCIAL AND HUMANITIES”, Estonia. 2021. № 2 (32). С. 11-16 (0,63 д.а.) Index Copernicus, Google Scholar ... DOI: <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2021.001715>

8. Тютюнникова С. В., Шпак І. А. Розширене відтворення людського капіталу як фактор сталого розвитку. *Бізнес Інформ*. 2020. №4. С. 471-478 .

9. Галиев Э. Ш. Воспроизводство человеческого капитала в условиях цикличности российской экономики: теория и практика: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Казан. финансово-эконом. ин-т. Казань, 2011. 207 с. URL: <http://www.dslib.net/econom-teoria/vosproizvodstvo-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-ciklichnosti-rossijskoj.html> (дата звернення: 10.02.21)

10. Цифровая Россия: новая реальность. URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> (дата звернення: 03.03.21)

11. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження. / О. Грішнова, С. Дмитрук. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка*. Київ. 2015. № 5 (170). С. 11–16.

12. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.

13. Петрунін В. Ю. Регіональні чинники формування, використання та розвитку людського капіталу. *Ефективна економіка*: електрон. наук. фах. вид. 2010. №2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=128> (дата звернення: 10.02.21)

14. Обіход С. В., Мельничук О.П. Чинники впливу на людський капітал в умовах трансформації соціально-трудових відносин. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький. 2016. №3(1). С.68-75.

15. Буяк М. М. Соціальні пріоритети формування людського капіталу регіону. 2011. *Економіка і управління*. № 2. С. 94–98.

16. Тимошенко Л. М., Сардак С. Е., Більська О. В. Людський розвиток: навч. посіб. / ДНУ імені Олеся Гончара. Дніпропетровськ, РВВ ДНУ. 2010. 107 с.
17. Швець І. Б., Позднякова С. В. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах: книга. Донецьк: Норд-Пресс, 2011. 172 с.
18. Антонюк В. П., Амоша О. І., Мельцер Л. Г. та ін. Людський капітал регіонів України : монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. 308 с.
19. Адамовська В.С. Механізм державного регулювання економіки та вибір на-пряму економічної політики в сучасних умовах господарювання. *Державне управ-ління: удосконалення та розвиток*: електрон. наук. фах. вид. 2017. № 4. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1063> (дата звернення: 02.03.2021)
20. Дідківська Л. І., Головка Л. С. Державне регулювання економіки: Навч. по-сіб. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ: Знання-Прес, 2008. 213 с.
21. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ: *Знання*, 2007. 271 с.
22. Кравчун О. С. Механізм державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні. *Теорія та практика державного управління*. Київ. 2012. Вип. 3 (38). С. 23-33.
23. Михасюк І. Р., Швайка Л. А. Державне регулювання економіки: підручник. Львів: Магнолія плюс, 2006. 220 с.
24. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Пре-зидентові України. Київ: НАДУ, 2011. 712 с.
25. Мироненко М. Ю. Необхідність державного регулювання економічного ро-звитку у сучасних умовах. *Ефективність державного управління*. Київ. 2012. Вип. 32. С. 433-440.
26. Степаненко С. В. Основні підходи, напрями та інструментарії державного регулювання економіки. *Державне будівництво*. Київ. 2013. №2. С. 1-14.
27. Бенько Н.М. Державне регулювання відтворення людського капіталу. *«Colloquium-journal»*, Poland. 2021. № 8(95). С. 17-25 (0,6 д.а.) Index Copernicus ... DOI: 10.24412/2520-6990-2021-895-17-21

28. Сасомахина Ю. А. Экономические отношения воспроизводства человеческого капитала и механизм их регулирования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Воронеж. гос. ун-т. Воронеж, 2015. 150 с. URL: http://www.science.vsu.ru/dissertations/1886/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%A1%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%85%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%D0%AE.%D0%90..pdf (дата звернення: 2.02.2021)

29. Бенько Н.М. Сутність державного регулювання відтворення людського капіталу. *Fundamental and applied research in the modern world: abstracts of the 8th International scientific and practical conference*. BoScience Publisher. (Boston, USA, March 17-19 2021. Pp. 286-295 (0,63 д.а.). URL: <https://sci-conf.com.ua/viii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-fundamental-and-applied-research-in-the-modern-world-17-19-marta-2021-goda-boston-ssha-arhiv/>.

30. Терещенко Д.А. Основні складники комплексного механізму державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу. Науковий журнал «Публічне управління і адміністрування в Україні». Вип. 17. Одеса. 2020. С.101–106. URL: <http://www.pagjournal.iei.od.ua/archives/2020/17-2020/20.pdf> (дата звернення: 20.02.2021)

31. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm (дата звернення: 02.03.2021)

32. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. *Ефективна економіка: електрон. наук. фах. вид.* 2012. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=925> (дата звернення: 20.02.2021)

33. Яценко О. М. Інвестиції в людський капітал як ефективна стратегія сучасних компаній-лідерів. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки)*. Харків, 2018. № 48 (1324). С. 16-20.

34. Реалізація пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та отримані результати у 2019 р. : аналітична довідка. Київ. *УкрІНТЕІ*. 2020. 60 с.

35. Назарова Г. В., Лаптев В. І. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*: зб. наук. пр. ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ. КНЕУ. 2017. №2. С.123-130.

36. Волянська-Савчук Л. В., Конопко А. Ю. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5 (10). С. 299-304.

37. Статистичний збірник «Доходи та витрати населення у 2018 році». Державна служба статистики України. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2019. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/03/Arch_dv.htm (дата звернення: 20.02.2021)

38. Мінімалка в Україні та Європі: у нас — найнижча. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/4688-mnmalka-v-ukran-ta-vrop-u-nas-naunijcha> (дата звернення: 02.03.2021)

39. Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. URL: <http://scc.org.ua/content/regulyuvannya-rinku-praci-v-ukrayini-ta-ies-spilni-risi-y-vidminnosti-adaptaciya-trudovogo> (дата звернення: 02.03.2021)

40. Лаговський В. В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. *Ефективна економіка*: електрон. наук. фах. вид. 2017. № 6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5643> (дата звернення: 08.02.2021)

41. Федірко Н., Федірко О. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід і практика України. *Україна: Аспекти праці*. Київ. 2011. №5. С. 22-30.

42. Самородченко Г. В Організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу *Науковий журнал «Бізнес Інформ»*. Харків. 2013. №1. С. 192-195.

43. Білоус І. Досвід країн ЄС у сфері соціальної підтримки населення. *Світ фінансів*. Тернопіль, 2006. Вип. 4 (9) . С.165-169.

44. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. Київ: КНЕУ. 2005. 403 с.

45. Шимановська–Діанич Л.М. Управління трудовим потенціалом торговельних підприємств. цільовий орієнтир їх розвитку. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Полтава. 2014. № 6 (68). С. 66-72.

46. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 531 с.

47. Корбут К.Є. Управління трудовим потенціалом підприємства: мета, функції та методи. *Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки*: тези V Міжнар. наук.-практ. конферен. (м. Житомир, 2-3 листопада 2017 р.). Житомир, 2017. 698 с.

48. Круш П.В. Формування й оцінка трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва: Зб. наукових праць*. Вип. 12. *Політехніка*. Київ. 2013. 316 с.

49. Бенько Н.М. Управління людським капіталом підприємства. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали VI Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – Pozega, 20-21 лют. 2020 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2020. С. 14-17.

50. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 28.02.2020).

51. List of countries by total wealth. *Wikipedia*. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/National_wealth (Last accessed: 28.02.2020).

52. Global wealth report 2019. *Credit Suisse Group AG*. URL: www.credit-suisse.com (Last accessed: 28.02.2020).

53. Сиротюк Г. В., Петришин Л. П. Сутність і методика оцінки людського капіталу. *Аграрна економіка*. Львів. 2011. Т. 4. № 1-2. С. 9-17.

54. Носкова К.А. Себестоимость «человеческого капитала». *Экономика и менеджмент инновационных технологий: электрон. науч. практ. жур.* 2012. № 10. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1342> (дата обращения: 17.10.2020).

55. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? *Вопросы экономики*. 2013. № 1. С. 27-47.

56. Корчагин Ю. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Высшая школа экономики, Научный семинар “Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований”. Москва-Воронеж. 2011. URL: LERC.ru: Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности | Статьи, книги, аналитика: Человеческий капитал (дата обращения: 11.01.2021).

57. Бенько Н.М. Методологічні засади оцінювання людського капіталу. *Науковий журнал «Наукові перспективи»*. Київ. 2021. № 2 (8). С. 315-331 (0,92 д.а.) Google Scholar, Research Bible ... DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2\(8\)-315-331](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2(8)-315-331)

58. Schultz T. W. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research. New York: FreePress, 1971. 272 p.

59. Becker G. The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G. Becker. — N. Y. : Columbia University Press, 1964. — 265 p. URL:

https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION (Last accessed: 28.02.2020).

60. Альван Х.А. Индикаторы состояния и развития человеческого капитала. *Вестник РУДН, Серия «Экономика»*. Москва. 2009. №1. С. 100-112. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-sostoyaniya-i-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 11.01.2021).

61. Jacob Mincer. The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. *NBER Working Papers 4838, National Bureau of Economic Research, Inc.* URL: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/4838.html> (Last accessed: 28.02.2020).

62. Thurow Lester C. Investment in human capital. *Belmont, Cal : Wadsworth, Series: Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations*, 1970.145 p. URL: <https://Investment in human capital - EconBiz> (Last accessed: 8.01.2021).

63. Дерій Ж. В. Модифікація методів оцінювання людського капіталу. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»: електрон. наук. фах. вид. 2012. № 4(62). URL: <https://economic-vistnic.stu.cn.ua/index.pl?task=arcls&id=358> (дата звернення: 23.01.2021).

64. Давидюк Т. В. Людський капітал як об'єкт вартісного вимірювання в бухгалтерському обліку. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз*. Житомир: ЖДТУ. 2012. Вип. 2(23). С. 73-80.

65. Плискевич Н.М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе. *Капитал страны: интернет издание*. 2021. URL: <http://www.kapitalrus.ru/articles/article/179029/> (дата обращения: 11.01.2021).

66. Снитко Л.Т. Элементы проявления человеческого капитала и их систематизация. *Вестник Белгородского университета потребительской кооперации*. Белгород. 2009. Вып. 2(30). С. 28–35. URL: <http://vestnik.buker.ru/arh/full/2009-2.pdf> (дата обращения: 28.02.2020).

67. Mincer J. Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview . *Schooling, Experience, and Earnings* / Ed. F. Thomas Juster. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1974. P. 71– 94. URL: <http://www.nber.org/chapters/c3693.pdf> (Last accessed: 28.02.2020).

68. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Санкт-Петербург: Наука. 1999. 312 с.

69. Носик О.М. Інноваційний тип відтворення людського капіталу: критерії визначення. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаїв. 2016. Вип. 10. С. 29-33. URL: [8.pdf \(global-national.in.ua\)](8.pdf (global-national.in.ua))

РОЗДІЛ 3

Удосконалення державного регулювання відтворенням людського капіталу як комплексу інноваційних заходів

3.1. Обґрунтування концептуальних засад удосконалення соціально-економічної політики у відтворенні людського капіталу на інноваційних засадах

Підвищена увага до державного регулювання відтворення людського капіталу пов'язана з соціальними вимогами для реалізації ефективної національної політики відтворення людського капіталу. В результаті дослідження отримані матеріали, аналіз яких дозволяє зробити висновок про те, що державний нагляд не приділяє належної уваги соціальним потребам відтворення людського капіталу.

Теоретичний аналіз літератури дозволяє виділити соціальні запити як важливий фактор у механізмі державного регулювання відтворенням людського капіталу. Посилення уваги до соціальних запитів на реалізацію ефективної політики держави у відтворенні людського капіталу пов'язано з тим, що запити зовнішнього середовища – суспільство в цілому, з певною системою соціальних відносин, є основним фактором формування новітніх форм капіталу. При цьому під фактором мається на увазі «джерело впливу на систему, що віддзеркалюється на значенні змінних моделі цієї системи» та «рушійна сила будь-якого процесу, яка визначає його характер» [1, с. 85]. Виявлення особливостей соціальних запитів на державне регулювання відтворення людського капіталу може бути тим підґрунтям, на якому будується концепція відтворення людського капіталу національної економіки. Вона «визначається потребою в трансформації стандартних теоретичних уявлень про економічні явища внаслідок істотних змін умов економічної діяльності людей та структури інституціонального середовища економіки» [2, с. 417].

Ми дотримуємось того положення, що ступінь соціалізації економіки свідчить про зацікавленість держави у відтворенні людського капіталу. Реалізація соціальних запитів у відтворенні людського капіталу дозволить покращити теперішній та стратегічний стан національної економіки, підвищити її конкурентоспроможність,

інтегруватися у світовий економічний простір. У досліджуваній проблематики - посилення уваги до соціальних запитів на реалізацію ефективної політики держави у відтворенні людського капіталу центральними стають питання моделі розвитку економіки країни. Визначено, що особливою рисою формування нової економіки в умовах посилення глобалізаційних процесів є економіка знань, головними факторами якої стають інноваційна праця й інтелектуальний капітал [3, с. 448].

Перспективу для вирішення даної проблеми відкриває той факт, що однією із найважливіших конституційних характеристик української держави є її соціальний характер, а головними показниками ефективності соціальної політики є рівень добробуту, освіти, здоров'я населення, соціальної стабільності, конструктивності відносин соціальних груп і т. ін. Ефективність реалізації соціальної політики будь-якого рівня найбільшою мірою залежить від стану економіки, наявності необхідного фінансування соціальних програм за рахунок держави, органів місцевого самоврядування, підприємств, спонсорів, тощо. Отож обрання ефективної національної моделі економічного розвитку створює потужний потенціал і забезпечує відтворення людського капіталу. З огляду на це, у побудові ефективної моделі розвитку економіки країни та державному регулюванні відтворенням людського капіталу, актуальним є вивчення досвіду економічно розвинутих країн. Доцільність певної моделі економічного розвитку забезпечується урахуванням історичних, соціально-економічних і національних особливостей нашої країни, менталітету українського суспільства.

За оцінками українських вчених [4], за майже 30-річний період, в Україні сформувалася специфічна економічна модель, яка не відповідає тим очікуванням які були на початку ринкової трансформації. З урахуванням сучасних реалій, в Україні необхідно запроваджувати таку модель розвитку, яка б забезпечила прискорення переходу до суспільства із соціально-орієнтованою економікою. Пошук найбільш ефективного шляху розвитку української економіки, державного регулювання відтворенням людського капіталу, вимагає вивчення досвіду провідних зарубіжних країн, щодо застосування ними тих чи інших теоретичних концепцій, а також конкретних економічних важелів та інструментів їх реалізації.

У побудові суспільства із соціально-орієнтованою економікою, відтворенні

людського капіталу, мета держави полягає у забезпеченні кожній особі, членам її сім'ї життєвого рівня, що включає достатнє харчування, одяг та житло, а також безперервне поліпшення умов життя. Це визначено Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права, Всезагальною Декларацією прав людини, Європейською соціальною хартією.

Соціальна політика держави здійснюється шляхом законодавчої діяльності та практичних заходів, які спрямовані на підтримку, розвиток соціальної інфраструктури з метою створення механізму впливу на поведінку індивіда, сприяння засвоєнню та максимізації реалізації ним системи знань, норм і цінностей в процесі функціонування в якості члена суспільства. Законодавство України та конституційні основи мають чітко визначені аспекти соціального орієнтування національної економічної політики, присутності державного регулювання у розвитку соціально-економічної системи, у державному регулюванні відтворенням людського капіталу. Разом з цим, власні спостереження і спеціальні дослідження показали, що реальна спрямованість українських реформ багато в чому нівелює їх соціальний зміст.

Теоретичний аналіз літератури [5] дозволяє виділити економічні моделі розвитку країн відносно їх функціонування: японська, французька, американська і т. д. Жодна з них не є ідеальною, має певні позитивні риси і недоліки. Виявлення специфічних особливостей економічних моделей є тим підґрунтям, на якому будується державна політика щодо побудови національної ефективної моделі розвитку країни. Зокрема, специфічна особливість шведської моделі полягає у її соціальній орієнтованості – близько 70 % витрат громадян на навчання у школі, їх професійну підготовку проводиться за рахунок державного бюджету. Особливість американської моделі визначається незначною соціальною орієнтованістю. Соціальні програми, головним чином, фінансуються за рахунок недержавних фондів, що спричинює позитивний відгук членів суспільства. Натомість значно витратними є оборона країни та фінансова допомога іншим країнам світу, що забезпечує високу міжнародну репутацію країни. Французька модель, як і шведська, характеризується значною соціальною орієнтованістю, але має свою специфіку. Японська модель характеризується особливістю регламентації і підпорядкування господарської діяльності та взаємодії між малими бізнес-

структурами і великими транснаціональними корпораціями на засадах національній ідеї.

З позиції соціальної політики, як відзначає Ільчук Л.І. [6], загальне визнання отримали три моделі соціально-економічного розвитку держав: ліберальна (англосаксонська), континентально-європейська (консервативна), скандинавська (соціально-демократична). В основу цієї класифікації покладені принципи доступності, ступені охоплення населення та перерозподілу доходів у системах соціального забезпечення, з'ясування ролі та міри впливу на процеси політичних сил, державної влади.

Відзначені моделі у світі не зустрічаються в чистому виді. На практиці можна спостерігати сполучення елементів моделей при збереженні характерних рис однієї з них.

За висновками українських вчених та економістів жодну із соціально-економічних моделей запровадити в Україні не вдалося. Такий висновок підтверджує досвід вітчизняних реформ. Ефективна модель економіки та державного регулювання відтворенням людського капіталу зокрема, в Україні наразі не побудована.

За результатами досліджень Шахно А.Ю. [3, с. 445] в Україні немає виваженої державної стратегії розвитку людського капіталу. Під впливом несприятливих факторів і процесів відсутній ефективний механізм відтворення людського капіталу, тобто:

- національна соціально-економічна політика недосконала;
- скорочуються державні витрати на розвиток людського капіталу;
- наростає асиметричність у сфері соціально-трудова відносин;
- низький рівень соціальної відповідальності, соціальна напруженість, соціальна відцентровість;
- наявний дисбаланс між попитом на ринку праці (кваліфікація, компетентність, наявність трудових ресурсів) та системою освіти;
- відсутня належна державна підтримки розвитку освіти і науки;
- недосконалий інститут охорони здоров'я;
- втрачається інтелектуальний капітал внаслідок міграції тощо.

Причини негативних тенденцій у відтворенні людського капіталу наступні:

- демографічна криза;

- «старіння», незадовільний стан здоров'я населення;
- недостатнє фінансове забезпечення соціальної сфери;
- низький рівень освіти більшості населення;
- негативні тенденції розвитку освітньої сфери, особливо вищої освіти, відставання від сучасного світового рівня;
- низькі темпи зростання реальних доходів населення, низький рівень життя;
- високий рівень безробіття, відтік інтелектуального капіталу за кордон тощо.

За окремими оцінками [7] у сьогоденні української економіки функціонує одночасно три моделі економічного розвитку – державного соціалізму, державно-монополістичного капіталізму і народного капіталізму. Їх поєднання виявилось неефективним, а отже недоцільним. Вважається, що модель народного капіталізму наразі є найбільш прогресивною, в силу її характерних рис:

- знищення передумов для існування в Україні державно-монополістичної економічної моделі, тобто боротьба з олігархією;
- створення великої кількості малих та середніх приватних підприємств, тобто збільшення вільної конкуренції;
- забезпечення економічних відносин між суб'єктами господарювання на принципах відкритої конкуренції, тобто війна з корупцією;
- введення спрощеної і більш прогнозованої моделі оподаткування.

У критичному аналізі побудови ефективної моделі розвитку економіки країни, встановленні визначальних рис соціально-орієнтованої економіки, корисними виявилися результати досліджень В.І. Сапич, Н.М. Сапич, Ю.С. Зелінської, І.М. Ущкаленко [4; 8]. За їх оцінками моделі народного капіталізму притаманні наступні головні ознаки:

- розподіл власності через розміщення акцій серед широких мас населення;
- підвищення ролі менеджерів в управлінні підприємствами;
- послаблення диференціації доходів різних груп населення.

В подальшому на засадах моделі народного капіталізму постала модель соціально-орієнтованої економіки. Основні визначальні риси моделі соціально-орієнтованої економіки:

- достатньо висока питома вага у структурі власності підприємств державної форми власності;
- значні державні видатки на реалізацію соціальних програм;
- сприяння розвитку конкурентного середовища через державну підтримку малого і середнього бізнесу;
- високий рівень добробуту населення;
- економічну стабільність.

У роботі Яхно Т.П. [9], в контексті дослідження розвитку економіки України з'ясовано, що наприкінці 90-х рр. українські науковці М. А. Голубець, С. І. Дорогунцов, В. П. Кухар, Л. Г. Руденко, В. М. Трегобчук, М. А. Хвесик, В. О. Шевчук та інші розробили концепцію сталого розвитку економіки України, яка базувалася на моделі сталого (стійкого) розвитку. Сутність сталого розвитку полягає у забезпеченні такого економічного зростання, яке дає змогу гармонізувати відносини людина-природа (довкілля) та зберегти навколишнє середовище сприятливим для здоров'я людей як нинішнього, так і майбутніх поколінь. Реалізація моделі сталого розвитку вимагає створення засад соціально-орієнтованої економіки.

На початку 21 століття в Україні набуває популярності теорія інноваційного розвитку. У 2004 р. авторський колектив під керівництвом А. С. Гальчинського і В. М. Гейця розробив Стратегію соціально-економічного розвитку на період 2004–2015 років) «Шляхом до Європейської інтеграції», в основу якої було покладено інноваційну модель розвитку. Відповідно, головним джерелом довготривалого економічного зростання мають стати наукові надбання та їхнє технологічне застосування, що забезпечить прискорений розвиток високотехнологічних виробництв. Проте сучасний стан економіки України свідчить, що наша країна не просунулася шляхом створення інноваційної моделі розвитку. Це яскраво ілюструє стан наукового потенціалу та фінансового забезпечення наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок в Україні. Зокрема, за даними Державної Служби Статистики України [10], питома вага витрат на науково-дослідні роботи (НДР) у 2010 р. у ВВП України складала 0,75%, у 2018 р. – лише 0,47%, що ілюструє *рисунок 3.1*.

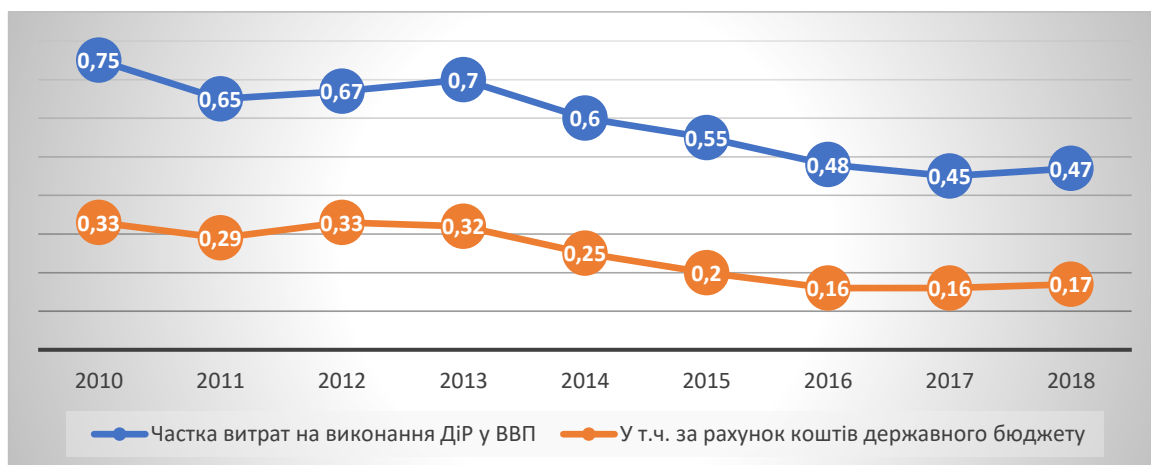


Рис. 3.1. Динаміка наукоємності ВВП України, %

Джерело: побудовано автором на основі [10].

За даними Українського інституту науково-технічної експертизи та інформації МОН України [11] кількість організацій, що здійснюють дослідження і розробки (ДіР) в Україні неухильно знижується. Зокрема, у 2013 р. їх налічувалося 1143, а у 2018 р. 950. Більшість відноситься до державного та підприємницького секторів діяльності (48,1 % та 36,9 % відповідно), що ілюструє *рисунок 3.2*.

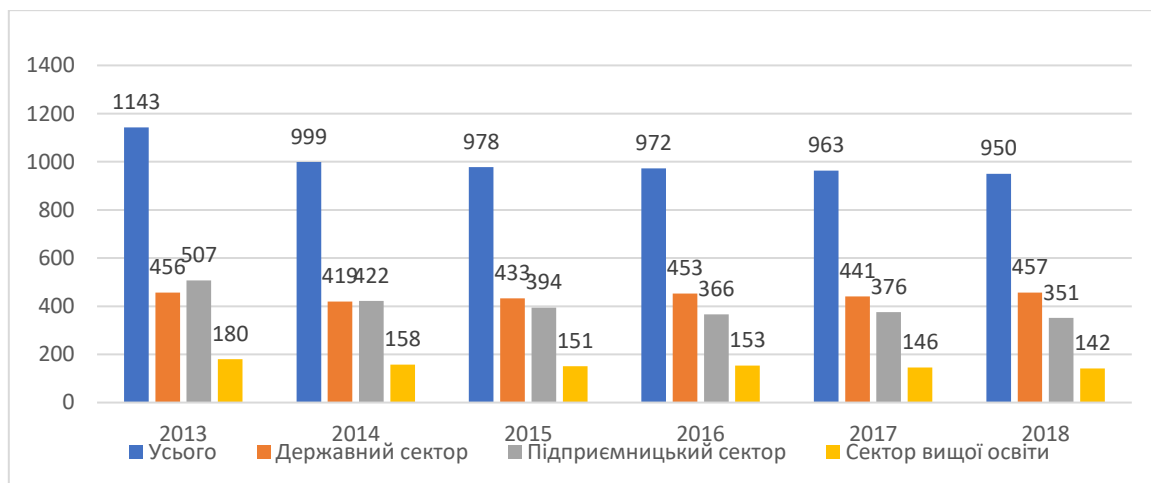


Рис. 3.2. Динаміка кількості організацій, які здійснювали ДіР, за секторами діяльності, од.

Джерело: побудовано автором на основі [11].

Стан наукового потенціалу та фінансового забезпечення наукових досліджень і

науково-технічних (експериментальних) розробок в країнах Європейського союзу (ЄС) та ЄС в цілому, кардинальним чином відрізняється в кращу сторону на шляху інноваційної моделі розвитку (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1.

Питома вага витрат на виконання НДР у ВВП ЄС та окремих країн, (%)

Регіон/роки	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ЄС 28	1,92	1,97	2,01	2,02	2,03	2,04	2,04	2,06
Болгарія	0,56	0,53	0,60	0,63	0,79	0,96	0,78	0,75
Естонія	1,58	2,31	2,12	1,72	1,43	1,47	1,25	1,29
Іспанія	1,35	1,33	1,29	1,27	1,24	1,22	1,19	1,20
Латвія	0,61	0,70	0,66	0,61	0,69	0,63	0,44	0,51
Литва	0,78	0,90	0,89	0,95	1,03	1,04	0,84	0,89
Німеччина	2,71	2,80	2,87	2,82	2,87	2,91	2,92	3,02
Польща	0,72	0,75	0,88	0,87	0,94	1,00	0,96	1,03
Румунія	0,46	0,50	0,48	0,39	0,38	0,49	0,48	0,50
Словаччина	0,62	0,66	0,80	0,82	0,88	1,17	0,79	0,88
Словенія	2,06	2,42	2,57	2,58	2,37	2,20	2,01	1,86
Угорщина	1,14	1,19	1,26	1,39	1,35	1,36	1,20	1,35
Чеська Республіка	1,34	1,56	1,78	1,90	1,97	1,93	1,68	1,79
Україна	0,75	0,65	0,67	0,70	0,60	0,55	0,48	0,45

Джерело: побудовано автором на основі [11].

Статистичні дані засвідчують, що впровадження інноваційного розвитку економіки України стримується незавершеністю ринкових трансформацій, неефективною науковою та інноваційною діяльністю, а також недостатнім урахуванням досвіду використання національних моделей розвитку інших країн.

Таким чином, виходячи із аналізу світового досвіду вироблення моделі соціальної держави та соціальної політики, економічної моделі розвитку країни, в контексті державного регулювання відтворенням людського капіталу, можемо констатувати наступне:

– напрями та стратегічні пріоритети соціально-економічної політики та стратегії щодо відтворення людського капіталу залежать від економічного розвитку держави та її спроможності проводити в життя соціально-економічні програми, що забезпечують гідне життя суспільства;

– просте копіювання досвіду провідних держав світу щодо соціально-економічної політики та стратегії відтворення людського капіталу без врахування національних особливостей, менталітету, культурної та політичної спадщини може призвести до руйнування досягнутих результатів у задоволенні соціальних запитів відтворення людського капіталу. Україні слід враховувати позитивні напрацювання світового досвіду щодо відтворення людського капіталу та екстраполювати їх на соціально-економічну практику з оглядом на вітчизняні традиції та економічні можливості;

– з огляду на українські соціальні традиції, у яких важливе місце посідають ідеї соціальної справедливості і захищеності, для України корисною вбачається Скандинавська та Континентально-європейська моделі соціально-економічного розвитку і, зокрема, такі її регіональні типи, як шведська та німецька модель соціального ринкового господарства, в яких найбільш помітно виражена соціальна орієнтація;

– стратегія соціально-економічної політики та державного регулювання відтворення людського капіталу не повинна базуватися на популістських, декларативних заявах політиків у виборчому процесі. Стратегія повинна враховувати необхідність постійного розвитку економіки, а відтак у розвиток соціальної сфери та відтворення людського капіталу.

В контексті параметризації соціальних запитів на реалізацію моделі розвитку країни та державного регулювання відтворення людського капіталу особливої уваги заслуговує оцінка впливу пандемії COVID-19 на економічний розвиток країни та стан людського капіталу.

За даними Credit Suisse Group AG — «Звіт про глобальне багатство за 2020 рік» [12], варто очікувати вплив пандемії COVID-19 на глобальну нерівність багатства країн світу, представників різних соціальних груп, глобальну нерівність, що зумовлено відмінностями між країнами. В першу чергу це торкнеться малокваліфікованих працівників, меншин, молоді та малого бізнесу. Глобальне багатство і національне багатство розподіляється дуже нерівномірно і проявляється по-різному, зокрема в географічному дисбалансі. Наприкінці 2019 року 55% загального світового багатства припадає на Північну Америку та Європу, тобто на 17% дорослого населення світу. Ця частка втричі перевищує частку багатства латинської Америки, в чотири рази

перевищує частку багатства Індії, та майже вдесятеро перевищує частку багатства Африки. Різниця в багатстві всередині країн ще більш вражаюча. Одному відсотку (1%) власників багатства в країнах Північної Америки та Європи зазвичай належить 25% – 40% усього багатства, а на 10% найчастіше припадає 55% – 75%.

Пандемія COVID-19 матиме важливі наслідки для розподілу доходу. В меншій мірі це торкнеться країн з високим рівнем доходу і меншим рівнем безробіття, в більшій мірі збільшиться нерівність у країнах де нижчі доходи. Різниця в доходах країн можуть також зростати, оскільки пандемія більше поширюється у країнах третього світу, де уряди мають менше ресурсів для пом'якшення ситуації щодо впливу на доходи громадян. Зростаюча нерівність доходів буде проявлятися у розподілі багатства через вплив на заощадження та запозичення. В певній мірі негативний вплив пандемії на доходи може бути нівельовано за рахунок активізації фондового ринку, інвестиційної діяльності - знижені ціни на акції, капітал.

Вплив пандемії COVID-19 по різному проявляється на окремих галузях та секторах економіки. Окремі зазнають більш сильних ударів, інші менш сильних. На різних демографічних групах, - жінки, меншини, молодь, що становить особливий інтерес в контексті державного регулювання відтворенням людського капіталу.

Організація економічного співробітництва та розвитку, в контексті оцінки зайнятості, опублікувала дані про втрату робочих місць, які свідчать, що у другому кварталі 2020 року, у середньому на 7,0% зменшилася кількість робочих місць для чоловіків (9,5%, коли пандемія COVID-19 досягла свого першого піку). Віковий діапазон втрачених робочих місць становить 20–40 років. Економічна активність населення зменшується, процеси глобалізації економіки уповільнюються, подорожувати не рекомендується. Пандемія COVID-19 може мати негативні наслідки для наступного покоління - після COVID-19.

Параметризація соціальних запитів на реалізацію моделі розвитку країни та державного регулювання відтворенням людського капіталу зумовлює систему заходів держави сприяння розширеному відтворенню людського капіталу в контексті соціально-економічної політики. У цьому контексті особливої уваги набувають Цілі сталого розвитку – 2017, Міністерства економіки і торгівлі України. Національна

доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [13] надає бачення орієнтирів досягнення Україною Цілей Сталого Розвитку (ЦСР), які були затверджені на Саміті ООН зі сталого розвитку у 2015 році. Доповідь надає орієнтири розвитку України до 2030 року за такими групами:

- справедливий соціальний розвиток;
- стаке економічне зростання та зайнятість;
- ефективне, підзвітне та всеохоплююче управління і справедливість для всіх;
- екологічна рівновага та розбудова стійкості.

У Доповіді підкреслюється, що наразі необхідним є розв'язання проблем, що гальмують економічне зростання в Україні, та створення системи «драйверів» прискорення економічного розвитку й забезпечення змін у його якості. Завдання ЦСР слугують імпульсом для подальшого сталого розвитку країни.

Характеризуючи стан досягнення цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) протягом 2000–2015 років, слід відмітити досягнення України у таких аспектах:

- Подолання бідності, з 26,4% у 2000 році до 24,5% у 2013 році. Проте протягом останніх років масштаби бідності збільшилися та з'явилися нові форми бідності;
- Забезпечення гендерної рівності. Розрив у середній заробітній платі між чоловіками та жінками (близько 30%) є ще одним проявом гендерної нерівності;
- Зменшення дитячої смертності майже вдвічі протягом 2000–2014 років, з 15,6 до 9,3 померлих у віці до 5 років на 1000 живонароджених;
- Поліпшення здоров'я матерів. Рівень материнської смертності в Україні знижено за 2000–2015 роки в 1,6 рази, з 24,7 до 15,1 на 100 тис. живонароджених;
- Обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу на 2%;
- Певний прогрес на шляху забезпечення сталого розвитку довкілля.

Встановлено індикатори ЦСР для досягнення до 2030 року на напрямками:

- Справедливий соціальний розвиток;
- Стаке економічне зростання та зайнятість;
- Ефективне управління;
- Екологічна рівновага та розбудова стійкості.

Параметризація соціальних запитів на реалізацію моделі розвитку країни та

державного регулювання відтворенням людського капіталу визначена також у середньостроковому плані пріоритетних дій Уряду до 2020 року [14]. Середньостроковий план було сфокусовано на поліпшенні всіх аспектів життя громадян шляхом досягнення таких цілей:

- економічне зростання;
- ефективне врядування;
- розвиток людського капіталу;
- верховенство права і боротьба з корупцією;
- безпека та оборона.

Виявлення специфічних особливостей Середньострокового плану дало змогу встановити, що особливість цього Плану полягає в тому, що виділено конкретні завдання стосовно розвитку людського капіталу шляхом проведення реформи системи охорони здоров'я, освіти, поліпшення надання державної соціальної підтримки, розвитку культури і спорту з метою забезпечити поліпшення якості життя, освіти і зростання продуктивності праці. Ключові показники, які визначають ефективність досягнення цілі до 2020 року:

- індекс людського розвитку - входження до 50 кращих країн (не виконано);
- рівень смертності - зменшення на 10 відсотків (не виконано);
- рівень бідності (ОЕСР) - 15 відсотків (не виконано).

У серпні 2020 р., з метою забезпечення послідовності урядової політики щодо підвищення добробуту та якості життя громадян України, євроінтеграційного вектору розвитку, урядом актуалізувало Стратегічний план діяльності на 2020 – 2024, у якому враховано цілі і завдання Міністерства, Президента України, Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню COVID-19. Стратегічний план узгоджується з цілями сталого розвитку на період до 2030 р. Головною метою Стратегічного плану є забезпечення стійкого економічного зростання, створення робочих місць та підвищення стандартів і якості життя населення. У складі Цілей і завдань Стратегічного плану є такі, які пов'язані з державним регулюванням відтворення людського капіталу країни. Але, на відміну від плану пріоритетних дій

Уряду до 2020 року, вони не виділені в окрему ціль.

Таким чином соціальні запити на реалізацію ефективної моделі розвитку країни, державного регулювання відтворенням людського капіталу країни є чинником конструювання практик всебічного розвитку людського капіталу, що є складною і «особливою» справою держави на шляху інноваційного розвитку економіки України.

За результатами дослідження [15, с. 46] з'ясовано, що у визначенні людського капіталу необхідно дотримуватися системно-компонентного підходу, який визначає компоненти та компонентні аспекти структури людського капіталу, і системно-організаційного, що розкриває внутрішню організацію і взаємозв'язок людського капіталу та утворюючих його компонентів: біологічних, освітніх, інвестиційних.

Отже, для теоретичного обґрунтування і практичних заходів державного регулювання відтворенням людського капіталу, актуальними є питання розширеного відтворення людського капіталу, на макроекономічному та мікроекономічному рівні. Це безперервно повторюваний процес виробництва людського капіталу, його кількісних і якісних характеристик, на усіх етапах економічного розвитку. Він об'єктивно виникає із специфіки процесу споживання людського капіталу, мусить бути безперервним і є об'єктивною основою існування людського суспільства, вироблення суспільного продукту.

Виходячи з цього, актуалізується роль держави у формуванні ефективного механізму відтворення людського капіталу. Механізм відтворення людського капіталу потребує координації дій усіх економічних суб'єктів його відтворення. Зважаючи на це, у вітчизняній економічній думці даній проблематиці приділяється суттєва увага.

Так, Дучинська Н.І., Дучинський П.І. [16] досліджують проблеми відтворення капіталу, в т. ч. людського, і звертають увагу на необхідність його активізації в трансформаційній економіці, як запоруки зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Процес відбувається без системного узгодження із досягненнями науки, загальним станом економіки і суспільства в цілому. Відповідно, практичні рекомендації зводяться до окремих пропозицій нарощування основного капіталу, створення сприятливого інвестиційного клімату і максимального сприяння надходженню прямих іноземних інвестицій в економіку тощо.

Виклад названих проблем наведено у працях Насипайко Д.С. Вчений підкреслює [17, с. 4] брак уваги в теорії і практиці дослідженню проблем збалансованого відтворення людського капіталу, питанням їх розв'язання, зокрема стосовно підготовки кадрів, покращення системи охорони здоров'я, оплати праці тощо, зокрема з точки зору їх взаємодії з розвитком державної регуляторної політики. Підкреслюється актуальність наукових розробок щодо інвестування в людський капітал, накопичення нових знань та здібностей, підвищення конкурентоспроможності робочої сили на внутрішньому і зовнішньому ринках праці. Актуалізуються питання активізації процесів відтворення людського капіталу, створення умов для реалізації інтересів усіх суб'єктів відтворення (держави, інвесторів, підприємців, індивідів – носіїв людського капіталу).

Вище викладене підкреслює необхідність розгляду питання про відтворення людського капіталу як системної, комплексної взаємоузгодженої державної політики на всіх рівнях економіки, яка розпочинається із розробки та втілення в економічне життя законодавчої бази і завершується ефективною соціально-економічною політикою.

Ми погоджуємось з Насипайко Д.С. [17, с. 17] щодо основних принципових аспектів дослідження особливостей відтворення, оцінки інтенсивності та динаміки людського капіталу, а саме:

- людський капітал формується конкретною людиною і є невід'ємною частиною людської особистості;
- відчужуванню підлягають лише результати розумової і фізичної праці, а не здібності і потреби самої людини;
- здоров'я, знання, здібності, досвід, культура накопичуються і виступають як певний запас або потенціал, що вимагає збереження і відтворення;
- у відтворенні людського капіталу важливим є дотримання періодизації його руху (період формування - інвестиційний період (16-25 років), період продуктивного використання - період активної трудової діяльності);
- відтворення людського капіталу може бути простим і розширеним, з накопиченням потенціалу продуктивних здібностей;

- у відтворенні людського капіталу важливим є циклічність його відтворення на основі життєвих циклів кого компонентів;

- віддача інвестицій в людський капітал, залежить як від галузі і підприємства, в якій він використовується, а також від особистих мотивацій і відповідальності людини, що визначає терміни його використання, економічний і соціальний ефекти;

- враховувати особливості формування, накопичення і відтворення індивідуального і сукупного (національного) людського капіталу, конкретних умов їх використання.

Зазначені принципові аспекти дослідження особливостей відтворення людського капіталу дозволили формалізувати процес:

1. Фаза інвестування (формування людського капіталу). Високий рівень освіченості, духовної та фізичної культури покоління, професійна орієнтація й самовизначення - критерії якості відтворення людського капіталу у фазі інвестування. Включає суб фази:

1.1. Суб фаза формування середовища відтворення людського капіталу. Формуються структури та інституційне середовище, що забезпечують розширене відтворення потенційного людського капіталу. Передбачає інвестиції основних соціально-економічних інститутів (держави, підприємств, сім'ї) в розвиток охорони здоров'я, науки, освіти і забезпечення мобільності.

1.2. До виробнича суб фаза охоплює час від народження до набуття формальної і спеціальної освіти: початкове сімейне виховання, дошкільне навчання, шкільну освітню підготовку, отримання середньої або середньої спеціальної професійної освіти. Характеризується значними інвестиціями на рівні домогосподарства та держави у підтримці системи загальної середньої та професійної освіти з метою набуття загальної працездатності, мінімальних навичок на ринку праці. Закладаються майбутні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності.

1.3. Виробнича суб фаза формування людського капіталу. Набувається вища освіта і відповідна професійна кваліфікація.

2. Фаза розподілу та використання людського капіталу. Трудовий період носія людського капіталу. Охоплює приблизно 30-35 років. Відбувається реалізація

набутих знань і професійних навичок та їх удосконалення, перепідготовка безпосередньо у суспільному виробництві. Відбувається соціалізація людського капіталу, його включення у процес праці, доцільну трудову діяльність в певній сфері суспільного відтворення, в соціальному середовищі. Визначає зайнятість населення, рівновагу на ринку праці. Особливого значення набуває державне регулювання стимулів до трудової мобільності оскільки у цій фазі носій людського капіталу особисто визначає власну трудову мобільність - міру використання власного людського капіталу залежно від рівня задоволення своїх потреб. У цій фазі доцільно виділити такі суб фази:

2.1. Залучення до суспільного виробництва шляхом розподілу та перерозподілу людського капіталу між видами економічної діяльності, регіонами, підприємствами різних форм власності та господарювання.

2.2. Трудова діяльність - характеризується максимальним рівнем заробітної плати впродовж всього періоду.

2.3. Поступового вікове зниження трудової активності і адаптації до виходу зі складу робочої сили. Висока вартість робочої сили, високий рівень продуктивності праці, інноваційна активність працюючих, забезпечення продуктивної зайнятості (економічно активне населення) - критерії ефективності та якості даної суб фази.

3. Фаза відновлення і збереження людського капіталу. Забезпечує упередження загроз деградації людського капіталу, стабілізацію позитивних кількісно-якісних характеристик. Набуває особливого значення в умовах сучасної України відносно формування пріоритетних заходів, спроможних зупинити довготривалі тенденції руйнування національного людського капіталу та забезпечити його відновлення та ефективне використання. Відповідність характеристик людського капіталу потребам внутрішнього та зовнішнього ринку праці, зростання конкурентоспроможності робочої сили, справедлива винагорода за працю, гарантії зайнятості, безпечні умови праці, захист трудових прав, паритетні партнерські відносини у трудовій сфері - критерії якості цієї фази.

4. Фаза розвитку людського капіталу, обумовлена його професійним, інтелектуальним, моральним і фізичним зносом. Актуалізує необхідність нових інвестицій у знання, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, мобільність [17, с. 20].

Принципові аспекти дослідження відтворення людського капіталу на основі фаз і суб фаз забезпечує відтворення людського капіталу в широкому розумінні, як нагромадження людського капіталу за рахунок створеного в країні валового внутрішнього продукту, валового національного доходу, валового наявного доходу та відтворення людського капіталу у вузькому розумінні, як систему відносин, що виникають з приводу використання доходу, отриманого економічними суб'єктами (домогосподарствами, підприємствами, державою), на забезпечення розширеного відтворення людського капіталу. На макрорівні, частина національного доходу (валового наявного доходу) перетворюється в елементи людського капіталу і забезпечення соціально-економічного ефекту. На мікрорівні, частина валового (чистого) прибутку використовується для розширення ресурсного потенціалу підприємницької діяльності, розвитку виробництва, примноження доходу, економічної вигоди.

Вивчення та систематизація підходів та соціальних запитів відтворення людського капіталу дозволило систематизувати суб'єктів відтворення людського:

- Персоніфіковані (індивіди, домашні господарства, підприємства, держава). Забезпечують розширення своєї діяльності, відтворення робочої сили, отримання освіти, реалізації здібностей, максимізації добробуту тощо;
- Асоційовані (добровільні об'єднання фізичних та (чи) юридичних осіб (корпорації, кредитні спілки, інвестиційні фонди, компанії тощо)). Забезпечують взаємне інвестування в людський капітал, з метою зростання доходів у майбутньому;
- Інституційні (державні, громадські, соціальні інститути). Володіють людським капіталом і бажають вкладати його в економіку з метою вирішення як економічних, так і соціальних проблем.

Відомі інші підходи до циклічності розвитку людського капіталу, зокрема динамічна модель розширеного відтворення людського капіталу в стратегії розвитку людського капіталу України Т.А. Леха [18] містить три цикли: формування, накопичення, використання.

Критично оцінюючи формалізований процес відтворення людського капіталу на основі циклів, фаз і суб фаз, визначених Лехом Т.А. та Насипайко Д.С., слід зазначити, що особливість пропонованих підходів полягає в тому, що вони на нашу думку,

не у повній мірі відповідають класичному циклу відтворення: виробництво – розподіл – обмін – споживання.

Щоб обґрунтувати позицію з'ясовано [15], що, за багатьма ознаками людський капітал збігається з активною частиною основного капіталу. Він морально і фізично зношується, вимагає поточного і капітального ремонтів, модернізації та заміни, переносить на вироблену продукцію частину своєї вартості. Людський капітал – ключовий економічний ресурс, ключовий фактор у процесі відтворення суспільного продукту – циклі відтворення (виробництво - розподіл - обмін - споживання) засобів виробництва і споживання.

Враховуючи особливість відтворення людського капіталу, що полягає у постійному продукуванні людських здібностей та їх використанні суб'єктами у своїй діяльності для отримання особистісного та мікроекономічного доходу та постійному продукуванні людських якостей, що розглядаються як національний людський капітал та те, що носій людського капіталу (людина) не може бути предметом купівлі-продажу, тільки його здібності, талант, освіта, кваліфікація. Людський капітал не може існувати поза людиною, отже фаза обміну людського капіталу у циклі відтворення є неприйнятною.

Людський капітал не товар, але капітал. Вважаємо, що точка зору Ушенко Н.В. щодо формалізації більш прийнятна. Відтворення людського капіталу на засадах системного підходу доцільно розглядати у взаємозв'язку наступних фаз цього процесу: формування – розподіл – розвиток – використання [19].

Параметри соціальних запитів, формалізований процес та суб'єкти у державному регулюванні відтворенням людського капіталу країни, які досліджені у цьому підрозділі, дозволили запропонувати структурно-функціональну модель відтворення людського капіталу у механізмі державного регулювання відтворенням людського капіталу країни, яку ілюструє *додаток К*.

Аналіз економічного та соціального стану країни, процесу відтворення людського капіталу, демонструє відставання темпів і тенденцій відтворення людського капіталу від потреб ринкової економіки. Причини цього наступні:

- В Україні за роки незалежності відбувалося нагромадження приватного

капіталу за рахунок скорочення суспільного капіталу;

- Приватний капітал не застосовується для забезпечення розширеного відтворення економіки країни в цілому, спостерігається гальмування економічних процесів у вітчизняній економіці;

- Спостерігається скорочення попиту на нагромадження людського, інтелектуального капіталу;

- Спостерігається зростання попиту на некваліфікованих робітників, здатних виконувати нескладну фізичну роботу;

- Спостерігається скорочення попиту на якісну освіту й інноваційну продукцію внаслідок становлення ресурс витратної моделі економіки, яка ґрунтується на низьких технологіях та дешевій робочій силі (оскільки така модель не потребує кваліфікованих працівників та обмежує платоспроможність працюючих).

Наслідками такої ситуації є зниження якості освіти, неналежне забезпечення науково-освітньої діяльності з боку держави, низький рівень заінтересованості бізнесу у розвитку науки та освіти (насамперед, великого). Підтверджує наявність проблеми освіти дисбаланс у співвідношенні між професійно-кваліфікаційним рівнем громадян, які шукають роботу, і фактичними потребами роботодавців.

3.2. Вибір пріоритетних напрямків фінансування відтворення людського капіталу як інноваційного результату

Однією із основних відмінностей між розвинутими країнами та країнами, що розвиваються є темпи зростання людського капіталу, що забезпечує економічне зростання, завдяки інвестиціям в людський капітал і покращення, що відбуваються завдяки людському удосконаленню [20].

Аналіз наукових праць та власні дослідження доводять, що зростання людського капіталу відбувається завдяки трьом основним джерелам:

1. Освіта (початкова, середня, вища);
2. Навчання на робочому місці;
3. Поліпшення здоров'я та психологічного благополуччя.

Уряди країн, організації, домогосподарства, здійснюючи інвестиції в людину, прагнуть підвищити їх компетентності, соціальні здібності, ідеали, здоров'я. Цей процес забезпечують активні та пасивні інвестиції, що забезпечують відтворення людського капіталу. Країни з низьким рівнем людського капіталу неефективно справляються з такими задачами. Відмітимо проблеми формування людського капіталу в країнах що розвиваються:

1. Швидкий приріст чисельності населення, яке зростає швидше, ніж темпи накопичення людського капіталу.
2. Неефективне інвестування освіти.
3. Надається перевага формуванню фізичного (основного) капіталу.
4. Нестача кваліфікованих кадрів у медичній сфері, медичного обладнання, медикаментів тощо.
5. Відсутність можливостей професійної підготовки на робочому місці.
6. Відсутність ефективної політики забезпечення зайнятості.
7. Високий рівень безробіття.
8. Відтік кваліфікованих кадрів за кордон [21; 22; 23].

Отже, можна зробити висновок, інвестиції - це головний елемент економічної стабільності країни, завдяки якому забезпечується зростання національного багатства, і відповідно людського капіталу.

Теоретичний аналіз літератури [24] дозволяє дійти висновку, що дослідження фінансування відтворення людського капіталу є передумовою для забезпечення зростання національної економіки, здійснення раціонального розподілу і перерозподілу фінансових ресурсів, посилення економічних і соціальних ефектів і забезпечення ефективності зайнятості населення. Використовуються ресурси національного і місцевого бюджетів, корпоративного сектору і домогосподарств.

На *рисунку 3.3*, представлена система фінансування відтворення людського капіталу в ринковій економіці.

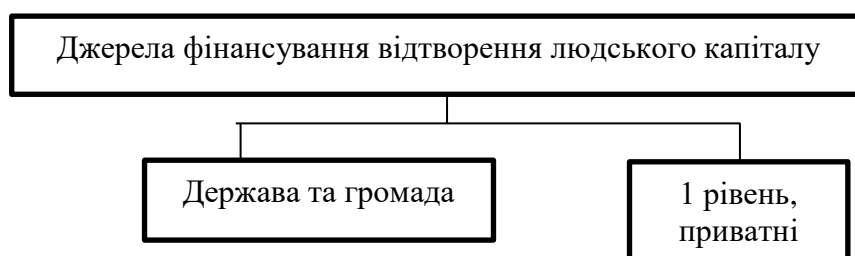




Рис. 3.3. Система фінансування відтворення людського капіталу в ринковій економіці.

Джерело: розроблено автором на основі [24].

Система джерел фінансування, тобто відповідне інвестування, здійснюється на чотирьох рівнях: індивідуальному, для формування особистості людини; мікрорівень, для формування трудового капіталу підприємства; мезорівень, що формується людським капіталом капітал регіонів і галузей; макрорівень, формування сукупного людського капіталу країни.

Фінансування (інвестування) в людський капітал припускає переслідування для інвестора вигід, як для себе безпосередньо, так і для третіх осіб:

- для працівника, – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, поліпшення умов праці, поліпшення якості життя;
- для роботодавця, – це підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню конкурентоспроможності фірми;
- для держави, – це підвищення добробуту громадян, зростання валового

доходу, підвищення економічної активності громадян.

У стратегії інвестиційної діяльності важливу роль відіграють науково обґрунтоване визначення пріоритетних напрямів інвестування, їх відповідність державним інтересам та зростання національної економіки [25]. Прихильники сучасного інвестиційного підходу [26; 27] розглядають «людський капітал» як: сукупність здібностей, здоров'я, знання, навички, мотивацію, що сформувалися в результаті інвестицій. Цей підхід підкреслює необхідність інвестування в окремі складові людського капіталу.

Розглядаючи основні напрями інвестицій у людський капітал Лех Т.А. [27] виділяє індивідуальний людський капітал, людський капітал організації (фірми) та людський капітал держави.

На рівні окремої людини або домогосподарства (індивідуальний людський капітал) інвестування відбувається у вітальний капітал, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал. Людський капітал індивіда здатний приносити дохід як носієві даного капіталу (людині) так і фірмі, організації, на якій даний капітал використовується, а також країні в цілому.

Мікрорівень (людський капітал організації, фірми) має на увазі вкладення коштів у визнані активи індивідуального людського капіталу, фірмові нематеріальні активи, організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал, соціальний капітал.

Макрорівень (на рівні держави в цілому) включає інвестування в соціальний капітал, інтелектуальний капітал, вітальний капітал, культурно-моральний капітал, організаційно-підприємницький капітал і трудовий капітал.

Досліджуючи процес інвестування в людський капітал Яценко О. М., Горбунов М. П. [28] виділяють наступні складові людського капіталу і відповідно напрями інвестування.

Інвестування в індивідуальний людський капітал, це інвестування в – освіту, професійні компетентності, капітал здоров'я, капітал мобільності, інформаційний капітал, капітал родинного виховання, капітал «trainability», інтелектуальний капітал, капітал культурного розвитку, капітал територіальної, професійної та соціальної

мобільності, трудовий капітал.

Інвестування в людський капітал організації, це інвестування у визнані активи індивідуального людського капіталу, організаційний капітал, структурний капітал, бренд капітал, соціальний капітал.

Аналіз наукової літератури [29] засвідчує, що людський капітал має складну структуру і включає в себе: запас здоров'я, освітній потенціал (отримана освіта), кваліфікаційний, інноваційний і творчий потенціал, соціально-психологічну стійкість, моральний і культурний потенціал тощо.

Державне регулювання формуванням та відтворенням людського капіталу є результатом взаємодії державних інститутів, зокрема системи охорони здоров'я, системи освіти, системи соціального захисту, управління культурою, управління фізичною культурою і спортом, управління економічною безпекою, на основі стабільного функціонування і системної взаємодії.

На нашу думку, розглядаючи напрями державного інвестування необхідно розглядати сфери людського капіталу, що наведено у структурно-логічній моделі державного регулювання відтворенням людського капіталу та формування його вартості, розробленій нами і представленої у додатку Е, яка призначена для систематизації структурних елементів людського капіталу, сфер людського капіталу, основних напрямків інвестування в людський капітал, прямо чи опосередковано пов'язаних з процесом державного регулювання відтворення людського капіталу та формування його вартості за видами, та національного людського капіталу,

Базуючись на наукових дослідженнях науковців [27; 28; 30; 31; 32; 33] можна виділити пріоритетні напрями інвестування (табл. 3.2).

Таблиця 3.2.

Пріоритетні напрями інвестування у людський капітал

Напрями інвестування	Характеристика складових людського капіталу	Інвестиції на державному рівні
1	2	3
Капітал освіти	Рівень освіти; набуті знання	Інвестиції в середню та вищу освіту

Трудовий капітал	Набутий рівень кваліфікації, професійної компетенції та досвіду; виробниче навчання	Інвестиції у забезпечення достойних умов праці; підтримку і підвищення кваліфікації
Капітал здоров'я (вітальний капітал)	Природний рівень здоров'я (генетично закладений) та здобутий протягом трудової діяльності при умові сповідування здорового способу життя	Інвестиції в медичне обслуговування, охорону здоров'я, екологію
Культурно-моральний капітал	Освіченість, моральні якості, ментальність особи, що знаходить свій прояв на двох рівнях – споживчому та духовному	Інвестиції в духовне та моральне збагачення людини
Інтелектуальний капітал	Сукупність інтелектуальних здібностей, інформації й знань, що забезпечують індивіду конкурентні переваги і дохід	Сукупність витрат (фінансових, розумових, часу тощо) щодо пошуку та отримання необхідної інформації, її аналізу, систематизації, перетворення її у знання, витрати пов'язані з навчанням, отриманням виробничого досвіду
Організаційний і підприємницький капітал	Ділова кмітливість, уміння розумно ризикувати, новаторство, організаторські здібності, енергія й креативність	Інвестиції у формування та розвиток економічного мислення, підприємницьких здібностей та навичок
Науковий капітал	Фундаментальні наукові розробки; здатність, на основі освіти і досвіду, продукувати наукові розробки	Інвестиції у фундаментальні наукові дослідження з найважливіших проблем науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу
Капітал мобільності (міграції)	Зміна місця роботи і проживання	Інвестиції у мобільну робочу силу, рух інтелектуальних ресурсів
Інформаційний капітал	Уміння орієнтуватися в інформаційних потоках	Інвестиції в інформаційні системи, навички пошуку інформації
Мотиваційний капітал	Мотивація; внутрішні стимули	Інвестиції в мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо)

Джерело: розроблено автором на основі [27; 28; 30; 31; 32; 33].

Напрями інвестування підпорядковані логіці самозростання – чим більше інвестицій, тим більший капітал відповідного виду, легше його накопичувати й підтримувати.

У відтворенні людського капіталу надзвичайно актуальними є питання *фінансового забезпечення*. Його обсяг є незадовільним та недостатньо дієвим.

Фінансове забезпечення здійснюється на основі системи фінансування відтворення людського капіталу (див. рис. 3.3). Для аналізу пріоритетних напрямків наведемо видатки державного бюджету України за 2015-2020 роки (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3.

Пріоритети консолідованих видатків 2015-2020 роки

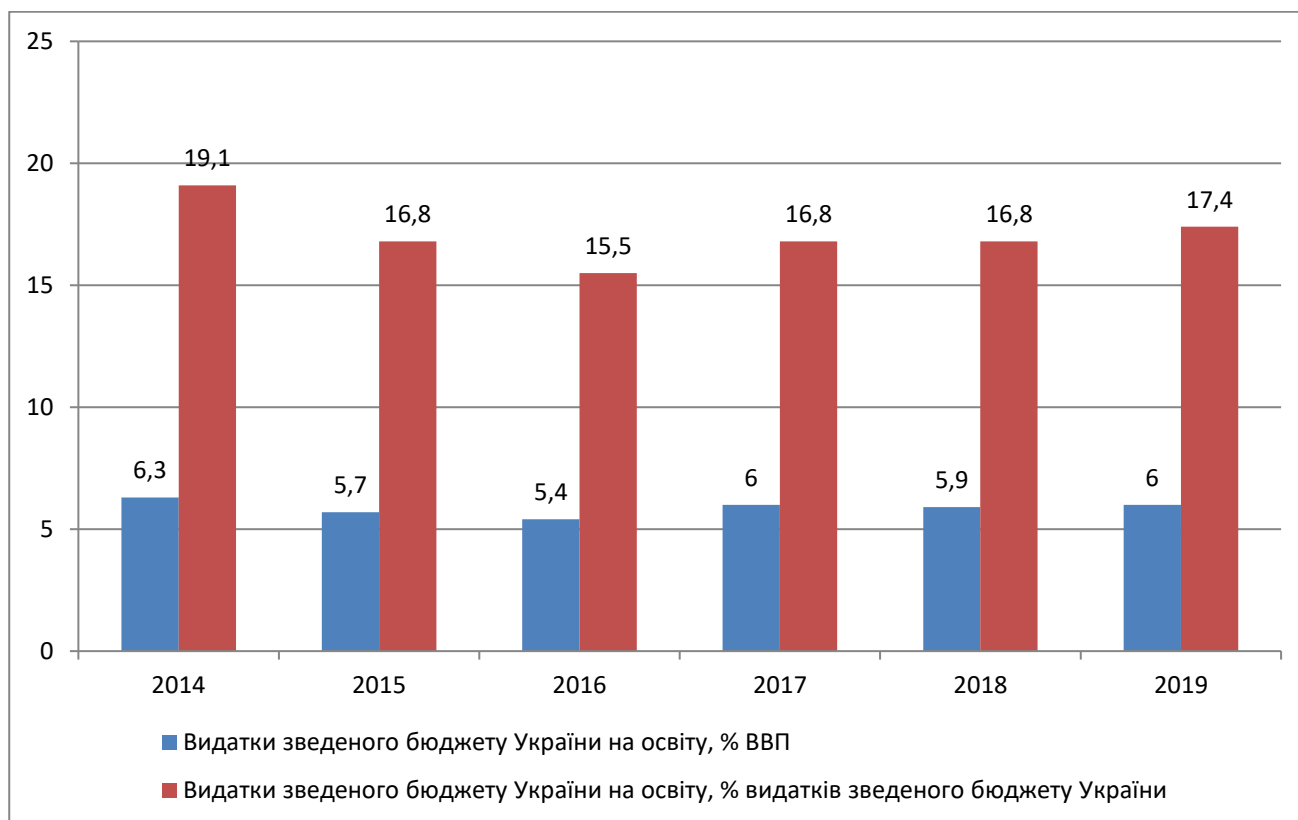
Стаття державного бюджету	Видатки як % ВВП						Видатки як % Зведеного бюджету					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Загальнодержавні функції	5.9	5.6	5.6	5.4	5.1	5.1	17.3	16.1	15.7	15.3	14.8	12.84
Оборона	2.6	2.5	2.5	2.7	2.7	2.6	7.7	7.1	7.0	7.8	7.8	7.55
Громадський порядок, безпека, судова влада	2.8	3.0	3.0	3.3	3.6	3.3	8.1	8.6	8.4	9.4	10.5	10.00
Економічна діяльність	2.8	2.8	3.4	4.0	3.9	4.1	8.3	7.9	9.7	11.3	11.2	16.47
Охорона навколишнього середовища	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7	0.57
Житлово-комунальне господарство	0.8	0.7	0.9	0.9	0.9	0.7	2.3	2.1	2.6	2.4	2.5	2.02
Охорона здоров'я	3.6	3.2	3.4	3.3	3.2	3.0	10.4	9.0	9.7	9.3	9.4	11.02
Духовний та фізичний розвиток	0.8	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	2.4	2.0	2.3	2.3	2.3	1.99
Освіта	5.7	5.4	6.0	5.9	6.0	5.9	16.8	15.5	16.8	16.8	17.4	15.81
Соціальні виплати	8.9	10.8	9.6	8.7	8.1	7.1	25.9	30.9	27.0	24.7	23.4	21.73
Усього	34.2	35.0	35.4	35.1	34.5	32.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Джерело: побудовано автором за даними [34].

Проаналізуємо видатки на освіту. Забезпечення надання якісної освіти та продовження реалізації освітньої реформи потребує належного рівня державного фінансування.

На *рисунку 3.4* представлено динаміку обсягів видатків зведеного бюджету України на освіту за останні шість років за звітами Державної казначейської служби України.

Рисунок 3.4 демонструє, що упродовж 2014–2016 рр. співвідношення видатків зведеного бюджету України на освіту до ВВП скоротилися (з 6,3 % до 5,4 %). Проте, з 2017 р. ситуація змінилася на краще і впродовж 2017–2019 рр. видатки на освіту у відносному і номінальному вимірах порівняно з 2016 р. значно збільшилися. Держава продовжує фінансувати освіту, незважаючи на зрослі потреби оборонної сфери, зумовлені зовнішньою агресією Росії.



*Рис. 3.4. Видатки зведеного бюджету України на освіту у 2014–2019 рр., (%).
Джерело: побудовано автором за даними [35].*

Втім відсоток видатків зведеного бюджету на освіту до ВВП поки що не досягнув 7 %, як це закріплено у Законі України «Про освіту» [36].

У 2019 р. видатки на освіту склали 239 437 млн грн (6,0 % ВВП, або 17,4 % загального обсягу видатків зведеного бюджету України). Для порівняння: у 2018 р. ця сума складала 210 679 млн грн (5,9 % ВВП, або 16,8 % загального обсягу видатків зведеного бюджету України). Видатки на освіту у 2020 році продовжили збільшуватися і досягли 252283,1 млн. грн. (15,81 % загального обсягу видатків зведеного бюджету України), що говорить про забезпечення урядом фінансової підтримки освітньої галузі на рівні, необхідному для продовження її реформування.

На *рисунку 3.5* представлено структуру щорічних видатків зведеного бюджету України в розрізі рівнів освіти.

З *рисунку 3.5* видно, що протягом усього досліджуваного періоду найбільшу питому вагу у видатках мали витрати на загальну середню освіту, які у 2019 р. склали 48,3 % від видатків зведеного бюджету на освіту.

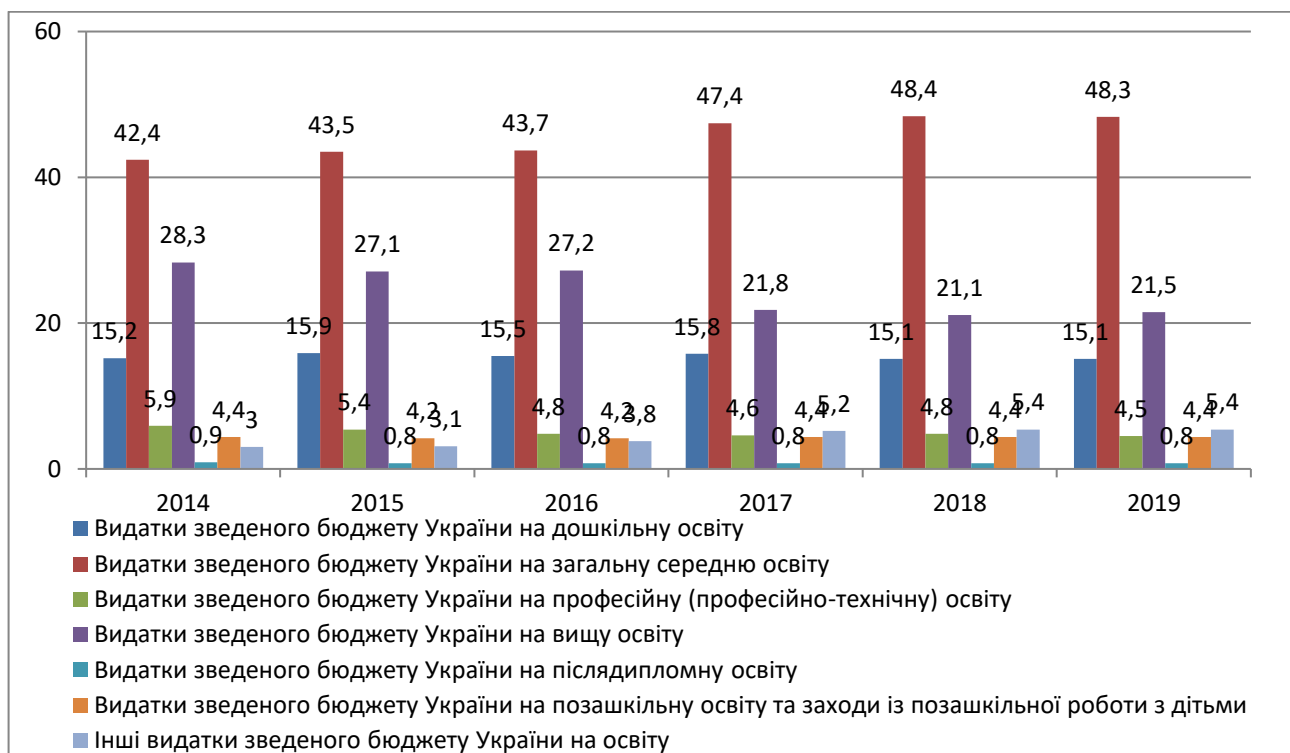


Рис. 3.5. Видатки зведеного бюджету України в розрізі рівнів освіти у 2014–2019 рр., % видатків зведеного бюджету України на освіту.

Джерело: побудовано автором за даними [35].

У 2019 році витрати на вищу освіту (21,5 % загальних видатків) та витрати на дошкільну освіту (15,1 % загальних видатків) також знаходяться на достатньо високому рівні.

На *рисунку 3.6* показано динаміку прямих освітніх видатків державного бюджету в номінальному вимірі. Як видно, найбільша частка прямих видатків державного бюджету витрачається на вищу освіту.

Для фінансування інших рівнів освіти застосовується бюджетний принцип субсидіарності – спосіб розподілу видів видатків між державним бюджетом та місцевими бюджетами, що ґрунтується на необхідності максимально можливого наближення надання публічних послуг до їх безпосереднього споживача.

Виходячи з цього, з 2015 р., в практику бюджетного фінансування освіти було впроваджено використання такого бюджетного інструменту як міжбюджетний трансферт з державного бюджету до місцевих бюджетів у вигляді субвенцій на освітні потреби.

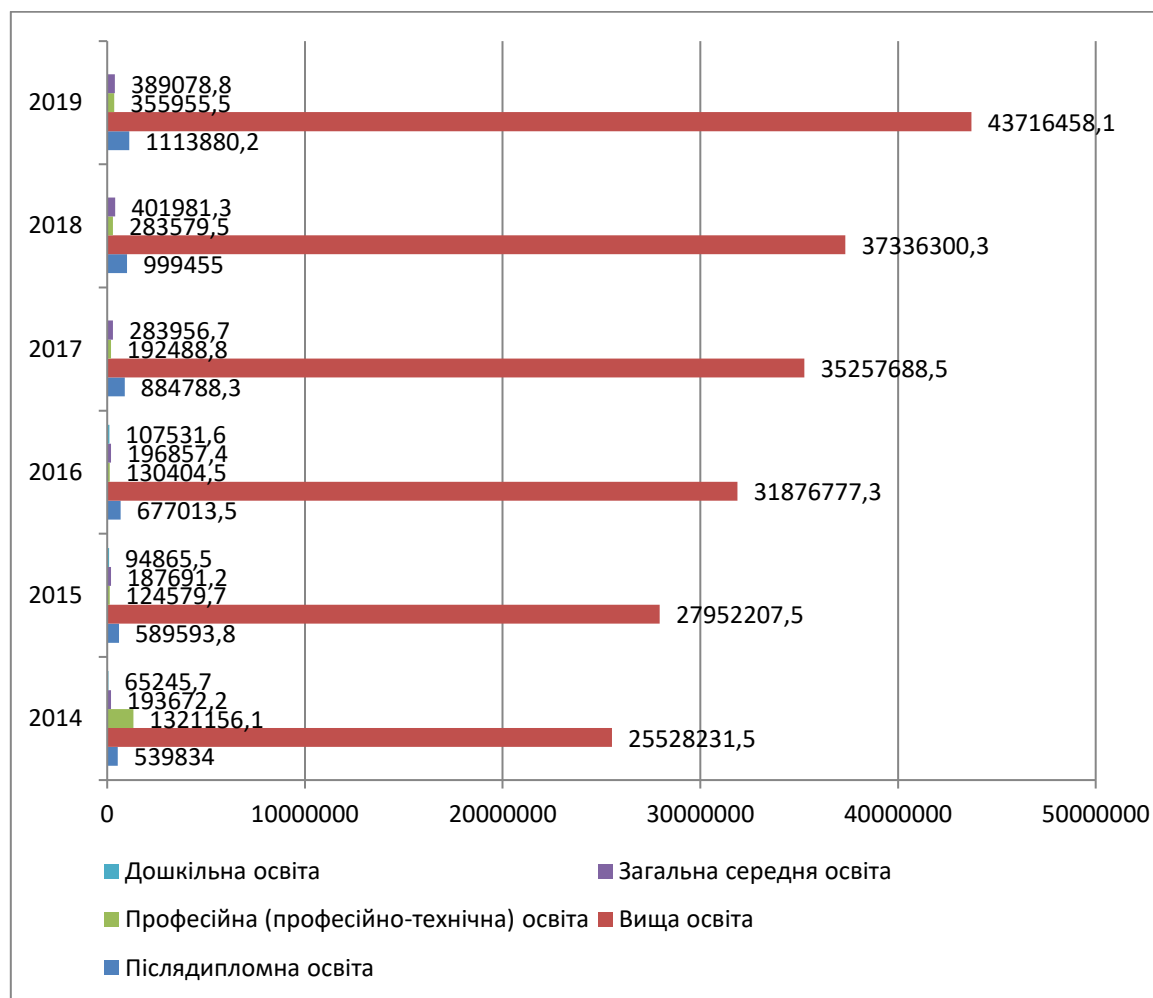


Рис. 3.6. Структура прямих видатків державного бюджету на освіту за рівнями освіти в 2014-2019 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором за даними [35].

У 2019 р. бюджетні асигнування з використанням цього інструменту спрямовувались:

- на зарплату педагогічному персоналу (освітня субвенція);
- на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами;
- на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти «Нова українська школа»;
- на створення та ремонт існуючих спортивних комплексів при закладах загальної середньої освіти усіх ступенів

- на реалізацію заходів, спрямованих на підвищення якості освіти [33].

Таким чином, протягом 2016–2019 рр. частка освітніх видатків у зведеному бюджеті України зростала з 15,5 до 17,4 % його обсягу. За цей час такі видатки на повну загальну середню освіту, яка є обов'язковою для кожного громадянина відповідно ст. 53 Конституції України, зросли з 43,7 до 48,3 % загального обсягу зведеного бюджету. Впродовж цього періоду дещо зменшилася частка видатків на вищу освіту – з 27,2 до 21,5 %. Частки видатків на фінансування інших рівнів освіти протягом аналізованого періоду залишалися переважно незмінними.

Останнім часом здійснюється системна трансформація сфери для забезпечення нової якості освіти на всіх рівнях, від дошкільної освіти – до вищої освіти та освіти дорослих. Реформування освіти здійснюється за всіма рівнями освіти. Також до пріоритетних напрямів реформування освіти можна віднести розвиток освіти дорослих, розвиток науки та інновацій. Науковці мають можливості та ресурси для проведення досліджень, що безпосередньо впливатимуть на соціально-економічний та інноваційний розвиток держави.

Зміст професійної (професійно-технічної), фахової перед вищої та вищої освіти має постійно оновлюватися з урахуванням потреб ринку праці. Особливої актуальності набуває питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації працівників [37].

У зв'язку з реформуванням освітньої сфери у Державному бюджеті на 2021 рік Міністерству освіти і науки України передбачені видатки обсягом 139,5 млрд. грн. Це на 26,6 млрд. грн. більше, аніж у 2020 році. Причому у бюджеті - 2021 закладено доволі значні видатки на модернізацію (оновлення) змісту освіти.

Підвищення рівня освіти, як окремої людини, так і населення в цілому, істотно впливає на якість людського капіталу та обумовлює зростання суспільної продуктивності праці. Рівень освіти характеризує накопичений освітній, трудовий, науковий, інтелектуальний і творчий потенціал, складаючи фонд сукупних знань і умінь – духовне багатство суспільства.

Одним з основних складових людського капіталу є капітал здоров'я. Без збереження і відтворення здоров'я населення не може реалізувати свої потенційні

можливості в економічній й інших сферах людської активності та високу якість життя. Проаналізуємо витрати бюджету на охорону здоров'я за 2015-2020 роки.

З 2015 року консолідовані видатки на охорону здоров'я зменшилися, як частка від ВВП і як відсоток від Зведеного бюджету (*див. табл. 3.3*).

Значне зменшення державних видатків України протягом 2012-2019 років пояснювалось передусім скороченням видатків Пенсійного фонду, тоді як консолідовані видатки центральних та місцевих органів влади майже не змінилися.

Обсяг фінансування, виділеного на охорону здоров'я, зменшився за ці роки і як частка ВВП, і як відсоток від консолідованих видатків. У консолідованих видатках (усіх рівнів влади) інвестиції в економічну інфраструктуру, освіту та безпеку поступово витісняють видатки на охорону здоров'я. Охорона здоров'я є одним із секторів, що витісняється п'ятьма основними пріоритетними секторами, які підтримуються державою на усіх рівнях влади, це: економічна діяльність (наприклад, дороги), безпека та судова влада, освіта, житлово-комунальне господарство та оборона.

Проте варто підкреслити, що Державним бюджетом у 2020 р. значно збільшено видатки на загальнодержавні заклади та заходи у сфері медичної освіти. Так, якщо у 2019 році на реалізацію такої програми було виділено всього 2,5 млн грн, то у 2020 році фінансування збільшиться до 364,5 млн грн. У 2021 році, принцип «гроші йдуть за пацієнтом», буде запроваджено вже на всіх рівнях надання медичної допомоги.

У 2020 р. у повному обсязі запрацювала Програма медичних гарантій, яка включає 6 видів медичної допомоги: первинну, спеціалізовану амбулаторну, госпітальну, екстрену, паліативну та реабілітацію, а також реімбурсацію лікарських засобів.

Відповідно до Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [38], з 1 січня 2020 р., запроваджена реімбурсація вартості лікарських засобів, передбачених програмою медичних гарантій. На реалізацію цієї програми НСЗУ в Держбюджеті на 2020 р. було виділено 72 млрд грн (1,6% ВВП).

Вибір даних показників не випадковий, оскільки людський капітал суспільства збільшується за рахунок скорочення захворюваності і травматизму, що призводить до збільшення чисельності робочої сили і розширенню масштабів трудової діяльності. Поліпшення здоров'я населення розглядається як важливий фактор фізичного

розвитку, підвищення працездатності і, відповідно, розширення можливостей для створення продуктів і послуг, накопичення знань та ін.

З розглянутого випливає, що державі і суспільству необхідно прагнути до збалансованого, пропорційного, узгодженого розвитку систем освіти, охорони здоров'я та економічного розвитку в цілому, що призведе до поліпшення формування і використання людського капіталу, і в цілому до його відтворення.

Найважливішою складовою людського капіталу (компонентом знань) є *інтелектуальний капітал*, який у сучасному суспільстві стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Як відзначав Дж. Гелбрейт: «Долар, вкладений в інтелект людини, часто приносить більший приріст національного доходу, ніж долар, вкладений в залізницю, греблі, машини та інші капітальні блага. Освіта стає високопродуктивною формою капітальних вкладень» [39].

Останніми роками в усьому світі спостерігається зростання інвестицій в інтелектуальний капітал (людські ресурси), що є основною характерною рисою інтелектуальної економіки. Аналітичні дані Світового банку, свідчать, що майже 2/3 світового багатства зосереджено в інтелектуальному капіталі. Значну частину цього капіталу складають знання й інтелектуальні можливості персоналу нової інтелектуальної економіки. Відбулося переорієнтування економіки таких країн, як Австрія, Франція, Норвегія, Канада, Німеччина та інших, на виробництво й використання сучасних знань, інтелектуального потенціалу [40].

Інтелектуальний капітал забезпечує понад 50,0 % зростання національного багатства цих країн та обумовлює становлення і розвиток інтелектуальної економіки. Одним з основних зовнішніх факторів ефективного формування, розвитку й управління інтелектуальним капіталом є рівень забезпечення країни швидкісними міжнародними комунікаціями. За рівнем комп'ютеризації перше місце посідають Ісландія, Швеція, Норвегія і США (відповідно 44,6; 40,4; 36,2 та 21%). Встановлено, що однією з головних особливостей інтелектуальної економіки є збільшення частки інтелектуальних послуг, пов'язаних із наданням інформації. В цих країнах вони становлять 2/3 від загального обсягу послуг [40].

Як відмічають Тютюнникова С.В. і Шпак І.А., «особливу роль відіграє підвищення цифрової грамотності як ключовий фактор успішної адаптації людини до нових реалій. Успішною ця адаптація може стати за умови з'єднання технічного та гуманітарного знання. Озброєна таким сплавом знань людина здатна забезпечити «розумно керований» соціально-економічний розвиток. Це означає, що людський інтелект не тільки буде розпізнавати проблеми та виклики, а й пропонувати адекватні способи їх вирішення» [41]. Тому гостро постає питання про пріоритетність інвестування в інтелектуальний капітал.

Продуктивність та інновації забезпечують більш високий рівень людського капіталу, звідси, основою української інноваційної конкурентоспроможності є людський капітал і дослідження, а також знання й результати наукових досліджень. Їх ефективна реалізація і є головною конкурентною перевагою. Однак, у 2018 році порівняно з 2017 роком, за під індексом «людський капітал і дослідження» Україна втратила 2 позиції, перемістившись з 41-го на 43-тє місце. Це відбулося за рахунок скорочення витрат на освіту, за відсотком у ВВП, з 22-го на 26-те та витратами на дослідження і розробки, з 54-го на 62-ге. [42].

В наш час важливим напрямом інвестування є науковий капітал, так як розвиток науки на інновацій є запорукою побудови конкурентоспроможної та зростаючої економіки країни. Розвиток економіки, що базується на наукових знаннях, та стимулювання інноваційної діяльності, для урядів багатьох країн, є незаперечним пріоритетом управління інвестиціями в науковий капітал.

Закон «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» визначає правові та організаційні засади цілісної системи формування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки, а також перелік пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки на період до 2020 р. Серед пріоритетних напрямів розвитку науки, фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави, науки про життя, нові технології профілактики та лікування найпоширеніших захворювань [43].

Обсяг видатків загального фонду на виконання наукових досліджень і науково-

технічних (експериментальних) розробок у 2019 р. становив 5415,20 млн грн, з них, 5032,36 млн грн (92,9 %) на наукові дослідження і науково-технічні (експериментальні) розробки за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки. Напрямок «Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави» є пріоритетним (обсяг фінансування 67,0 %) [44].

Проте, протягом останніх років наукоємність ВВП залишається критично низькою, що призводить до втрачання наукою здатності виконувати економічну функцію. У 2019 р. спостерігається найнижче значення цього показника – обсяг фінансування наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок становив 0,43 % ВВП (2018 р. – 0,47 %), у тому числі за рахунок коштів державного бюджету – 0,17 % ВВП (2018 р. – 0,17%).

За результатами рейтингового оцінювання показників розвитку наукової та інноваційної сфери держав Глобального інноваційного індексу Україна у 2019 р. посіла 47 місце, погіршивши результат на чотири позиції порівняно з 2018 р. Хоча у 2018 році Україна піднялася в рейтингу ще на 7 позицій і посіла 43 місце, випередивши Таїланд та опинившись позаду Хорватії і Греції.

У 2019 році до десяти найбільш інноваційних країн також увійшли: Швейцарія, Швеція, США, Фінляндія, Данія, Німеччина та ін. (рисунки 3.7).

Незважаючи на низькі показники інноваційного потенціалу, що характеризують наявні ресурси та умови для проведення інновацій, Україна зайняла 36 місце за показниками реалізації інноваційного потенціалу.

За даними щорічного звіту Всесвітнього економічного форуму про результати глобального дослідження країн світу за показником економічної конкурентоспроможності, Україна в рейтингу у 2019 р. посіла 85 місце серед 141 учасників, набравши, як і у 2018 р., 57 балів із 100 можливих.

Державні інвестиції в наукову сферу та її реформування покликані зупинити ізоляцію і стагнацію у сфері досліджень, сформувавши запит на якісну підготовку дослідників та якісні розробки в галузі фундаментальних і прикладних наук, а також скоротити

розрив між дослідженнями та впровадженням їх результатів, інтегрувати вищу освіту й науку України в освітній та дослідницький простір Європейського Союзу.

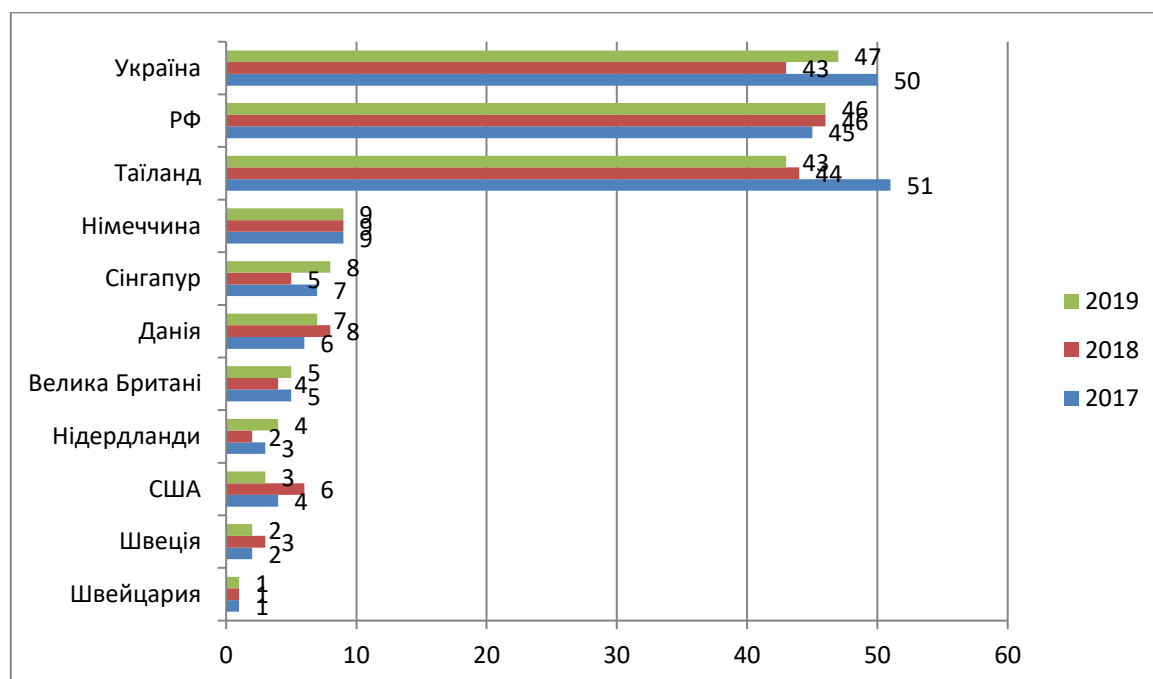


Рис. 3.7. Динаміка Глобального індексу інновацій по країнах за 2017-2018 рр.
Джерело: побудовано автором за даними [42].

Державне управління у сфері освіти і науки відіграє вирішальну роль у забезпеченні розвитку людського капіталу та отриманні економічної вигоди у вигляді сталого зростання й конкурентної економіки, і виходячи з цього, суспільного та індивідуального добробуту, майбутнього процвітання та якості життя. Досягнення цих цілей потребує узгоджених ефективних управлінських рішень та довгострокових інвестицій.

В останні роки міграційні потоки українських працівників, в більшості молоді, обчислюються мільйонами (від 3 до 7 по різними джерелами). Таке явище здатне породити, як зазначається в Національній Доповіді за 2018 рік [45], «стагнацію цивілізаційної ідентичності». У ній виділені наступні обставини еміграції населення: нерозвиненість філософії міграційної політики щодо молоді і таких стратегій цієї політики, яка мотивувала молодих людей залишитися у своїй країні та багаторічні кризові процеси в економіці і політиці і, як наслідок, значно низький рівень у порівнянні навіть з Польщею та країнами Прибалтики.

Тому, для України важливим є інвестування у розвиток економіки країни і окремі галузі, де людський капітал буде використовуватися продуктивніше, а ціна за його послуги буде вища.

Проте, у розвинутих економіках знання, вміння мають конкурентний рівень, і їх носії очікують більш високооплачувану роботу і відповідно доходи, що перевищує витрачені кошти на здобуття цих знань, вмінь, навичок. Все це призводить до того, що створюються передумови підтримки і збільшення кваліфікації і навичок. Придбання та відтворення цього капіталу залежить від матеріальних (фінансових) коштів, що вимагає державного регулювання і відповідних рішень для мотивації індивідуума.

Національна стратегія відтворення людського капіталу має бути націлена на значні державні інвестиції в людський капітал з метою забезпечення *мотивації* людини до трудової діяльності в межах національного ринку праці, до навчання завдяки доступності та якості освіти. Інвестиції в освіту повинні бути спрямовані на формування людського капіталу, здатного ліквідувати техніко-технологічну відсталість національної економіки та забезпечити впровадження інноваційної моделі розвитку, відновлення відтворювальної функції заробітної плати.

Визначення основних складових людського капіталу дозволило виявити основні проблеми фінансування відтворення людського капіталу, напрями інвестування у розвиток людського капіталу. Дослідження підкреслює системність людського капіталу, тобто, задля якісного розвитку будь-якої складової людського капіталу потрібен гармонійний розвиток усіх складових людського капіталу на всіх рівнях. За допомогою механізму фінансування, інвестування та реінвестування, домогосподарства, підприємства та держава впливають на процес формування та відтворення людського капіталу на всіх рівнях. Для держави інвестування у складові людського капіталу передбачає підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення економічної активності громадян, тощо.

Економічне зростання та добробут населення становить центральну проблему, що постає перед всіма розвиненими країнами світу. При цьому витрачаються величезні кошти на розробку програм різного рівня управління для економічного

піднесення. Економічне зростання напряму пов'язане з зростанням ВВП.

Як правило, людський капітал країни має бути у 10 разів більшим від ВВП за паритетом купівельної спроможності. У 2019 році ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності в Україні становить близько 8000 дол. США. Звідси, середня ціна людського капіталу одного українця 80 тис. дол. США. Для порівняння, середня ціна одного американця сягає 700 тис. дол. США. Варто зазначити, що середня вартість людського капіталу молодих українців віком 15-24 років дорівнює 160 тис. дол. США, людей пенсійного віку, 55-59 років – 40 тис. дол. США. Українець працездатного віку створює в країні за рік близько 8 тис. дол. ВВП. За його міграції втрати України становитимуть відповідно 8 тис. дол. США. Зараз мігрують 300 тис. українців у рік, отже економічні втрати України досягають 2,4 млрд. дол., а бо понад 2% ВВП країни [46].

Наразі спостерігається економічне зростання України. Темп зміни сягає 3%, а це фактично показник відставання, оскільки для економічного росту потрібен показник на рівні 10%. На основі швидкого зростання ВВП країни збільшуватиметься середня заробітна плата, створюватимуться високопродуктивні робочі місця, зросте добробут та доходи кожного громадянина. За таких умов українська міграція буде суттєво зменшуватися і в 2023 р. на ринку праці можлива рівновага. Все це в свою чергу призведе до збільшення людського капіталу і відповідно людського багатства.

Отже, аналіз процесу державного регулювання відтворення людського капіталу демонструє залежність від обсягу державного фінансування: в систему освіти і охорони здоров'я, вирішення демографічних проблем, оптимізацію міграційної політики, розвиток науки, що відповідно підвищить рівень доходів населення, поліпшить його платоспроможного, ліквідує бідність та безробіття.

Основним показником, який характеризує розмір інвестицій, є обсяг оплати праці (більше 60 %). Зростання обсягу оплати праці і забезпечує зростання валового внутрішнього продукту. Задоволеність життям є одним із показників підвищення якості життя населення. Формування нових стандартів якості життя характеризує суспільство як таке, що розвивається, і може бути конкурентоспроможним на світовому ринку.

Для ефективного управління видатковою частиною бюджету має значення оптимальний розподіл бюджетних коштів. Як відмічає Набока Т.С. [47], для України ефективність розподілу бюджетних коштів необхідно досліджувати за декількома напрямками: пропорції розподілу коштів між місцевими та державним бюджетами, розподіл коштів за функціональною структурою видатків і напрямками використання ресурсів усередині кожної з функцій. Усі заходи щодо оптимізації можна розділити на 2 групи: структурні та організаційні. Структурні заходи головним чином вимагають побудови моделі оптимізації розподілу бюджетних коштів і надання загальних пропозицій щодо розподілу.

3.3. Розробка показників відтворення людського капіталу в інноваційному розвитку країни

Наукові дослідження доводять, що рівень розвитку економіки країни визначається рівнем людського розвитку, рівнем людського капіталу, ефективністю його використання та відтворення.

Вивчення основних наукових праць підтвердило, що забезпечення умов збереження, примноження, відновлення людського капіталу є сучасною стратегією розвитку країни.

Оціночними орієнтирами досягнення мети державного регулювання відтворенням людського капіталу є показники якості життя, економічної безпеки та індикатори розвитку: індекс людського розвитку, середня тривалість життя, ВВП на душу населення, рівень зайнятості, рівень задоволеності життям та ін.

Дослідження проблематики відтворення людського капіталу, як фактору економічного і соціального розвитку (прогресу) [48; 49; 50], дозволило визначити систему показників відтворення людського капіталу, проаналізувавши які, можливо з'ясувати причини і наслідки для національної економіки і суспільства загалом (*таблиця 3.4*).

Перша група показників відтворення людського капіталу – показники інвестування. Досліджуючи проблеми інвестування, Самборська О.Ю. [46], розглядає інвестиції за трьома видами, що є основними напрямками інвестиційного процесу:

- витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку за місцем роботи;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю.

Інвестування у людський капітал на макрорівні передбачає видатки державного бюджету, соціальні трансфери населенню у грошовій і натуральній формі, витрати на професійне навчання із державного бюджету та позабюджетних фондів.

Значна частка інвестицій у формуванні людського капіталу здійснюється державою у науку, духовний та фізичний розвиток, мобільність тощо.

Основними показниками інвестицій в людський капітал є: витрати бюджету на освіту, за видами освіти (в загальній сумі і % до ВВП); витрати бюджету на охорону здоров'я; витрати на формування інших елементів людського капіталу, тощо (*детально розглянуто у п. 3.2*).

Ефективність державного регулювання інвестицій у людський капітал пов'язана насамперед з оцінюванням результатів управління процесом. Дослідники виділяють три аспекти визначення ефективності управління:

Таблиця 3.4.

Система показників відтворення людського капіталу на макрорівні і мікрорівні

Група показників	Основні показники	Стадії відтворення
1	2	3
1. Показники інвестицій в людський капітал	- витрати бюджету на освіту за видами освіти (в загальній сумі і % до ВВП); - витрати бюджету на охорону здоров'я; - витрати на формування інших елементів людського капіталу (зокрема, на соціально-культурні заходи); - витрати на забезпечення безпеки громадян, їх соціальний захист (непрямі показники реалізованості людського капіталу).	Формування (витрати)
2. Показники результативності	- зростання ВВП під впливом фактору людського капіталу;	Використання (задоволення потреб)

використання людського капіталу	- продуктивність праці в економіці; - середня заробітна плата і ступінь її диференціації; - інноваційна активність економіки.	для індивіда, гарантії з боку держави)
3. Показники ринку праці	- зміна зайнятості населення; - плинність кадрів в економіці; - потреба в робочій силі (кадрах); - безробіття населення.	Розподіл і Обмін (вартість послуги)
4. Показники інтелектуальної і трудової компоненти економічної безпеки підприємства *	- показники чисельності робочої сили; - показники складу і структури кадрів; - показники використання робочого часу; - показники продуктивності праці; - показники використання фонду оплати праці; - коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства; - показник винахідницької активності; - частка доходу підприємства від використання інтелектуальної власності; - рівень трудової дисципліни.	
5. Стратегічні показники (кількісні)	- середня тривалість життя; - природний приріст населення; - професійна міграція з країни (по групах професій).	Формування та Розподіл
6. Показники рівня розвитку людського капіталу	- індекс людського розвитку (ІЛР)	Формування

* доповнення автора

Джерело: Розроблено автором за даними [48; 49; 50; 51].

- виявлення того, чи дійсно є позитивний результат управління керованим об'єктом;

- з'ясування джерела результативності управління (ефективність керівників, якість нормативно-правових документів);

- установлення взаємозалежності між цілями та завданнями управлінських рішень, і отриманими результатами управління.

Розглянемо питання ефективності державного управління інвестиціями у людський капітал у сфері освіти. Одним з показників є рівень інтелектуальності виробництва (або кваліфікаційної ємності виробництва). Показник обчислюється як відношення фонду освіти (інтелектуального капіталу) до валового національного продукту й показує скільки грошових одиниць, акумульованих в освітньому фонді, доводиться

на кожну вартісну одиницю виготовленої продукції. У такому випадку формула рівня інтелектуальності виробництва (3.1) приймає наступний вигляд:

$$PI = FO : ВВП \quad (3.1)$$

де, ВВП - валовий національний продукт;

ФО - грошова оцінка загального фонду освіти.

Формула (3.1) прийнятна до застосування для розрахунку рівня інтелектуальності за іншими напрямками витрат державного бюджету. У такому випадку, в чисельнику необхідно зазначити суму відповідних витрат державного бюджету (охорона здоров'я, соціально-культурні заходи, безпека, соціальний захист громадян тощо). Показник, що обчислюється за формулою (3.1) дає загальне уявлення про економічну ефективність людського капіталу країни.

Важливим показником є індекс фінансування людського розвитку, тоді в знаменнику використаємо загальний індекс людського розвитку по країні.

Фінансування сфери освіти з державного бюджету забезпечує підготовку фахівців, за усіма напрямками діяльності суспільства, у ЗВО. І хоча ЗВО мають можливість залучати інвестиції з інших джерел фінансування, їхня частка не може покрити витрати на підготовку фахівців відповідної кваліфікації.

Виходячи з потреби в розробці ефективних механізмів інвестування у людський капітал за напрямками підготовки висококваліфікованих фахівців, Кліменковою О.В. [52] запропонована модель управління інвестиціями у людський капітал в системі освіти, на основі механізму розподілу бюджетних коштів з урахуванням частки працевлаштованих випускників ЗВО, що забезпечує обґрунтованість і об'єктивність інвестування, мотивує освітні установи готувати фахівців, затребуваних господарством країни та регулювати ринок праці.

Важливим для дослідження є констатація факту, що видатки за статтями Державного бюджету на фінансування людського розвитку в перерахунку на одну особу є незначними і не можуть суттєво вплинути на покращення якості життя населення.

За результатами аналізу соціальних видатків Державного бюджету України можна констатувати необхідність розширення джерел фінансування, зокрема, за рахунок місцевого бюджету, громадських організацій та фондів, приватних інвестицій. Особливо, в умовах пандемії COVID-19, захист та інвестування в людей є життєво важливими. «Пандемія чітко продемонструвала нам важливість потужних систем охорони здоров'я, стійких та гнучких систем освіти та програм соціального захисту, які надають допомогу тим, хто цього потребує», заявив президент Групи Світового банку Девід Малпас [53].

Друга група показників відтворення людського капіталу – показники результативності використання людського капіталу. Серед них можна виділити:

- зростання ВВП під впливом фактору людського капіталу (ВВП на душу населення);
- продуктивність праці в економіці;
- середня заробітна плата і ступінь її диференціації (рівень доходів населення);
- інноваційна активність економіки.

Зростання ВВП під впливом фактору людського капіталу нами *досліджено у п. 3.2.*

Питання підвищення продуктивності праці потребує системного підходу, що пов'язано з пошуком резервів підвищення ефективності праці. Підвищення продуктивності праці можливо шляхом інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та її оплати. Крім цього, для вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, техніко-організаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці. Проте, незважаючи на зростання впродовж останніх 15 років, продуктивність праці досі залишається недостатньою.

Продуктивність праці займає перше місце у системі індикаторів національної конкурентоспроможності. Від її рівня та динаміки залежать рівень і якість життя громадян, та соціально-економічний розвиток країни, а також позиція на світовому ринку. Виходячи з рейтингу Міжнародної організації праці, за цим показником, у 2019 році, Україна знаходиться у другій сотні країн світу. Продуктивність праці в Україні

була нижча порівняно з країнами ЄС, та окремими пострадянськими країнами.

Загальноприйнятий економічний показник, що характеризує продуктивність праці, і на основі якого здійснюється міжнародний компаративний аналіз та оцінка тенденцій, – це обсяг ВВП.

За оцінками експертів лідерами за цим показником є: Ірландія, Латвія, Польща та Литва, зокрема в Ірландії продуктивність праці за 2010-2020 рр. зросла на 50%, тоді як в Україні, у середньому - лише 9%.

Що стосується тенденцій продуктивності праці в Україні, то вони залишають бажати кращого, що пов'язано з проблемою із залученням високотехнологічних інвестицій. Для зміни такого стану необхідний кардинальний перегляд державної економічної політики у сфері управління інноваційними процесами.

Дослідження доводять, що більш високе зростання технологічних змін призводить до зростання попиту на освічених людей і підготовлену робочу силу. Таким чином зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, що можна забезпечити навчальними курсами, підвищенням кваліфікації на робочих місцях тощо [54].

У рамках теорії людського капіталу, основною формою економічного ефекту є грошовий ефект, що проявляється в зростанні заробітної плати працівника внаслідок підвищення його освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки.

Вартість людського капіталу, накопиченого в наслідок здобуття вищої чи професійно-технічної освіти, а також навичок, набутих у процесі використання праці призводить до зростання заробітної плати або отримання більш престижної посади. Для суспільства ріст заробітної плати кваліфікованої робочої сили призводить до зростання продуктивності праці, і відповідно росту валового національного продукту.

Економічною стратегією розвинених країн світу є інноваційна політика, що ґрунтована на застосуванні форм і методів державного стимулювання науково-технічної діяльності з метою широкого втілення наукових досліджень і розробок у кінцевий виробничий результат. Це нові конкурентоспроможні види продукції і технологічні процеси. У таких країнах близько 90 % приросту валового продукту забезпечується за рахунок упровадження нових технологій.

Враховуючи показники результативності використання людського капіталу

можливо проаналізувати вплив людського капіталу на економічне зростання країни. Вплив рівня людського капіталу на економічне зростання здійснюється через його визначальне залучення на виробництво через продуктивність праці, інноваційність та технології, а узгодження професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) випускників з потребами ринку праці відіграє ключову роль в цьому процесі [54].

Аналіз праць [55; 56] доводить, що останнім часом у структурі ВВП провідних країн світу зменшилася кількість питомої ваги товарної продукції та зросла частина сфери послуг. Передбачається ще більше розширення сфери послуг, що відбуватиметься, головним чином, завдяки тим країнам, де товарна та сировинна продукція все ще займає значне місце в структурі ВВП.

В подальшому будуть затребувані люди творчих професій, а також ті, хто працює у сфері розробки та сфері послуг, зокрема у сфері відпочинку. Проте всюди, де штучний інтелект не може замінити людей, де потрібні рішення, людина залишається незамінною.

Третьою групою показників відтворення людського капіталу є показники ринку праці:

- зміна зайнятості населення;
- плинність кадрів в економіці;
- потреба в робочій силі (кадрах);
- безробіття населення.

Ринок праці є найскладнішим елементом ринкової економіки, де узгоджуються інтереси працівника та роботодавця при визначенні ціни праці і відображаються всі соціально-економічні явища, характерні для суспільства [57].

Врівноваження попиту і пропозиції праці позитивно відображаються на результатах соціально-економічного розвитку та рівні добробуту громадян. До головних проблем сучасного національного ринку праці належать:

- високі показники молодіжного безробіття;
- зростання зайнятості в неформальному секторі;
- збільшення частки економічно неактивного населення;
- зростання частки мігруючих осіб;

- зростання обсягів непрацевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх закладів та ЗВУ I—IV рівнів акредитації.

Опосередковано, проблеми пов'язані зі сферою освіти, а отже виникає потреба в комплексному державному регулюванні ринку освіти.

Вище викладене підкреслює необхідність аналізу основних показників ринку праці країни (див. додаток Л).

Якщо розглядати результати то видно, що з кожним роком в Україні поступово зменшується чисельність населення і це, в цілому, негативно позначається на кількості трудових ресурсів, у тому числі економічно активного населення. Проте, за останні роки зросла кількість економічно активного населення і відповідно зросла їх зайнятість.

Так, за період з 2013 по 2019 роки загальна чисельність населення зменшилася на 3,5 млн. осіб, або на 7,8%. Таке зменшення відбувається з різних причин, в основному за рахунок природного скорочення населення та міграційних процесів. Економічно активне населення за цей період зменшилося на 3096,4 тис. осіб, у тому числі зайняте – на 3006,9 тис. осіб.

У 2014 року стрімко зріс рівень безробіття на 2%, і склав 9,7%. Починаючи з 2015 року цей показник зменшується кожного року і досяг 8,7%.

Роботи [59; 60] засвідчують, що протягом 2017-2018 років найбільша зайнятість була у таких галузях та сферах економічної діяльності як оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, сільське, лісове та рибне господарство, промисловість, що ілюструє *таблиця 3.5*.

Таблиця 3.5.

**Зайняте населення за видами економічної діяльності
(у віці 15-70 років, тис. осіб)**

Види економічної діяльності (КВЕД – 2010)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Приріст у 2019	
									Від 2012	Від 2018
Усього зайнято	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	- 2683,1	217,4

Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389,0	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	-298,1	72,8
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2	2573,9	2494,8	2440,6	2426	2461,5	-775,2	35,5
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5	644,3	665,3	699,0	-137,4	33,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	3654,7	3801,3	-358,9	146,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998,0	997,2	991,6	995,1	999,0	-151,9	3,9
Тимчасове розміщування й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7	276,3	283	304,0	-22,7	21
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2	274,1	280,3	289,2	-8,7	8,9
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6	215,9	214	211,6	-104,2	-2,4
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5	252,3	259,4	259,7	-62,5	0,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	422,9	428,1	415,8	437,9	421,6	-82,5	-16,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3	297,9	304,3	317,9	-26	13,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	962,3	959,5	974,5	973,1	979,7	939,3	870,5	-133,1	-68,8
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4	1423,4	1416,5	1388,7	-244,5	-27,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4	1013,6	995,4	974,2	-207,2	-21,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6	199,8	196,9	197,6	-28	0,7
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	344,7	345,8	344,6	355,2	372,1	-42,2	16,9

Джерело: побудовано автором на основі [59; 60].

Аналізуючи дані таблиці 3.5 отримуємо висновок, що в 2019 році в порівнянні з 2012 роком відбулося зменшення кількості економічно активного населення на (-2683,1 тис. осіб), а в порівнянні з попереднім роком відбулося незначне збільшення на 217,4 тис. осіб.

Значне зниження кількості працюючих відбулося в таких галузях як промисловість (-775,2 тис. осіб), освіта (-244,5 тис. осіб), оптова та роздрібна торгівля (-358,9 тис. осіб), охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (-207,2 тис. осіб), державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування (-133,1 тис. осіб) та ін.

У 2019 році в порівнянні з попереднім роком відбулося незначне зростання зайнятого населення в оптовій та роздрібній торгівлі, на 146,6 тис. осіб; промисловості, на 35,5 тис. осіб; аграрному секторі, виробництві рибної продукції, лісництві,

72,8 тис. осіб та будівництві 33,7 тис. осіб. Суттєве зменшення відбулося у державному управлінні й обороні на 68,8 тис. осіб [60].

Важливим для дослідження є положення про те, що для України, як і для Європейського Союзу, типовою є тенденція подвійного перевищення молодіжного безробіття щодо загального його рівня та складнощі пошуку першого робочого місця. В Україні, причини цього наступні:

- неефективна кадрова політика підприємств (організацій), низька зацікавленість роботодавців щодо забезпечення умов підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників;
- відсутність механізму узгодження потреб безробітних та незайнятих громадян у навчанні та перенавчанні відповідно до прогнозів ринку праці;
- посилення невідповідності попиту на робочу силу та її пропозиції як за професійно-кваліфікаційними ознаками, так і за якісними характеристиками тощо.

Рівень зайнятості та безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу представлено *таблиці 3.6*. Як видно з таблиці 3.6, показники зайнятості населення в Україні дещо нижчі від показників у країнах ЄС, а безробіття вищі.

Таблиця 3.6.

Рівень зайнятості населення та безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу

Показники	Роки				
	2015	2016	2017	2018	2019
Рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до населення у віці 15 років і старше, для України у віці 15-70 років)					
Україна	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2
ЄС (28 країн)	52,1	52,8	53,5	54,0	54,5
Рівень зайнятості населення у віці 15-64 роки в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до населення відповідного віку)					
Україна	60,2	60,1	60,3	61,6	62,9
ЄС (28 країн)	65,6	66,6	67,6	68,6	69,2
Рівень зайнятості населення у віці 15-24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до населення відповідного віку)					

Україна	28,2	27,0	27,9	27,6	30,6
ЄС (28 країн)	33,1	33,7	34,6	35,3	35,7
Рівень безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до робочої сили у віці 15-74 роки, для України – у віці 15-70 років)					
Україна	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2
ЄС (28 країн)	9,4	8,6	7,6	6,8	6,3
Рівень безробіття населення у віці 15-64 роки в Україні та країнах Європейського Союзу (у відсотках до робочої сили відповідного віку)					
Україна	9,2	9,5	9,6	8,9	8,3
ЄС (28 країн)	9,6	8,7	7,8	7,0	6,4
Рівень безробіття населення у віці 15-24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу (у відсотках до робочої сили відповідного віку)					
Україна	22,4	23,0	18,9	17,9	15,4
ЄС (28 країн)	20,4	18,7	16,9	15,2	14,4

Джерело: побудовано автором за даними [61].

Ми підтримуємо шляхи [62] щодо пом'якшення дисбалансу, що полягають у наступному:

- оцінки загальної потреби в робочих місцях та формуванні ринку професій;
- посилення мотивації до продуктивної праці та підвищення трудової активності населення;
- підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу
- робочої сили між регіонами;
- підтримка малого та середнього підприємництва, спрямованого на створення нових робочих місць;
- використання гнучких форм зайнятості, в тому числі сезонних і тимчасових робіт, дистанційної зайнятості, нестандартних режимів робочого часу, як повного, так і неповного (що особливо важливо для зменшення молодіжного безробіття) та ін.

Процес створення й збереження існуючих робочих місць має бути керованим державою й активізуватися через механізм економічного стимулювання та державних інвестицій.

Важливою є і взаємодія ринків праці та освіти, що полягає у взаємозв'язку всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, роботодавців, навчальних закладів, студентів) з метою досягнення збалансування попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створенні передумов для відтворення людського капіталу та забезпеченні стійкого соціально-економічного та інноваційного розвитку. Однією з проблем ринку праці є низькі доходи населення.

За 2019 рік доходи населення України становили 3 699 млрд грн, на 479 млрд грн більше, ніж за 2018 рік. Доходи населення, за період 2013–2019 років, збільшилися на 2598,1 млрд. грн., на одну особу – на 43,528 тис. грн. (див. табл. 3.5). Реальні доходи населення збільшились, проте виключенням стали 2014 та 2015 роки, коли реальні доходи населення в абсолютному вимірі зменшилися у порівнянні з попередніми роками. Але це не спричинило зменшення розміру середньомісячної номінальної заробітної плати, яка щорічно має тенденцію до збільшення. Так, за досліджуваній період середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника зросла більше ніж в чотири рази [62].

Четверта група показників – показники інтелектуальної і трудової компоненти економічної безпеки підприємства. Зупинимось детальніше на обґрунтуванні цих показників.

Історичний досвід і дослідження автора [51] переконливо свідчать, що проблемам забезпечення економічної безпеки суспільства, а також господарюючих суб'єктів, кожна держава повинна приділяти особливу увагу на будь-якому етапі свого розвитку. Показники, індикатори економічної безпеки є важливими інструментами ефективного управління й знаряддям контролю за раціональним і ефективним використанням ресурсів, розвитком господарських процесів та їх результатами.

В умовах сучасної України актуальність економічної безпеки підприємств підтверджується появою нових і загостренням існуючих зовнішніх і внутрішніх загроз. Загрози економічній безпеці підприємств зазвичай пов'язані із різнобічними *ризиками* діяльності.

У складі внутрішніх економічних ризиків підприємства необхідно виділити кадровий ризик. Він пов'язаний з плінністю кадрів, низьким рівнем професійної

компетенції, наявністю професійних захворювань. Виникають втрати, пов'язані із плинністю кадрів, витоку конфіденційної інформації, помилками із-за низької кваліфікації співробітників, помилками, які пов'язані із високим ступенем стомлюваності та монотонності праці, відсутністю наукової організації праці, наявністю професійних захворювань, незацікавленістю результатами роботи, відсутністю професійного та кар'єрного росту, тощо.

Організаційно-методичні аспекти кадрового забезпечення, функціональні обов'язки і відповідальність, повинні забезпечити попередження ризиків економічної безпеки господарської діяльності на основі інтелектуальної і трудової підсистеми, як об'єкту, що має відповідну архітектуру і методи досягнення цілей. В інформаційному обліково-аналітичному забезпеченні економічної безпеки підприємства, з метою управління людським капіталом, повинні формуватися наступні показники:

1. Показники чисельності робочої сили;
2. Показники складу і структури кадрів;
3. Показники використання робочого часу;
4. Показники продуктивності праці;
5. Показники використання фонду оплати праці;
6. Коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства;
7. Показник винахідницької активності;
8. Частка доходу підприємства від використання інтелектуальної власності;
9. Рівень трудової дисципліни.

Інтелектуальна і трудова складова (підсистема) визначає в першу чергу інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал та професійний склад кадрів. Вона гарантує забезпеченість підприємства необхідним інтелектуальним, трудовими капіталом та управління ним. Інтелектуальна і трудова складова також забезпечує збереження і розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, розвиток креативного мислення та творчого підходу працівників.

У процесі розвитку інтелектуальної та трудової складових має бути визначено:

- можливий негативний вплив наявності працівників чи структурних підрозділів, які не здатні приносити максимальну користь підприємству;

- охорону належного рівня інтелектуальної та трудової безпеки підприємства;
- розвиток організації системи підбору, найму, навчання й мотивації праці працівників, включаючи матеріальні та моральні стимули, престижність професії, свободу творчості, забезпечення соціальними благами.

Головними групами критеріїв безпосередньо у інтелектуальній і кадровій безпеці є:

- показники чисельного складу персоналу і його динаміки;
- показники кваліфікації та інтелектуального потенціалу;
- показники ефективності використання персоналу;
- показники якості мотиваційної системи.

На основі спеціальних критеріїв і їх параметрів необхідно:

- забезпечити розроблення поточних і планових значень показників кадрової безпеки для цілей стратегічного й оперативного планування;
- здійснювати постійний моніторинг установлених показників;
- надавати звітність за станом критеріїв;
- брати участь у розробленні і реалізації сценаріїв і заходів стабілізації параметрів, тощо.

Процес планування та управління персоналом для забезпечення інтелектуальної і кадрової безпеки підприємства має охоплювати організацію системи добору, наймання, навчання і мотивації праці необхідних працівників, включаючи матеріальні та моральні стимули, престижність професії, прагнення до творчості, забезпечення соціальними благами [51].

Наступною, *п'ятою групою* показників відтворення людського капіталу є стратегічні показники, зокрема:

- середня тривалість життя;
- природний приріст населення;
- професійна міграція з країни (по групах професій);
- рівень розвитку людського капіталу.

Процеси відтворення людського капіталу в довгостроковому періоді повинні

впливати на показники, названі нами «стратегічними» в силу їх принципово важливого значення для функціонування і розвитку суспільства в цілому. До числа такого роду показників, в першу чергу, доцільно віднести природний приріст населення, середню тривалість життя, а також динаміку і структуру міграції (таблиця 3.7).

Станом на 31 грудня 2019 року населення України становило 41,9 мільйона осіб. За даними перепису 2001 року, в Україні проживали 48,4 мільйона людей. Обсяг населення забезпечує їй, за цим показником, шосте місце на континенті та тридцять перше у світі (0,61%).

Відтворення населення відбувається за рахунок природного приросту – біологічних, соціальних, історичних причин.

Насамперед слід відзначити соціальні причини, які обумовлені матеріальними умовами життя, тобто медичним забезпеченням, умовами праці, гідною оплатою праці; гуманітарні та гендерні традиції. Соціальні причини можуть зумовити «демографічний вибух», або демографічну кризу. Більша частина населення планети сконцентрована у країна «демографічного вибуху». Економічно розвинені країни є країнами демографічної кризи, відмічаються процеси зниження народжуваності, динаміки зростання кількості населення.

Таблиця 3.7.

Динаміка руху населення України 2010 – 2019 рр.

Показники	Роки							
	2010	2013	2014	2015*	2016*	2017*	2018*	2019*
СТАДІЯ РОЗПОДІЛУ								
Всього населення, тис. осіб	45778,5	45426,2	42928,9	42760,5	42584,5	42386,4	42153,2	41902,4
Природний приріст, скорочення (–) населення, тис. осіб	-200,5	-158,7	-166,4	-183,0	-186,6	-210,1	-251,8	-272,3
Природний приріст, % (Коефіцієнт природного руху)	-4,4	-3,5	-3,9	-4,2	-4,4	-5,1	-6,1	-6,6

Міграційних рух (тис. осіб)	16,1	+31,9	+22,6	+14,2	+10,6	+11,9	+18,6	+21,5
Міграція населення, осіб:								
- число прибулих	683449	675942	542506	533278	256808	442287	629276	576032
- число вибулих	667316	644029	519914	519045	246188	430290	610687	554520
Міграційний приріст (скорочення) населення України	16 133	31 913	22 592	14 233	10 620	11 997	18 589	21 512

**Без врахування демографічних показників тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і міста Севастополя.*

Джерело: побудовано автором за даними [63].

Для вирішенні проблеми необхідно з'ясувати до якого типу відтворення відноситься країна, їх два:

1) Країни демографічної кризи – високорозвинені країни. Їх характеризує «старіння нації», низька народжуваність, не більше шістнадцяти на одну тисячу населення; зниження рівня смертності, не більше дванадцяти на одну тисячу населення; зменшення приросту, не більше семи на одну тисячу населення; висока тривалість життя – сімдесят дев'ять – вісімдесят три роки.

Очікувана середня тривалість життя в Україні потроху збільшується і 2017 року становила 72,1 року (150-те місце у світі), для чоловіків — 67,4 року, для жінок — 77,1 року.

«Старіння нації» спричинює зменшення частки населення працездатного віку, посилило тиск на системи медичного та соціального страхування, а також системи оподаткування, що призвело до зниження природного приросту населення. У деяких країнах, коли рівень смертності вищий, ніж народжуваність, відбувається скорочення населення. Від'ємний природний приріст поступово призводить до зменшення кількості населення. Це явище особливо характерно для європейських країн, Німеччини, Австрії, Італії, Фінляндії, серед яких швидкість спаду населення вище серед населення похилого віку і чоловіків.

З 1990-х років спад населення почав поширюватися в країнах з перехідною економікою: Болгарії, Сербії, Латвії, Угорщини, Естонії. Зменшення чисельності

населення спостерігалось в Японії.

Зменшення абсолютної чисельності населення також притаманне демографічній ситуації в Україні. Природний приріст населення в Україні у 2017 року був негативним і становив -0,41 % (депопуляція). За цим показником Україна на 220 місці у світі. За даними Світового банку, Україна посідає 12-те місце у світі за темпами скорочення населення;

2) Розширений тип відтворення населення характерний для країн, що розвиваються і країн з перехідною економікою в Азії, поширений в Африці, Азії, Латинській Америці, Океанії. Для цього типу характерні висока і надзвичайно висока народжуваність, відносно низька смертність і високий природний приріст.

Обидва типи відтворення населення викликають певні соціальні та економічні проблеми. Контроль природного приросту населення досягається за рахунок політики в області народонаселення.

У країнах з першим типом відтворення демографічна політика спрямована на стимулювання народжуваності - відпустка по догляду за дитиною, допомоги по вагітності та пологах, щомісячна плата на дітей, значне підвищення плати на другого, третього і наступних дітей, пріоритетне забезпечення квартирами сімей з дітьми та т. д. В Україні породіллям надається фінансова допомога, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами і трирічна відпустка по догляду за дитиною, кредитування молодих сімей.

Дійсно, ефективне відтворення людського капіталу об'єктивно тягне і збільшення середньої тривалості життя внаслідок поліпшення здоров'я населення, і стимулює зростання народжуваності - родина, члени якої мають певний індивідуальний людський капітал і адекватний рівень оплати праці, більш впевнена у своєму майбутньому і, відповідно, більш схильна збільшувати кількість дітей.

Згідно з глобальними дослідженнями науковців зі США, Великої Британії, Індії, Нідерландів та ще низки країн, в Україні зафіксували найнижчий показник здорового життя у 2019 році серед усіх європейських країн.

Основним показником у дослідженні є роки життя з поправкою на інвалідність (Disability-Adjusted Life Year, DALY). Він визначає не середню тривалість життя, а

загальний «тягар» хвороб, виражений у кількості років, втрачених через погане здоров'я, інвалідність чи смертність.

За підрахунками, DALY в Україні у 2019 році становило 61,7 року. У списку найближчою європейською країною до України є Росія із показником 63,7 року.

Найвищий показник DALY серед європейських країн — у Словенії (70,1), Албанії (68,7) та Чехії (68,5), а загалом у світі — у Сінгапурі, там він становить 73,9.

DALY нижчий за середню тривалість життя у країнах, бо останній показник не враховує втрати років через погане здоров'я. Приміром, середня тривалість життя в Україні становить 72,01 року, що більше за DALY на майже 10 років.

Дослідження у охоплює загалом 204 країни світу. Його автори вказують, що за останнє десятиліття у світі продовжує зменшуватися народжуваність і збільшуватися смертність. У половини досліджуваних країн рівень народжуваності був нижчим за рівень смертності. А в кожній п'ятій країні не лише знижується народжуваність, а ще й збільшується кількість емігрантів.

Щодо зовнішньої міграції, то міграційний приріст в Україні протягом тривалого часу був додатнім, до країни приїжджало більше людей, ніж виїжджало з неї. Річний рівень еміграції 2015 року становив 2,25 ‰, це 171-ше місце у світі. Цей показник не враховує різниці між законними і незаконними мігрантами, між біженцями, трудовими мігрантами та іншими. Відкриття кордонів створило можливості для досягнення громадянами основної мети еміграції — підвищення рівня життя шляхом тимчасових поїздок за кордон з метою заробітку. Це спричинило зростання тимчасової трудової міграції [64].

За даними Державної Служби Статистики України за кордон на заробітки з 2015 по 2017 рік виїхало приблизно 1,9 млн. осіб. А за даними Міжнародної Організації з міграції загальна кількість мігрантів з України становила близько 6 млн. осіб. Окрім того, якщо розглядати країни за кількістю трудових мігрантів, Україна у 2017 році займала 7 місце у світі. Дослідники з McKinsey Global Institute, станом на кінець 2016р., наводять наступні дані: кількість українських мігрантів становить понад 6 млн осіб, Україна за кількістю мігрантів посідає 7 місце у світі [65].

Результати опитування компанії «Ernst and Young Україна» свідчать, що понад

половина українських компаній сьогодні стикаються із труднощами у підборі персоналу саме через критично високий рівень трудової міграції. Крім того значна частка трудових мігрантів – молодь віком від 18 до 29 років не мають намірів повертатись на батьківщину. Загалом – третина від загальної кількості трудових мігрантів мають вищу освіту (за даними міжнародної організації по міграції (МОМ). Тобто зараз значна частка прогресивної частини населення залишає країну в пошуках кращих умов праці. За кордоном людський капітал більшості українських кадрів будуть використовувати та розвивати для зростання власної економіки. Частина таких втрат для України є безповоротними.

Одним з основних мотивів міграції, поряд з працевлаштуванням за фахом, є вищий рівень заробітних плат за кордоном. Середньомісячний заробіток одного трудового мігранта в середньому за кордоном складає 772 дол. США, а в Україні він становить 203 дол. США. Крім цього причини, – тривала політична криза в суспільстві, невдоволення економічним становищем, незабезпечення країною умов для реалізації можливостей своїх громадян, значно вищий рівень заробітної плати у країнах імміграції, військові причини.

В короткотерміновому періоді трудова міграція має позитивні сторони: зростають надходження капіталу в Україну (мігранти перерахували в Україну приблизно 10 млрд. дол. США, що становить 10% від ВВП України), стримується рівень безробіття. Проте за відсутності рішучих кроків на ринку праці України майбутні перспективи від зростання трудової міграції матимуть негативних характер. За відсутності конкурентоздатних умов на вітчизняному ринку праці (створення нових робочих місць, достойний рівень заробітної плати) трудова міграція українців в майбутньому буде лише зростати, що призведе до зниження показника людського капіталу.

В довгостроковій перспективі формування відтворення людського капіталу впливає і на зростання зайнятості населення, і на збільшення реальної заробітної плати, і на зменшення соціальної нерівності в цілому.

Необхідно зупинитися і на *показниках шостого рівня* – показники рівня розвитку людського капіталу.

Як було зазначено раніше, людський капітал являє собою досить комплексну,

багатоаспектну категорію, що включає в якості складових елементи які мають різну розмірність, це показники рівня освіти, охорони здоров'я і т. ін. Відповідно, для приведення різних елементів людського капіталу до єдиної системи координат використовується індексний метод, тобто комплексні показники, індекси. Індекс являє собою агрегований показник, що включає окремі показники, що характеризують різні аспекти відтворення людського капіталу [46].

Даний індекс показує не тільки економічне зростанням національної економіки, а й можливість людини реалізувати свою особистість (*таблиця 3.8*).

Проаналізувати рівень розвитку людського капіталу можливо за основними показниками, за якими здійснюється визначення індексу людського розвитку, це: ВВП на душу населення, середня тривалість життя, рівень освіти населення та інші [66; 67]. Також враховуються дані про рівні соціальної захищеності, показники культурного розвитку населення та здоров'я, стану злочинності, охорони навколишнього середовища.

Індекс людського розвитку є ключовим показником у міжнародних рейтингах. Індекс людського розвитку (ІЛР) щороку складає Світовий банк. Індекс людського розвитку був введений ООН в 1990 р. Цей індекс є головним показником, котрий показує розвиток особистості та характеризує можливість людини повноцінно жити.

Таблиця 3.8.

Динаміка індексу людського розвитку та його компонентів в Україні у 1990-2020 рр.

Рік/Місце у світовому рейтингу	Очікувана тривалість життя при народженні, років	Очікувана тривалість навчання, років	Середня тривалість навчання, років	ВВП у розрахунку на одну особу, за ПКС у дол. США	Значення індексу людського розвитку
1990	69,8	12,4	9,1	10815	0,706
1995	67,9	12,2	10,0	4999	0,644
2000/75	67,3	13,2	10,7	4664	0,673
2005	67,5	14,7	11,2	7197	0,716
2010/82	69,3	14,9	11,3	7738	0,734
2011	69,8	15,1	11,3	8089	0,739
2012	70,3	15,2	11,3	8181	0,744
2013	70,7	15,2	11,3	8199	0,746

2014/81	71,0	15,3	11,3	8151	0,748
2015	71,1	15,3	11,3	7361	0,743
2016/84	71,68	15,3	11,3	7361	0,743
2017	71,98	15,0	11,3	8130	0,751
2018/88	72,0	15,1	11,3	7994	0,750
2019/74	72,1	15,1	11,4	13216	0,779

Джерело: побудовано автором за даними [68; 69].

В Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік, який опублікувала ПРООН, Україна посіла 88 позицію зі 189 країн і територій, які представлені. Це відносить Україну до високої категорії людського розвитку зі значенням Індексу людського розвитку (ІЛР) 0,750. За період з 1990 до 2019 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. Хоча показник зростав і був вищий у порівнянні з іншими країнами з подібним економічним розвитком, проте за останнім рейтингом ІЛР Україна перебуває нижче середнього рівня Європи та Центральної Азії [70]. За цей же період середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років.

Проте рівень життя, який вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення України, скоротився приблизно на 25,6 відсотка в період між 1990 та 2018 рр. У звіті Всесвітнього банку Індекс людського розвитку України у 2020-му році становить 0,63. Це нижче середнього рівня Європи та Центральної Азії.

Згідно з рейтингом Human Development Reports, що складає United Nations Development Programme (UNDP), в 2020 році Україна посіла 74-е місце за індексом людського розвитку (ІЛР). Проте, варто зазначити, що ще рік тому Україна була на 88-й позиції в рейтингу. А за період з 1990 по 2019 рік значення ІЛР України зросло з 0,725 до 0,779, збільшившись на 7,4% [71].

В 2021 році в Україні прийнято «Стратегію людського розвитку», де відмічено, що людський розвиток потребує пріоритетної уваги з боку держави [72].

Варто зазначити, що важливі інтегральні компоненти, такі як здоров'я, доступність освіти і фактичний дохід громадян впливають на людський розвиток напряму, а інші, такі як безпека людини, біологічна стійкість та інші – опосередковано.

У 2010 році, у розрахунку індексу людського розвитку, відбулися зміни. Зведений індекс людського розвитку підкореговано, з урахуванням соціально-економічної та гендерної нерівності та бідності. .

З урахуванням цих показників у 2019 році Україна має ІЛРН 0,728, враховуючи «втрату» розвитку через нерівність, яка становить 6,5%. Проте Україна й досі відстає як від Казахстану (0,766), і від Росії (0,740), хоча їхні втрати відповідно на 7,2% та 10,2%, є вищими, що відображає вищий ступінь нерівності в цих країнах. За цим показником Україна також випереджає середній показник ІЛРН у країнах Європи та Центральної Азії (0,697). В цих країнах середня втрата розвитку через нерівність становить 11,9% [73]. Проте, методика розрахунку ІЛР не позбавлена недоліків, і продовжується обговорення показників, що повинні бути включені в методику.

Дані Звіту з людського розвитку 2020 [74] відображають стан людського розвитку до пандемії COVID-19. Проте, включає в себе новий експериментальний індекс людського прогресу, який враховує об'єм викидів вуглекислого газу в країнах і їхні ресурс затрати.

Передбачається, що у подальшому буде представлено новий експериментальний підхід складання щорічного ІЛР, який буде скоригований на два додаткові елементи – викиди вуглекислого газу в країні та її ресурс затрати. При такому розрахунку понад 50 країн вибувають із групи дуже високого рівня розвитку людства через свою залежність від паливних корисних копалин і об'єму ресурс затрат. «...Вирішення проблеми нерівності, спираючись на інновації та роботу з природою, могли б допомогти людству зробити великий крок уперед, щоб усім разом підтримувати і різні суспільства, і планету в цілому...» (П. Консейсао) [74].

Висновки до розділу 3

1. Обрання ефективної національної моделі економічного розвитку створює потужний потенціал і забезпечує відтворення людського капіталу. З огляду на це, у побудові ефективної моделі розвитку країни та державному регулюванні відтворенням

людського капіталу, актуальним є вивчення досвіду економічно розвинутих країн. Доцільність певної моделі економічного розвитку забезпечується урахуванням історичних, соціально-економічних і національних особливостей нашої країни, менталітету українського суспільства.

2. Відтворення людського капіталу необхідно розглядати як системну, комплексну взаємоузгоджену державну політику на всіх рівнях, яка розпочинається із розробки та втілення в економічне життя законодавчої бази і завершується ефективною соціально-економічною політикою, що враховує соціальні запити на реалізацію ефективної моделі розвитку людського капіталу та країни.

3. Визначення основних складових людського капіталу дозволило виявити основні проблеми, напрямки, фінансування відтворення людського капіталу. Людський капітал є системною категорією. У його відтворенні необхідно дотримуватися компонентного підходу, тобто розвитку усіх його компонентів, на індивідуальному, мікро і макро рівнях на основі інвестування. У державному регулюванні, інвестування у складові людського капіталу, забезпечує зростання індивідуальних доходів, ВВП, та відтворення людського капіталу.

4. Проаналізовані показники найрізноманітніших сфер соціально-економічної діяльності, що безпосередньо пов'язані з багатоаспектністю поняття «відтворення людського капіталу» в довгостроковій перспективі, його накопиченням, розвитком та використанням, впливають на зростання зайнятості населення, збільшення реальної заробітної плати, зменшення соціальної нерівності в цілому та конкурентоспроможність держави.

5. Державі і суспільству необхідно приділяти велику увагу розвитку систем освіти, охорони здоров'я, економічної безпеки та економічного розвитку в цілому, що безпосередньо впливає на показники формування і використання людського капіталу.

Результати досліджень за темою дисертації по першому розділу опубліковані в роботах [15; 23; 33; 51; 54; 60].

Список використаних джерел до розділу 3

1. Тимошенко К. В. Інвестування розвитку людського капіталу промислового підприємства : дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Харків. нац. екон. ун-т. Харків, 2018. 270 с.
2. Коломієць В. М. Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки : дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03 / Дніпровський нац. ун-т заліз. транс. ім. академіка В. Лазаряна. Дніпро, 2019. 491 с.
3. Шахно А. Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Нац. ун-т «Львівська політехніка». Львів, 2019. 561 с.
4. В. І. Сапич, Н. М. Сапич. Становлення національної моделі економічного розвитку України. *Механізм регулювання економіки*. Суми. 2013. № 1. С. 78-87.
5. Головніна О. Г. Основи соціальної економіки: підруч. 2ге вид. перероб. та доп. / Київ: Центр учбової літератури, 2013. 638 с.
6. Ільчук Л. І. Світовий досвід моделей соціальної політики та їх можливість використання в Україні. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму: електрон. наук. фахове вид.* 2015. №4. URL: <http://ipzn.org.ua/svitovyj-dosvid-modelej-sotsialnoyi-polityky-ta-yih-mozhlyvist-vykorystannya-v-ukrayini/#more-457> (дата звернення 14.02.2021 р.).
7. Клименко А. О., Стрепетова А. М., Тімар І. В. Економічна модель розвитку країни: світовий досвід та перспективи України. *Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку* : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 23–24 бер. 2017 р.) : в 11 т. Т. 10. Дніпро, 2017. С. 40-43. URL: <http://www.confcontact.com> (дата звернення 01.02.2021 р.).
8. Зелінська Ю. С. Модель розвитку економіки України на прикладі Швейцарії. *Моделювання економіки: проблеми, тенденції, досвід*: матеріали наук.-метод. конф. (Львів, 28-29 вер. 2017 р.). Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2017. С. 77–79. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/23392> (дата звернення 01.02.2021 р.).

9. Яхно Т. П. Розвиток національної економіки в індикаторах споживчого ринку: теорія, методологія, практика : дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03 / Полтав. ун-т економіки і торгівлі. Полтава, 2019. 518 с.

10. Наукова та інноваційна діяльність України. Статистичний збірник 2018. (за даними Державної Служба Статистики України). URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/oper_new.html (дата звернення 01.02.2021 р.)

11. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової і науково-технічної діяльності за 2018 рік. Аналітична довідка (за даними Українського інституту науково-технічної експертизи та інформації Міністерства освіти і науки України). URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/наука/informatsiyno-analitychni/2019/07/12/kmu2018final.pdf> (дата звернення 01.02.2021 р.)

12. Глобальний звіт про багатство 2020 (за даними [Global wealth report 2020 – Credit Suisse \(credit-suisse.com\)](https://www.credit-suisse.com)) (дата звернення 01.02.2021 р.)

13. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь 2017 (за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України) URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf (дата звернення 01.02.2021 р.)

14. Середньостроковий план пріоритетних дій уряду до 2020 року (Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 р. № 275-р). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80#Text> (дата звернення 01.02.2021 р.)

15. Бенько Н.М. Змістова характеристика та аспектизація компонентів структури людського капіталу. *Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. Тернопіль. 2020. № 7-8. С. 42-48 (0,79 д.а.) Index Copernicus ... DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2020.7-8.6>

16. Дучинська Н. І., Дучинський П. І. Відтворення основних форм капіталу: проблеми збалансованості. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. Дніпропетровськ, 2009. № 2. С. 28-33.

17. Насипайко Д. С. Відтворення людського капіталу: монографія. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 164 с.

18. Лех Т. А. Цикличность развития человеческого капитала. *Ефективна економіка*: електрон. науков. фахове вид. 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3149> (дата звернення: 15.03.2021).

19. Ушенко Н. В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Київ, 2009. 35 с.

20. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Інтелектуальний капітал та його соціальна складова. *Вісник ЖДТУ*. Житомир. 2005. № 1(31). С. 58-62.

21. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. Пер. с англ.; под. ред. Л. Н. Ковалик. *Питер* СПб. 2001. 288 с.

22. Євсєєв А. Методологічні аспекти оцінки вартості інтелектуального капіталу. *Економіка промисловості*. Київ. 2012. № 3-4 (59-60). С. 336-345.

23. Бенько Н.М. Аналіз чинників та складових впливу на формування людського капіталу країни. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали IV Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – Nowy Sącz, 27-28 черв. 2019 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2019. С. 8-11 (0,18 д.а.).

24. Олієвська М. Г. Фінансування відтворення людського капіталу в регіонах України: монографія. Рівне: НУВГП, 2017. 286 с.

25. Кравчун О. С. Механізм державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні. *Теорія та практика державного управління*. Харків. 2012. Вип. 3 (38). С. 323-332.

26. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_marus_chak%20n.p..doc.htm (дата звернення: 02.03.2021)

27. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. *Ефективна економіка*. Дніпро, 2012. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=925> (дата звернення: 20.02.2021)

28. Яценко О. М. Інвестиції в людський капітал як ефективна стратегія сучасних компаній-лідерів. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки)*. Харків, 2018. № 48 (1324). С. 16-20.

29. Помаза-Пономаренко А. Л. Державне управління людським і соціальним потенціалом як основа розвитку та безпеки регіонів. *Держава та регіони*. Запоріжжя. Серія: Державне управління, 2016. № 2 (54). С. 18-23. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2016/6.pdf (дата звернення: 20.02.2021)
30. Сахненко О. І. Основні види інвестицій в людський капітал. *Ефективна економіка*. Дніпро, 2015. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5223> (дата звернення: 02.03.2021)
31. Артеменко Л. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. *Галицький економічний вісник*. Тернопіль. 2016. Т.50. №1. С. 22-31.
32. Приймак В. І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Молодий вчений*. Херсон. 2015. № 7(1). С. 100-104.
33. Бенько Н.М. Пріоритетні напрями інвестування у відтворення людського капіталу. «*Colloquium-journal*», Poland. 2021. № 9(96). С. 4-11 (1,0 д.а.) Index Copernicus ... DOI: 10.24412/2520-6990-2021-996-4-11
34. Бюджетний простір для системи охорони здоров'я в Україні. Програмний документ для підтримки діалогу щодо підготовки бюджету на 2021 рік. URL: https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0003/463872/UKR-Budgetary-space-for-health-ukr.pdf. (дата звернення: 04.04.2021)
35. Фінансування освіти в Україні. URL: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/12/66_81_Finansuv_osvity.pdf. (дата звернення: 02.04.2021)
36. Про освіту: Закон України від 05.09.2017. №2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №38-39. С. 380.
37. Розвиток людського капіталу. Урядовий портал. Система освіти і науки України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitoklyudskogo-kapitalu/reforma-osviti>. (дата звернення: 02.02.2021)
38. Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення. Закону України від 19.10.2017 р. № 2168. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19#Text> (дата звернення: 02.02.2021)
39. Galbraith J. K. The Economics of Innocent Fraud. URL: <https://www.amazon.com/Economics-Innocent-Fraud-Truth-Time/dp/0618013245> (дата

звернення: 02.02.2021)

40. Зарубіжний досвід залучення інвестицій в інтелектуальний капітал. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2020/4.pdf (дата звернення: 06.02.2021)

41. Тютюнникова С. В., Шпак І. А. Розширене відтворення людського капіталу як фактор сталого розвитку. *Бізнес Інформ*. Харків. 2020. №4. С. 471-478.

42. Стан інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій в Україні у 2018 році: анал.-довід. / авт.-упоряд.: Т. В. Писаренко, Т. К. Кваша та ін.; Київ: УкрІНТЕІ, 2019. 80 с.

43. Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки: Закон України від 2001 р. № 2623-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 48. 253 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-14#Text> (дата звернення: 06.02.2021)

44. Реалізація пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та отримані результати у 2019 р.: анал.-довід. / Київ: УкрІНТЕІ, 2020. 60 с.

45. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доп. Київ : ІДСД ім. М. В. Птухи НАН України. 2018. 396 с.

46. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64-72.

47. Набока Т. С. Оптимізація структури видаткової частини бюджету. *Економіка України*. Київ. 2014. № 1. С. 51—62.

48. Галиев Э. Ш. Воспроизводство человеческого капитала в условиях цикличности российской экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Казан. финансово-эконом. ин-т. Казань, 2011. 207 с.

49. Осійчук О. А. Проблеми інтегральної оцінки людського капіталу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса. 2014. Вип. 2. С. 226-231.

50. Харитоновна Н. А., Харитоновна Е. Н. Оценка экономической эффективности социальной деятельности предприятия. *Фундаментальные исследования*. Москва. 2005. № 1. С. 81-83. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=5649> (дата звернення: 01.03.2021).

51. Benko M., Benko N. Accounting and analytical support of the economic security

of an enterprise as a mechanism for ensuring stability. *Relevant Issues of the Development of Science: Collective monograph – San Antonio, United States, WIN PRESS, 2020. Section 3 Economic Sciences. P. 43-55.*

52. Кліменкова О. В. Інвестування у розвиток людського капіталу як механізм регулювання ринку праці. *Економіка і організація управління*. Вінниця. 2018. Вип. 2. С. 78-83.

53. Світовий банк: Інвестиції в людський капітал – головний пріоритет для України в умовах пандемії. URL: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/09/16/investing-in-human-capital-a-top-priority-for-ukraine-amid-pandemic-says-world-bank> (дата звернення: 01.03.2021).

54. Бенько Н.М. Людський капітал та економічне зростання. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали VII Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – м. Баку, 25-26 черв. 2020 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2020. С. 13-15 (0,11 д.а.).

55. Швабій К. Оцінка продуктивності праці. URL: <https://rating.zone/mira-pratsi> (дата звернення: 01.03 2021).

56. Вовк І.Р. Інноваційні аспекти розвитку економіки держави в умовах ринкової трансформації. *Вісник Національного університету «Львівська Політехніка»*. Львів. 2011. № 704. С. 132-138.

57. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. Київ. 2017. № 4. С. 69-74.

58. Демографічна та соціальна статистика. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 01.03 2021).

59. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2000-2020 роках. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm (дата звернення: 01.03 2021).

60. Бенько Н.М. Актуалізація питань зайнятості населення в Україні. *Збірник наукових статей за матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки»*. Дніпро. НМетАУ. 2020. Ч. 2. С. 215-218. (0,13 д.а.).

61. Робоча сила України 2019. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf (дата звернення: 01.03 2021).

62. Приданникова Ю. Є. Статистичний аналіз динаміки і структури основних індикаторів розвитку матеріального добробуту населення. *Ефективна економіка*: електрон. наук. фах. жур. 2019. №10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/176.pdf (дата звернення: 01.03 2021).

63. Населення України за 2019 рік. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf (дата звернення: 02.03 2021).

64. Україна посередині рейтингу в Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік: 2019. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html> (дата звернення: 02.03 2021).

65. Калініченко Д. Р., Запорожець Ю. В. Фактори, інтенсивність та наслідки міграції людського капіталу: майбутнє України. *Інноваційна економіка*. Тернопіль. 2018. №9-10. С. 140-146.

66. Смирнова І. І., Сімаков К. І. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. *Економічний вісник Донбасу*. Київ. 2019. № 1 (55). С. 151-156.

67. Даниловских Т. Е., Авакян А. Г. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации. *Фундаментальные исследования*. Москва. 2015. № 6-1. С. 108-111. [Електрон. ресурс]. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=38403> (дата обращения: 02.08.2021).

68. Три кроки назад. Україна знову погіршила позиції в Індексі людського розвитку. URL: https://zn.ua/ukr/macrolevel/tri-kroki-nazad-ukrayina-znovu-pogirshila-poziciyi-v-indeksi-lyudskogo-rozvitku-239037_.html (дата звернення: 02.03 2021).

69. Бенько Н. М. Україна у індексах, що характеризують людський капітал. *Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці*: матеріали V Міжн. наук. інтер.-конф. (м. Київ – Греесе, 14-15 жовт. 2019 р.). Київ : ВНЗ НАУ, 2019. С. 10-13 (0,17 д.а.).

70. Індекс людського розвитку: Україна нижче рівня Європи та Центральної Азії. URL: <https://hromadske.ua/posts/indeks-lyudskogo-rozvitku-ukrayina-nizhche-rivnyua-yevropi-ta-centralnoyi-aziyi> (дата звернення: 02.03 2021).

71. Україна посередині рейтингу в Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html> (дата звернення: 02.03 2021).

72. Стратегія людського розвитку. Указ Президента України від 02.06.2021 року. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text> (дата звернення: 02.03 2021).

73. ПРООН та Консультативна місія Європейського Союзу підписали угоду про співпрацю для підтримки розвитку України. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2020/undp-and-european-union-advisory-mission-sign-cooperation-agreem.html> (дата звернення: 03.03 2021).

74. Звіт про людський розвиток 2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/2020-report> (дата звернення: 03.03 2021).

ВИСНОВКИ

1. Людський капітал, як інноваційна сфера державного регулювання, розглядається як інноваційний чинник розвитку національної соціально-економічної системи, конкурентоздатності економіки. Тому формування, на рівні сучасних вимог, людського капіталу є однією з актуальних проблем суспільно-економічного розвитку країни. Вирішення цієї проблеми можливе шляхом інвестування в людину та розвиток її здібностей для забезпечення основи стійкого економічного зростання. В теоретичному обґрунтуванні розвитку людського капіталу відчувається потреба його ідентифікації як принципово важливого джерела економічного зростання та аспектизації компонентів його структури. У розумінні поняття «людський капітал» необхідно дотримуватись системно-компонентного підходу, який визначає склад компонентів (елементів) і аспектів компонентів структури людського капіталу (підсистем), що розкриває внутрішню організацію людського капіталу та взаємовідношення утворюючих його компонентів, тобто ті, які були отримані біологічно, ті, які були отримані через формальне навчання, ті, які були отримані через вкладення, інвестиції в людину, що забезпечують накопичення певних якостей і здібностей. Практична значущість полягає у підвищенні наукового обґрунтування теоретичних положень та практичних заходів щодо, визначення компонентів і аспектів компонентів структури людського капіталу у механізмі державного регулювання відтворення людського капіталу.

2. Посилення уваги до людського капіталу пов'язано в першу чергу з розробкою теорії людського капіталу, яка засвідчує переорієнтацію економічної науки з проблем використання трудових ресурсів на проблеми створення якісно нової робочої сили, що виступає у формі людського капіталу. Поняття людського капіталу засвідчує не лише вирішальну роль людини у соціально-економічній системі суспільства, але й необхідність інвестування в людину. Отже людський розвиток має забезпечити реалізацію потенціалу кожного людського життя як потенційного людського капіталу, що забезпечить економічний результат. Важливим для дослідження людського капіталу є точка зору, що інвестиції в людський капітал забезпечують зростання цінності

людської праці, і це є найвагомим чинником трансформації економіки, модернізації економічних інститутів. Даним положенням, стверджується, що економічний розвиток слід розглядати не тільки як підвищення темпів економічного зростання, а як інвестиції в людський капітал. Актуалізація проблеми удосконалення інвестування розвитку людського капіталу забезпечує систематизацію підходів до структурних елементів та відтворення людського капіталу у відповідності з напрямками інвестицій.

3. Результати дослідження показали, що для забезпечення ефективності державного регулювання розвитку і відтворення людського капіталу необхідне створення відповідного соціального середовища і умов, які сприяють максимально повному використанню знань та інтелектуального, творчого потенціалу індивідів. Це забезпечить інвестування, розвиток та управління людським капіталом в Україні. Державне регулювання відтворення людського капіталу передбачає зосередження на показниках відтворення людського капіталу на макрорівні і мікрорівні, що є основним результатом ефективної роботи Уряду. Держава має сприяти створенню можливостей для реалізації громадянами свого потенціалу, що впливає на зростання національної економіки і зміцнення конкурентної позиції України у світі. З огляду на зазначене, дії Уряду повинні бути спрямовані на формування та реалізацію ефективної політики у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, соціального захисту та культури, що має велике значення для національної ідентичності та гордості.

4. Різні країни знаходяться на різних щаблях соціально-економічного розвитку, мають різний ресурсний потенціал і ставлять перед собою різні завдання, виходячи із політико-економічних інтересів. У сфері цих завдань невід'ємно присутні домінанти розвитку людського капіталу як стратегічної складової змін. У період нової економіки на перший план виходить концепція у якій оцінка професійних компетенцій доповнюється оцінкою особистісних характеристик і соціально-трудових відносин працівників, що впливають на ефективність їх трудової діяльності. Це зумовило наукову полеміку щодо домінантів розвитку і відтворення людського капіталу, їх значення і пріоритетності. Для теоретичного обґрунтування державних програм розвитку людського капіталу необхідно виокремити домінанти його розвитку і відтворення

за різними основами і цілями, для потреб управління національною економічною системою та державного регулювання відтворення людського капіталу.

5. Розроблена класифікація видів та пріоритетних чинників відтворення людського капіталу за фазами відтворення людського капіталу, за характером впливу в процесі відтворення, за характером, результатами, змістом, масштабністю впливу, дозволяє критично оцінити можливість інвестування у людський капітал на різних рівнях (індивідуальному, корпоративному, національному), що дозволить найбільш ефективним чином скоординувати зусилля індивідів, організацій та держави. На національному рівні безпосередній вплив на людський капітал мають соціально-економічні чинники: рівень освіти та професійної підготовки, стан здоров'я та культури, основні показники стану ринку праці, тощо.

6. Актуалізується роль держави у формуванні ефективної, системної, комплексної взаємоузгодженої державної політики на всіх рівнях економіки, яка розпочинається із розробки та втілення в економічне життя законодавчої бази і завершується ефективною соціально-економічною політикою. Відтворення людського капіталу, у механізмі державного регулювання відтворенням людського капіталу країни, необхідно здійснювати на основі запропонованої структурно-функціональної моделі державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу, що складається з взаємозв'язаних структурних блоків, компонентів формалізованого процесу державного регулювання відтворенням людського капіталу країни як комплексу інноваційних заходів.

7. Дослідження структурних елементів людського капіталу, сфер людського капіталу, основних напрямів інвестування в людський капітал, державного регулювання відтворенням людського капіталу та його структури, дало можливість розробити структурно-логічну модель державного регулювання відтворенням людського капіталу та формування його вартості, яка призначена для систематизації структурних елементів людського капіталу, сфер людського капіталу, основних напрямів інвестування в людський капітал, прямо чи опосередковано пов'язаних з процесом державного регулювання відтворення людського капіталу та формування його вартості за видами та національного людського капіталу. Практична значущість полягає у

підвищенні наукового обґрунтування теоретичних положень та практичних заходів систематизації структурних елементів людського капіталу, сфер людського капіталу, основних напрямків інвестування в людський капітал. Концептуальні засади національної стратегії відтворення людського капіталу мають бути націлені на значні державні інвестиції в людський капітал. Основними напрямками інвестування у людський капітал на макрорівні є: фінансування освіти, науки, культури, охорони здоров'я, соціальні трансфери населенню у грошовій і натуральній формі, фінансування професійного навчання, із державного бюджету та позабюджетних джерел.

8. Різноманітність підходів до оцінювання людського капіталу є проявом неоднозначності його трактування, напрямків дослідження у різних сферах науки. Відсутність єдиної методики оцінювання людського капіталу не є проявом слабкості наукових досягнень, а навпаки є проявом багатства наукової думки, тому кожен значущий етап у розвитку економічних систем збагачувався появою нових ідей у розвитку методології оцінювання людського капіталу. З вступом сучасного суспільства в еру нової економіки назріла необхідність комплексного підходу до оцінювання людського капіталу та розробка універсального показника, як комплексу інноваційних заходів.

9. Параметризація соціальних запитів на реалізацію моделі розвитку країни та державного регулювання відтворення людського капіталу, зумовлює систему заходів держави сприяння розширеному відтворенню людського капіталу в контексті соціально-економічної політики. У цьому контексті, особливої уваги набувають: оцінка впливу пандемії COVID-19 на економічний розвиток країни та стан людського капіталу; Цілі сталого розвитку України – 2017, та до 2030 року; Цілі сталого розвитку ООН; Стратегічний План дій Уряду 2020-2024 рр., які сфокусовано на поліпшенні усіх аспектів життя громадян, зокрема розвитку людського капіталу, шляхом проведення реформи системи охорони здоров'я, освіти, поліпшення надання державної соціальної підтримки, розвитку культури і спорту, з метою забезпечити поліпшення якості життя, освіти і зростання продуктивності праці.

10. В широкому розумінні, стан розвитку людського капіталу визначає оптимальний рівень інвестицій в його компоненти. Вирішення проблем фінансування

здійснюється за рахунок створеного в країні ВВП. У вузькому розумінні, відтворення людського капіталу є системою відносин, що виникають з приводу використання доходу, отриманого економічними суб'єктами (домогосподарствами, підприємствами, державою). Якщо розглядати сучасний стан фінансування, очевидно, що держава не ефективно справляється зі своїм головним завданням - забезпечення громадян усіма необхідними умовами для формування, ефективного використання, розкриття людського потенціалу і його продуктивності, з метою забезпечення соціально-економічного ефекту на макрорівні та розширення ресурсного потенціалу підприємницької діяльності, розвитку виробництва, примноження доходу, економічної вигоди на мікрорівні. Для ефективного управління видатковою частиною бюджету має значення оптимальний розподіл бюджетних коштів.

11. Людський капітал має складну структуру. Державне регулювання формування та відтворення людського капіталу є результатом взаємодії державних інститутів, зокрема системи охорони здоров'я, системи освіти, системи соціального захисту, управління культурою, управління фізичною культурою і спортом, управління економічною безпекою. Ефективне державне регулювання людським капіталом можливе на основі стабільного функціонування і системної взаємодії всіх зазначених інститутів. Процеси державного управління людським капіталом поділяються на процеси формування людського капіталу та процес відтворення людського капіталу. Для того, щоб процес відтворення людського капіталу носив завершений характер, повинен бути встановлений зв'язок з інтелектуальною та трудовою складовою (підсистемою) економічної безпеки. На мікрорівні, це визначає в першу чергу людський капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал та професійний склад кадрів. Інтелектуальна і трудова складова економічної безпеки також забезпечує збереження і розвиток людського капіталу, інтелектуального потенціалу підприємства, розвиток креативного мислення та творчого підходу працівників.

Додаток А

Таблиця А.1

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ	
1	2
СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД – КОМПОНЕНТИ СТРУКТУРИ (об'єкти керування і вимірювання)	УПРАВЛІНСЬКИЙ ПІДХІД – СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ (кількісних параметрів)
<i>Джерело</i> економічного зростання [3].	<i>Цінність для організації</i> знань, здібностей і навичок індивідів [14].
<i>Знання, кваліфікації, навички та інші якості, якими володіє індивідуум і які важливі для господарської діяльності. Сукупність знань, професійних якостей, досвіду, якими володіють індивідууми і які роблять їх «економічно продуктивними». Знання, навички, компетенції, притаманні індивідуумам, які сприяють особистому, громадському, економічного добробуту. Навички, здатність та вміння, які має людина і які дозволяють їй отримувати дохід [12].</i>	<i>Вкладення людини в розвиток своєї компетентності, яка в майбутньому дозволить отримати високу конкурентоспроможність і дохід [26].</i>
Новий, пострадянський базовий <i>термін</i> для аналізу проблем використання робочої сили в умовах ринку [13].	<i>Економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу [33].</i>
<i>Сукупність вроджених здібностей, запасу здоров'я і набутих знань, досвіду, кваліфікації, ефективно використання яких в якості основного елемента суспільного виробництва стає вирішальним фактором економічного зростання країни [17].</i>	<i>Виробниче вкладення капіталів в людей. (Великий тлумачний словник) [40].</i>
<i>Запас знань, здоров'я, навичок, професійного досвіду, здоров'я, психологічних мотивів, які використовуються індивідом для отримання доходу [17].</i>	<i>Приведена дисконтована величина додаткової продуктивності людей з досвідом і кваліфікацією, що перевищує продуктивність некваліфікованої праці. (Економічний словник) [40].</i>
<i>Знання та навички, якими володіє працівник і які придбані ним завдяки освіті і професійній підготовці (включаючи вправність, одержувану з досвідом роботи) [81].</i>	<i>Внесок виховання, освіти і навчання в професійну кваліфікацію людини, яка забезпечує йому гідний спосіб життя. (Енциклопедичний словник педагога) [40].</i>
<i>Можливості індивіда які за певних обставин реалізуються [18].</i>	<i>Показник, який оцінює значимість здібностей і кваліфікації співробітників підприємства. (Словник-довідник термінів нормативно-технічної документації) [40].</i>

Продовження додатку А

Таблиця А.1

1	2
<i>Сукупність природних здібностей і людської енергії, здоров'я з набутими загальноосвітніми і професійними знаннями, досвідом, які повинні приносити дохід [19].</i>	<i>Час і гроші, які вкладають індивіди (включно із задалегідь відомими заробітками) в освіту, навчання, отримання досвіду і розвиток інших якостей, які підвищують їх продуктивність, а, відповідно, і їх цінність в очах працедавців. (Соціологічний словник) [40].</i>
<i>Сукупність вроджених і сформованих в результаті інвестицій продуктивних здібностей людини, які використовуються в економічній діяльності, тим самим забезпечуючи дохід власникові капіталу й суспільству в цілому [20].</i>	<i>Оцінка втіленої в індивідуумі потенційної здатності приносити дохід. (Словник економічних термінів) [40].</i>
<i>Головна цінність суспільства і важливий фактором економічного зростання [22].</i>	<i>Особливий вид капіталовкладень, сукупність затрат на розвиток відтвореного потенціалу людини, підвищення якості і покращення функціонування робочої сили. (Економічна енциклопедія) [40].</i>
<i>Основа формування продуктивних сил яка забезпечує можливість інноваційно-технологічного розвитку виробничого процесу [23].</i>	<i>Ознаки, здатності до творчості та створення додаткової вартості [8].</i>
<i>Накопичені знання, вміння і майстерність, якими володіє людина [17].</i>	<i>Міра втіленої в людині здатності приносити дохід. (Термінологічний ювенологічний словник) [40].</i>
<i>Сукупність сформованих здібностей (сума накопичених знань, умінь і навиків, а також запасу здоров'я), а також система мотивацій, що визначають напрямок використання зазначених здібностей, необхідною умовою якого є регулювання інвестицій. (Економіка від А до Я: Тематичний словник) [40].</i>	<i>Активи, які забезпечують дохід [15].</i>
<i>Вроджені та сформовані в процесі виховання здібності людини [27].</i>	<i>Вимір спроможності приносити дохід [9].</i>
<i>Сукупність сформованих і розвинених спроможностей індивідів на основі фінансування відтворення внаслідок чого впливають на збільшення доходу свого власника і національного доходу [29].</i>	

Продовження додатку А

Таблиця А.1

1	2
<i>Сукупність природних якостей та сформованих й розвинутих в результаті власних та суспільних інвестицій продуктивних здібностей людини; форма капіталу, яка здатна створювати нову вартість [30].</i>	
<i>Система знань, талантів, інтелекту, культури й етики поведінки, сформованих та використовуваних в трудовій діяльності [32].</i>	
<i>Сукупність вроджених і сформованих в результаті інвестицій продуктивних здібностей людини, що забезпечують дохід [20].</i>	
<i>Сукупність здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що забезпечують зростання продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів індивіда та держави [34].</i>	
<i>Інтенсивний продуктивний фактор, що забезпечує економічний та соціальний ефект [36].</i>	
<i>Головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки [8].</i>	
<i>Головний двигун і фундамент індустріальної і постіндустріальної економік [4].</i>	
<i>Сукупність навичок, знань і умінь людини, що ними використовуються у виробничих (для отримання доходу) або споживчих цілях [7].</i>	
<i>Сукупність знань, вмінь, навиків, застосовуваних для задоволення багатогранних потреб людини і суспільства в цілому. (Вікіпедія) [40].</i>	
<i>Інтелектуальні здібності і практичні навички, отримані в процесі освіти і практичної діяльності людини. (Фінансовий словник) [40].</i>	
<i>Уміння і майстерність, загальні і спеціальні, набуті людиною в ході професійної підготовки і виробничого досвіду. (Словник бізнес-термінів) [40].</i>	
<i>Втілена в індивідуумі потенційна здатність приносити дохід. (Економіко-математичний словник) [40].</i>	

Продовження додатку А

Таблиця А.1

1	2
Знання, вміння і майстерність, набуті людьми завдяки освіті, професійній підготовці і досвіду роботи. (Словник-довідник по економіці) [40].	
Унікальні здібності і трудові навички кожної людини. (Інвестиційний словник) [40].	

Джерело: побудовано автором за даними

[3;4;7;8;9;12;13;14;15;17;18;19;20;22;23;26;27;29;32;33;34;36;81].

Додаток Б

Таблиця Б.1

Порівняльні характеристики різних видів капіталу						
Вид капіталу	Зміст (інкорпорований стан)	Об'єктивований стан	Інституційний стан	Стратифікаційні системи	Методи створення	Способи вимірювання
1	2	3	4	5	6	7
Економічний	Конвертується в прибуток. Максимальна ліквідність	Матеріальні цінності. Засоби виробництва, товари, грошові кошти	Право на власність	Класовий	Створюється, накопичується індивідами та соціальними групами	У категоріях власності й доходу. Грошова оцінка, фізичні одиниці
Культурний	Форма тривалих диспозицій розуму і тіла. Зовнішнє багатство, перетворене у невід'ємну частину особистості. Навички соціалізації	Форма культурних товарів (картини, книги, словники, інструменти, машини і т.д.), що являють собою відбитки (знаки та символи), що впізнаються	Освіта, особливі знання, вміння. Освітні кваліфікації. Статусні групи. Стили життя	Культурно-нормативна	Виховання	Рівень престижу, середовище та час соціалізації, додатковий матеріальний і символічний прибуток
Людський	Знання, вміння, навички	Компетентності індивідів	Дипломи, розряди, патенти, ліцензії	Окремі індивіди	Створюється та накопичується індивідом	Показники освіти, економічної активності, стану здоров'я
Соціальний	Зв'язки, норми, цінності соціальних груп, дотримання зобов'язань, довіра	Мережеві зв'язки	Інститути громадянського суспільства, соціальні кола, аристократичні групи	Мережева: індивід, сім'я, клас, плем'я, школа, партія	Створюється та накопичується всередині соціальних груп методом матеріального і символічного обміну. Залежить від обсягу капіталу (економічного, культурного або символічного)	Включеність до мереж їх характеристик

Продовження додатку Б

Таблиця Б.1

1	2	3	4	5	6	7
Адміністративний	Регулювання доступу до ресурсів	Корпоративна організація	Посадові структури	Корпоративна	Призначення (на посаду)	Посадовий рівень, масштаб корпорації
Політичний	Мобілізація колективної дії, представлення інтересів	Партії, суспільні рухи	Структури лідерства	Політична	Висування	Політична активність
Символічний	Капітал, що сприймається символічно	Авторитет, престиж, репутація довіра, зв'язки	Може бути частиною будь-якого капіталу	Культурно-символічна	Пояснення	Оцінка публічного впливу
Фізичний	Здатність до праці	Фізичні та психологічні якості	Медичні показники	-	Генетичні	Рівень здоров'я та працездатності
Інтелектуальний	Унікальні здатності і спеціальні знання, які безпосередньо використовуються у виробництві продукту, що випускається	Сукупність працездатного населення	Інформаційні структури суспільства	Високоосвічена частина населення з більш високим рівнем освіти	Системи наукових проєктних установ, накопичувачі інформації	Патенти, ноу-хау, торгові марки

Джерело: побудовано автором за даними [13;48;51].

Додаток В

Таблиця В.1

Методологічні засади регулювання ринку праці та розвитку людського капіталу			
Територія	Підходи/пріоритетні інструменти сприяння зайнятості	Цілі	Підходи/пріоритетні інструменти сприяння розвитку людського капіталу
1	2	3	4
ЄС	<p>1) Молодіжна політика зайнятості;</p> <p>2) Висока мобільність робочої сили;</p> <p>3) Заохочення підприємства.</p>	<p>1) забезпечення кожного робочим місцем, з подальшим навчанням та можливою перепідготовкою;</p> <p>2) заохочення підприємництва та створення нових робочих місць через надання державних гарантій та часткової компенсації заробітної плати;</p> <p>3) реформування національних служб зайнятості та покращення ефективності їх роботи;</p> <p>4) відкритість ринків праці та модернізація системи соціального захисту;</p> <p>5) висока мобільність робочої сили у відповідності до попиту та пропозицією на неї;</p> <p>6) сприяння відкриттю власного бізнесу через спеціальне навчання, надання стартового капіталу та спрощене оподаткування;</p> <p>6) Допомога молодим людям здобути знання, навички та досвід для отримання реального робочого місця;</p> <p>7) Розвиток освіти та професійної підготовки за рахунок грантів ЄС на навчання чи поїздки в іншу країну.</p>	<p>1. Освіта та навчання:</p> <p>1) мають першорядне значення для майбутнього Європи;</p> <p>2) право на якісну та всеосяжну освіту, навчання та навчання протягом усього життя, можливість підвищувати кваліфікацію чи перекваліфікуватися;</p> <p>3) освіта та підготовка - це перш за все підготовка майбутніх громадян Європи до усвідомлення своїх обов'язків у мультикультурному, інклюзивному суспільстві та добре оснащеному, щоб вони могли внести свій внесок у конкурентоспроможну європейську економіку;</p> <p>4) посилене використання новітньої технології, що впливає на всі робочі місця та галузі;</p> <p>5) навчання протягом життя особливо цінне для людей з уразливих соціальних груп, таких як люди похилого віку та люди з низькими вміннями;</p> <p>6) відповідальність за національні системи освіти та навчання покладається на держави-члени. ЄС має компетенцію здійснювати дії щодо їх підтримки, координації чи доповнення ініціативами «Erasmus+» та «Нова програма навчання», яка допомагає людям знайти якісну роботу та покращити свої життєві шанси;</p> <p>7) право людей на якісну освіту, навчання, стажування та на справедливі шанси на інклюзивному ринку праці.</p> <p>2. Перспективна і всебічна європейська політика щодо міграції:</p> <p>1) є ключовою метою Європейського Союзу;</p> <p>2) надання європейській імміграційній політиці соціального виміру та додаткової вартості;</p> <p>3) соціальне включення новачків може відбуватися лише на низовому рівні, наприклад, на робочих місцях, школах та організаціях.</p> <p>3. Дослідження та інновації:</p> <p>1) мають важливе значення для підвищення конкурентоспроможності, сприяння росту, створення робочих місць та вирішення суспільних проблем;</p> <p>2) інтеграція зацікавлених сторін у процес дослідження та інновацій, щоб разом знаходити стійкі та всеосяжні рішення соціальних викликів.</p> <p>4. Соціальні питання:</p> <p>1) справедливі та ефективні системи добробуту мають вирішальне значення для забезпечення соціального захисту для всіх та соціального включення тих, хто ще виключений із суспільства;</p> <p>2) соціальна справа охоплює гідну роботу, соціальне забезпечення, захист та включення, зменшення бідності, гендерну рівність, людей з обмеженими можливостями, потреби дітей та сімей, молоді, людей похилого віку та меншин, доступ до охорони здоров'я, справедливості, освіти, культури і спорту, волонтерський рух та активне громадянство;</p> <p>3) людина на рівних умовах у центрі соціальної політики, а її головним політичним інструментом на рівні ЄС є Європейський стовп соціальних прав: зайнятість, освіта та навчання, міграція та притулок, основні та громадянські права.</p>

Продовження додатка В

Таблиця В.1

1	2	3	4
Україна	<p>1) сприяння продуктивній зайнятості; 2) проведення активної політики зайнятості для прискорення повернення безробітних до трудової діяльності; 3) створення умов для зниження рівня неформальної зайнятості; 4) реформа ринку праці; 5) підвищення рівня доходів працюючих громадян; 6) дерегуляція взаємовідносин роботодавця та працівника.</p>	<p>1) підвищення якості життя та забезпечення належного рівня соціальних стандартів 2) реалізація громадянами свого потенціалу; 3) формування та реалізація ефективної політики у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, соціального захисту та культури, на розширення прав і можливостей української мови, формування почуття патріотизму у громадян; 4) переорієнтація медичної сфери на профілактику захворювань; 5) створення нової системи організації охорони здоров'я на засадах медичного страхування; 6) поліпшення якості середньої освіти, подолання територіальних відмінностей у якості освіти та трансформація змісту освіти на основі компетентнісного підходу; 7) модернізація професійно-технічної освіти для підготовки на високому рівні конкурентоспроможних робітничих кадрів; 8) підвищення рівня та оптимізація результатів наукової та академічної діяльності, підтримка процесу ствердження академічної доброчесності у вищих навчальних закладах та наукових установах; 9) розроблення сучасних програм та створення фінансових інструментів підтримки культурно-мистецької творчості; 10) належне формуванню державної політики щодо провадження літературної, книговидавничої та бібліотечної діяльності; 11) популяризація рухової активності та спорту; 12) активізація процесу національно-патріотичного виховання; 13) входження до 50 кращих країн за індексом людського розвитку; 14) зменшення рівня смертності на 10 відсотків; 15) Зменшення рівня бідності (ОЕСР) — 15 відсотків.</p>	<p>1.Формування та реалізація ефективної політики у сфері освіти, охорони здоров'я: 1) створення нової системи організації охорони здоров'я на засадах медичного страхування; 2) розвиток системи громадського здоров'я; 3) підвищення рівня доступності лікарських засобів; 4) реформування системи охорони здоров'я; 5) удосконалення надання високоспеціалізованої медичної допомоги; 6) розвиток соціальних та реабілітаційних послуг у територіальних громадах; 7) забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти ("Нова українська школа"); 8) модернізація професійно-технічної освіти; 9) забезпечення якості вищої освіти; 10) створення нової системи управління та фінансування науки; 11) створення справедливої системи пенсійного страхування; 12) забезпечення ефективної державної соціальної підтримки населення; 13) забезпечення захисту прав дітей; 2. Розвиток особистості, культури і спорту; поширення використання української мови в усіх сферах життєдіяльності: 1) зміцнення позицій державної мови в культурно-інформаційному просторі; 2) забезпечення національно-патріотичного виховання; 3) створення Суспільного телебачення і радіомовлення України; 4) розвиток культурно-мистецького потенціалу та збереження культурної спадщини України; 5) формування здорової нації; 6) створення нових можливостей для молоді; 7) формування позитивного іміджу України у світовому спортивному русі.</p>

Джерело: побудовано автором за даними [70;71;73].

Додаток Г

Таблиця Г.1

Пріоритетні чинники відтворення людського капіталу країни

Група чинників	Характеристика	
1	2	
Інституційні	Інфраструктура формування, розподілу і використання людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - система охорони здоров'я; - система освіти, професійного навчання, система підвищення кваліфікації кадрів тощо; - інфраструктура ринку праці; - система соціального захисту населення; - кредитно-фінансовий механізм та податкова система.
Інноваційні	Організаційно-інституціональне середовище сприяння інноваційної діяльності	<ul style="list-style-type: none"> - формування правової основи інноваційного розвитку; - розвиток мережі інноваційних фінансових інститутів та центрів трансферу технологій, інформаційно-консультаційних агентств; - система моніторингу та прогнозування інноваційного розвитку; - стимулювання та мотивування інновацій.
	Інновації в системі освіти і професійного навчання	<ul style="list-style-type: none"> - пріоритетне фінансування науково-дослідної діяльності; - інноваційний розвиток через ступінь освіченості населення, рівень знань і науки.
	Інновації у виробництві	<ul style="list-style-type: none"> - інтелектуалізація виробничої діяльності, розвиток наукомістких галузей, стимулювання створення науково-виробничих, інвестиційно-інноваційних організацій тощо.
Соціально-економічні	Соціальні, економічні, політичні фактори	<ul style="list-style-type: none"> - рівень розвитку економіки держави та її структурні зміни, співвідношення сфери виробництва та сфери послуг; - ключові індикатори соціальної та економічної політики; - динаміка та структура валового внутрішнього продукту (ВВП); - ВВП та продуктивність праці на одну особу; - рівень інфляції та економічної стабільності; - особливості і стан фінансової системи держави, динаміка інших макроекономічних індикаторів.
	Рівень життя населення	<ul style="list-style-type: none"> - реальні і номінальні доходи, диференціація доходів населення; - динаміка та структура витрат населення; - мінімальна та середня заробітна плата, питома вага соціальних трансфертів у структурі доходів; - рівень освіченості та професійної підготовки населення; - стан здоров'я нації, тривалість здорового життя; - гендерна нерівність тощо.
	Стан ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> - інвестування у сфері ринку праці, рівень економічної активності населення, безробіття та зайнятості, кон'юнктура ринку праці; - дискримінація на ринку праці; - ефективність державної політики зайнятості; - соціальний захист зайнятих та безробітних.

Джерело: побудовано автором на основі [12;14;15;16].

Додаток Д



Продовження додатку Д

Використання нових інноваційних технологій, Модернізація системи охорони здоров'я, освіти Запровадження нових форм освіти та освітніх програм	Розширення та запровадження гнучких форм зайнятості, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, обмеження загрози зростання безробіття, розширення вторинної зайнятості	Підвищення доходів населення, удосконалення державного регулювання мінімальних соціальних стандартів	Підвищення продуктивності праці, забезпечення соціального захисту, удосконалення соціальної політики держави шляхом прийняття на законодавчому рівні антикризових заходів щодо запобігання зниження рівня життя населення та соціального захисту малозабезпечених верств населення
↑ ↑ ↑ ↑			
<i>Напрями державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу</i>			
<i>Мета державного регулювання: забезпечення відтворення і ефективності людського капіталу</i>			

Рис. Д.1. Структурно-функціональну модель відтворення людського капіталу у державному регулюванні економічних відносин

Джерело: побудовано автором [27].

Додаток Е

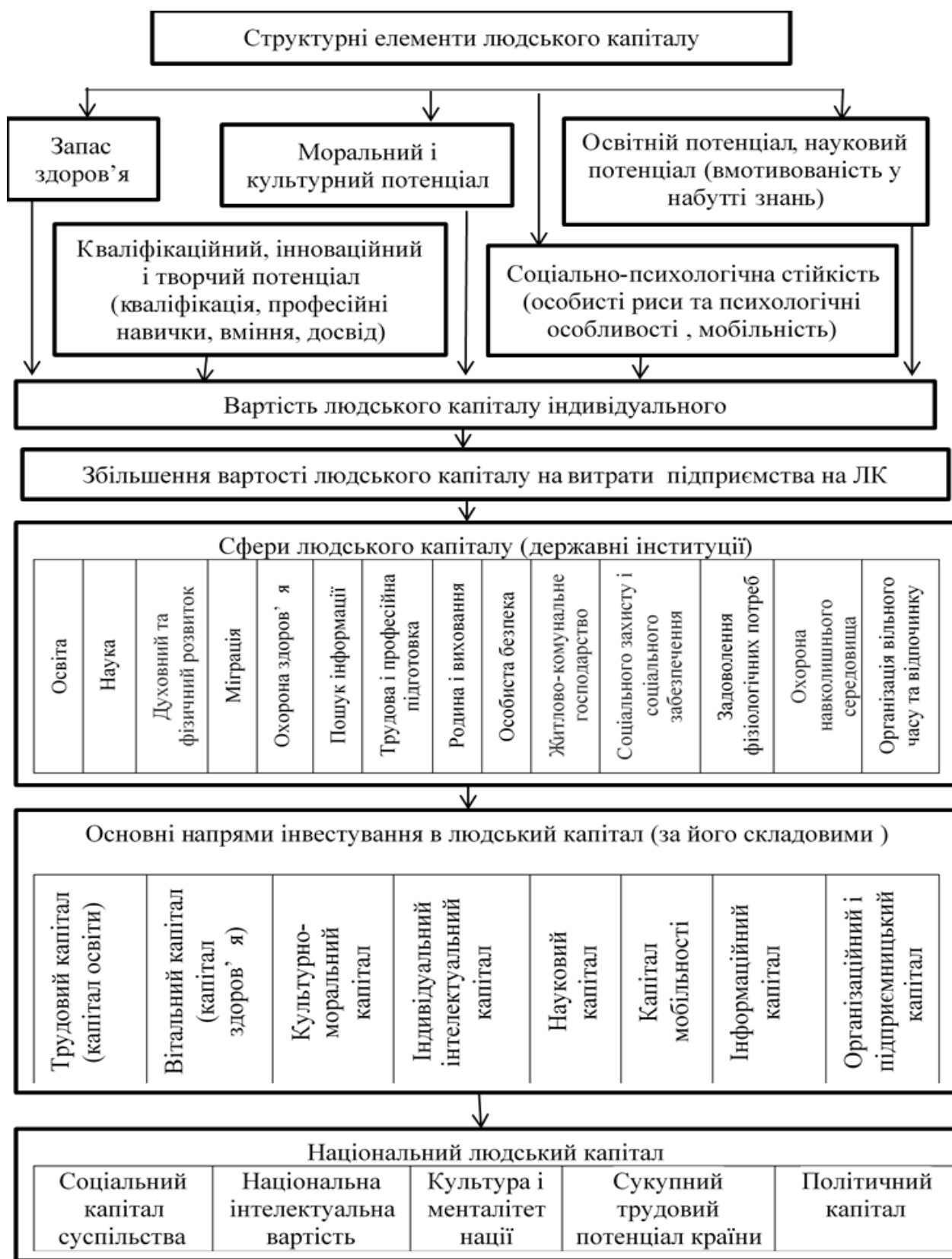


Рис. Е.1. Структурно-логічна модель відтворення людського капіталу у державному регулюванні його вартості

Джерело: побудовано автором [29].

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Нормативно-правове забезпечення управління людськими ресурсами

За напрямом дії	Документи
1	2
Найми та облік персоналу	Кодекс законів про працю України; ЗУ «Про зайнятість населення»; ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Постанова Кабінету Міністрів України (КМУ) «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»; Наказ МПСПУ «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю»; Наказ МПСПУ «Про затвердження Типової форми контракту з працівником»; Наказ МПСПУ «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності»
Управління трудовими відносинами	Кодекс законів про Україну; ЗУ «Про колективні договори і угоди»; ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; ЗУ «Про соціальний діалог в Україні»; ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Постанова КМУ «Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон»; Наказ МПСПУ «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю»; Наказ МПСПУ «Про затвердження Типової форми контракту з працівником»; Наказ МПСПУ «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності»
Оплата праці	Кодекс законів про працю України; ЗУ «Про оплату праці»; ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»
Управління розвитком персоналу	Кодекс законів про працю України; ЗУ «Про професійний розвиток працівників»; ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; ЗУ «Про професійну (професійно-технічну) освіту»; Постанова КМУ «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток»
Управління соціальним розвитком	Кодекс законів про працю України; ЗУ «Про соціальний діалог в Україні»; ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Розпорядження Національної служби посередництва та примирення
Забезпечення умов праці	Кодекс законів про працю України; ЗУ «Про охорону праці»; ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

Джерело: побудовано автором на основі [35].

Додаток 3

Таблиця 3.1

Національне багатство

Змістова характеристика	
Інститути	Визначення
1	2
Світовий банк	Національне багатство це «вартісна оцінка сукупності створених і накопичених видів капіталу: людського, природного та фізичного (фінансового)». Згідно з розширеною концепцією трактування й оцінки національного багатства (total wealth), у його складі виділяються три види капіталів: вироблений (або виробничий) капітал (produced capital) – машини, обладнання, інфраструктура, міська земля; природний капітал (natural capital) – земля, корисні копалини, біоресурси; неречовий (нематеріальний) капітал (intangible capital) – людський, соціальний, інституціональний капітал та чисті іноземні активи.
Державна служба статистики України	Національне багатство – макроекономічний показник, представлений у грошовому виразі як сукупність активів, що створено та накопичено суспільством, і які мають ринкову цінність і можуть обмінюватися на гроші або інші блага. Масштаби, структура і якісний рівень національного багатства визначають економічну могутність країни, потенціал її наступного соціально-економічного розвитку. Національне багатство включає: (а) природні ресурси; (б) виробничі активи (фізичний капітал, матеріальні цінності); (в) людський капітал.
Інститут економіки та прогнозування НАН України	Національне багатство – потенціал соціально-економічного розвитку країни, що є сукупністю наявних у державі ресурсів, на які встановлено право власності держави, юридичних і фізичних осіб – резидентів даної країни, що використовуються або можуть бути використані для забезпечення реалізації економічних інтересів фізичних та юридичних осіб з метою суспільного розвитку, за винятком непогашених зовнішніх фінансових зобов'язань. До якого включають: 1) природно-ресурсний потенціал (у складі якого необхідно розрізнити земельні, водні, біотичні, рекреаційні, мінерально-сировинні та паливно-енергетичні ресурси й екологічну місткість довкілля); 2) людський потенціал; 3) основний капітал (основні засоби підприємств, організацій і населення, нематеріальні активи), об'єкти незавершеного капітального будівництва та оборотні кошти в запасах товарно-матеріальних цінностей (ТМЦ); 4) елементи фінансового капіталу, які впливають на обсяг національного багатства (у т. ч. чисті іноземні активи депозитарних корпорацій).
Wikipedia	Національне багатство – загальне багатство – загальна вартість всіх грошей, інвестицій, товарів і майна, що утримуються в країні в певний час або чисте багатство, також відоме як національна чиста вартість, є загальною сумою вартості активів країни за вирахуванням її зобов'язань, якими володіють громадяни нації у встановлений момент часу. Показник здатності країни брати на себе борги і підтримувати витрати. Включає людські і природні ресурси, основний і фінансовий капітал, технологічні досягнення, які можуть створити нові активи в майбутньому.

Джерело: побудовано автором за даними [50; 51].

Додаток И

Таблиця И.1

Внутрішня структура та показники оцінювання людського капіталу

Макрорівень	Мікрорівень	
1	2	3
Національна економіка	Людина	Організація
1. Кількість учбових закладів (за рівнями) 2. Чисельність викладачів та їх частка в зайнятому населенні, число випускників ЗВО, частка осіб з вищої та середньою спеціальною освітою	1. Кількість років навчання (рівень формальної освіти) 2. Рівень знань	1. Чисельність і частка фахівців з середньою, вищою та другою вищою освітою 2. Освітня ємкість виробництва (фонд освіти організації/ валовий випуск)
Освіта (вартісні показники)		
1. Обсяг і частка витрат на освітні програми ВВП/бюджету (за рівнями) 2. Витрати в розрахунку на одного студента/учня 3. Фонд освіти (число людино-років навчання, вартість навчання)	1. Прямі витрати особи на отримання освіти 2. Особистісна внутрішня норма віддачі	1. Витрати на навчання співробітників 2. Середні витрати на навчання одного співробітника (на рік) 3. Освітня ємкість (фонд освіти організації/валовий прибуток)
Наука (натуральні показники)		
1. Чисельність зайнятих у науці та науковому обслуговуванні, їх частка в зайнятому населенні 2. Чисельність наукових працівників, їх частка в чисельності зайнятих у науці та науковому обслуговуванні 3. Чисельність докторів і кандидатів наук, їх частка в чисельності наукових працівників	1. Особистісні наукові досягнення (публікації, гранти, премії, цитування) 2. Особистісний науковий статус (вчений ступінь, звання, посада)	1. Чисельність і частка персоналу, зайнятого науковими дослідженнями 2. Вихід наукової продукції
Наука (вартісні показники)		
1. Об'єми і частка витрат на науку у ВВП 2. Об'єми і частка витрат на науку з бюджету та інших джерел 3. Витрати на одного зайнятого в науці	1. Доходи від наукової діяльності	1. Витрати на підготовку (залучення) консультантів (вчених) 2. Доходи від реалізації наукової продукції
Інноваційна діяльність і підприємництво (натуральні показники)		
1. Чисельність працівників, зайнятих НДДКР, їх частка в чисельності зайнятого населення 2. Частка "інформаційних" працівників у чисельності зайнятого населення 3. Об'єм виробництва нової інформації 4. Кількість винаходів, патентів авторських прав на рік (на 100 тис. зайнятих) 5. Кількість створених зразків нової техніки 6. Кількість уперше використаної нової техніки 7. Кількість поданих заявок на винаходи 8. Кількість уперше використаних винаходів	1. Природні творчі здібності 2. Підприємницькі здібності	1. Чисельність і частка персоналу, зайнятого НДДКР 2. Частка нової продукції, коефіцієнт оновлення продукції 3. Якість продукції 4. Кількість патентів, авторських прав, рацпропозицій

Продовження додатку И

Таблиця И.1

Інноваційна діяльність і підприємництво (вартісні показники)		
1	2	3
1. Об'єм інтелектуальної власності 2. Об'єм і частка витрат на НДДКР у ВВП (бюджети) 3. Витрати на впровадження нових технологій 4. Ефективність втілення нової технології 5. Економічний ефект від втілення досліджень 6. Доходи від продажу авторських прав, патентів, ліцензій 7. Доходи від експорту наукоємної техніки і технологій 8. Витрати з фонду підтримки малого та венчурного підприємництва 9. Величина та частка підприємницьких доходів у НД	1. Особисті витрати на винахідну діяльність 2. Дохід від винахідної діяльності 3. Величина підприємницького доходу (прибутку) 4. Особистісна (внутрішня) норма віддачі	1. Частка інтелектуальної власності в уставному капіталі 2. Витрати на НДДКР 3. Фонд стимулювання інновацій, винаходів 4. Витрати на маркетинг 5. Доходи від продажу авторських прав, патентів, ліцензій 6. Об'єм і частка від продажу новаторської продукції 7. Монопольна рента від використання ноу-хау 8. Рівень рентабельності
Професійна підготовка (натуральні показники)		
1. Професійно-кваліфікаційний склад 2. Рівень функціональної грамотності населення 3. Очікувана тривалість трудового життя 4. Чисельність зайнятих і безробітних, їх рівень 5. Кількість відпрацьованого часу на рік 6. Об'єм і структура експорту	1. Професіоналізм 2. Кваліфікація 3. Виробничий стаж (досвід) 4. Час зайнятості впродовж року 5. Тривалість роботи на робочому місці	1. Професійно-кваліфікаційний склад персоналу, його чисельність 2. Продукція на одного зайнятого 3. Кількість відпрацьованого часу на одного працівника 4. Якість продукції 5. Об'єми готової продукції, що експортується
Професійна підготовка (вартісні показники)		
1. Суспільна продуктивність праці (ВВП на душу населення) 2. Витрати на програми підготовки/перепідготовки за рахунок фонду зайнятості 3. Частка витрат на підготовку/перепідготовку у ВВП 4. Доходи від експорту 5. Втрати від аварій 6. Втрати ВВП від неучасті безробітних в економічній діяльності 7. Суспільна (соціальна) норма віддачі	1. Особисті витрати на набуття професії і кваліфікації 2. Приріст доходів унаслідок підвищення кваліфікації 3. Особистісна норма віддачі	1. Витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу 2. Ефективність заходів з підготовки персоналу 3. Приріст прибутку внаслідок перепідготовки персоналу 4. Продуктивність праці 5. Втрати від браку та рекламацій 6. Втрати від аварій
Здоров'я (натуральні показники)		
1. Середня тривалість життя 2. Смертність за різними причинами 3. Природний приріст населення 4. Чисельність і частка працездатного (непрацездатного) населення 5. Рівень захворюваності населення 6. Втрати робочого часу внаслідок хвороби, травматизму, догляду за хворими	1. Стан здоров'я 2. Фактори ризику (хронічні захворювання, шкідливі звички) 3. Працездатність 4. Кількість непрацездатних днів на рік	1. Втрати робочого часу внаслідок хвороби 2. Кількість оздоровчих і спортивних заходів

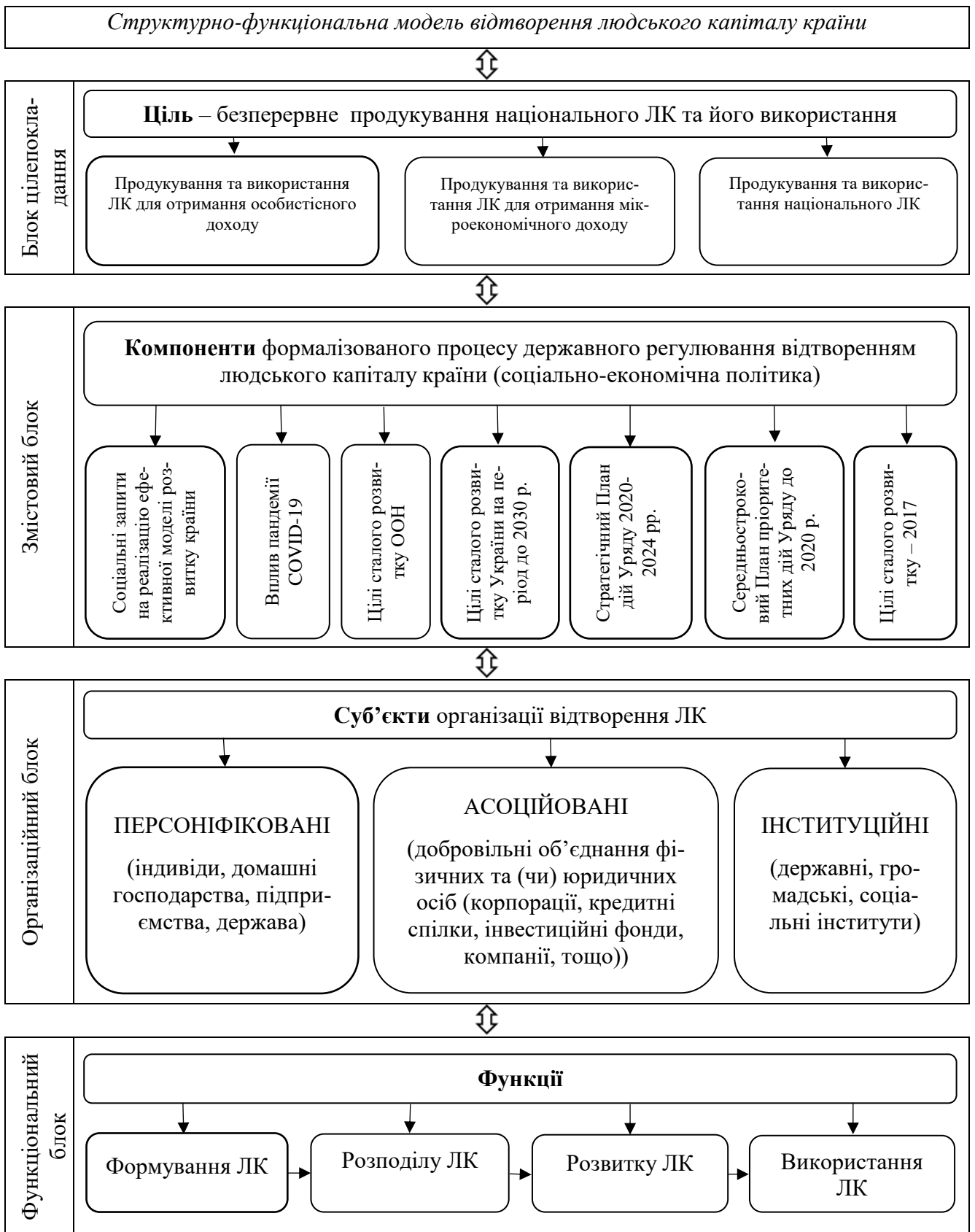
Продовження додатку И

Таблиця И.1

Здоров'я (вартісні показники)		
1	2	3
1. Об'єм і частки витрат на охорону здоров'я у ВВП (бюджети) 2. Втрати ВПН унаслідок непрацездатності та смертності 3. Витрати на профілактичні заходи 4. Витрати на екологічні програми 5. Суспільна норма віддачі від інвестицій в охорону здоров'я	1. Особисті витрати на підтримку здоров'я 2. Втрати доходу внаслідок непрацездатності 3. Особистісна норма віддачі від вкладень у здоров'я	1. Витрати на оздоровчі заходи 2. Витрати на заходи з охорони праці та техніки безпеки 3. Витрати на виплати листів непрацездатності 4. Втрати доходів унаслідок непрацездатності співробітників 5. Витрати на доплати на здоровий образ життя
Мобільність (натуральні показники)		
1. Масштаби професійної мобільності 2. Масштаби міжгалузевої мобільності 3. Масштаби територіальної мобільності 4. Масштаби міжнародної мобільності 5. Середня тривалість роботи на одному робочому місці 6. Обіг сукупної робочої сили 7. Середній час пошуку роботи	1. Адаптаційний потенціал 2. Особиста мобільність 3. Середній стаж роботи на одному місці	1. Мобільність усередині організації – горизонтальна, вертикальна 2. Плинність кадрів. Середній виробничий стаж персоналу 3. Частка працівників з середнім стажем: до одного року, більше 10 років
Мобільність (вартісні показники)		
1. Приріст ВВП внаслідок мобільності населення 2. Втрати ВВП внаслідок «плинності мізків» 3. Витрати на облаштування мігрантів 4. Трансакційні витрати ринку праці 5. Суспільна норма віддачі від мобільності	1. Особисті витрати на зміну місця проживання 2. Витрати на пошук місця роботи 3. Вигоди від місця роботи	1. Витрати на набір персоналу 2. Втрати від плинності 3. Витрати на мобільність усередині організації

Джерело: побудовано автором на основі [50; 56; 57].

Додаток К



Продовження додатку К



Рис. К.1. Структурно-функціональна модель відтворення людського капіталу у механізмі державного регулювання відтворенням людського капіталу країни

Джерело: побудовано автором на основі [15 - 19].

Додаток Л

Таблиця Л.1

**Основні показники ринку праці у відтворенні людського капіталу
за 2010-2019 рр.**

Показники	Роки							
	2010	2013	2014*	2015*	2016*	2017*	2018*	2019*
<i>СТАДІЯ РОЗПОДІЛУ</i>								
Всього населення, тис. осіб	45778,5	45426,2	42928,9	42760,5	42584,5	42386,4	42153,2	41902,4
Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	20220,7	20478,2	19035,2	17396,0	17303,6	17193,2	17296,2	17381,8
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	18436,5	18901,8	17188,1	15742,0	15626,1	15495,9	15718,6	15894,9
Зайняте населення із числа економічно активного населення, %	91,2	92,3	90,3	90,5	90,3	90,1	90,9	91,4
Громадяни без постійного місця роботи, тис. осіб	1784,2	1576,4	1847,1	1654,0	1677,5	1697,3	1577,6	1486,9
Рівень безробіття	8,8%	7,7%	9,7%	9,5%	9,7%	9,9%	9,1%	8,6%
Зареєстрованих безробітних	452,1	487,6	458,6	461,1	407,2	352,5	341,7	338,2
Кількість вакансій, тис. осіб	63,9	47,5	35,3	25,9	36,0	50,4	58,4	59,0
Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію, осіб	9	10,3	14,5	18,9	10	7	6	3
<i>СТАДІЯ ОБМІНУ</i>								
Доходи населення, млрд. грн.	1101,2	1548,7	1516,8	1772,0	2051,3	2652,1	3248,7	3699,3
Наявні доходи у розрахунку на одну особу, тис. грн.	18,5	26,7	26,8	31,8	37,1	47,3	58,4	69,1
Наявні доходи у розрахунку на одну особу, відсотків до попереднього року	128,6	106,0	99,6	118,7	116,6	127,5	123,5	118,3
Реальний наявний дохід, у відсотках до відповідного періоду попереднього року	117,1	106,1	88,5	79,6	102,0	110,9	110,9	109,0

Продовження додатку Л

Таблиця Л.1

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників, грн	2239	3265	3480	4195	5183	7104	8865	10497
Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників, у відсотках до відповідного періоду попереднього року	120,0	107,9	106,0	120,5	123,6	137,1	124,8	118,4
Реальна заробітна плата, відсотків до попереднього року	110,2	108,2	93,5	79,8	109,0	119,1	112,5	109,8

* з 2014 р. – без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

Джерело: розроблено та розраховано автором за даними Державного комітету статистики України [58].



**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ТА
ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

вул. Межигірська, 11, м. Київ, 04071, fax. (044) 425-96-01, (044) 425-94-59
E-mail: hr@minfin.gov.ua; infomf@minfin.gov.ua

29.09.2021 № 8-24/71
На № — від —

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Бенько Надії Миколаївни
на тему: «Державне регулювання відтворенням
людського капіталу країни»

Департаментом роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України проаналізовано матеріали дисертаційної роботи аспірантки ВНЗ «Національна академія Управління», Бенько Надії Миколаївни, на тему: «Державне регулювання відтворенням людського капіталу країни», що подана на здобуття освітньо-наукового ступеня вищої освіти «доктор філософії», за спеціальністю: 051 «Економіка».

За результатами оцінки матеріалів дисертаційної роботи встановлено, що положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Бенько Н.М., в частині теоретико-методологічних засад державного регулювання відтворення людського капіталу, визнано актуальними для використання у роботі Департаменту роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України, зокрема:

- підходи щодо взаємозв'язку компонентів структури людського капіталу та видів інвестицій у людський капітал;
- положень та практичних заходів щодо оцінювання людського капіталу;
- показників відтворення людського капіталу.

Запропонована методика та комплекс заходів можуть бути застосовані при формуванні, відтворенні та прогнозуванні кадрового потенціалу, підвищенні рівня професійної компетентності працівників.

**Директор Департаменту роботи з
персоналом та організаційного
розвитку**



Дмитро СИВОКОНЬ



Центрально-Міська районна у місті Кривому Розі рада

№ 12-18/58

«15» вересня 2021 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Бенько Надії Миколаївни на тему: «Державне регулювання відтворенням
людського капіталу країни»

Виконавчим комітетом Центрально-Міської районної у місті Кривому Розі ради проаналізовано матеріали дисертаційної роботи аспірантки ВНЗ «Національна академія Управління», Бенько Надії Миколаївни, на тему: «Державне регулювання відтворенням людського капіталу країни», що подана на здобуття освітньо-наукового ступеня вищої освіти «доктор філософії», за спеціальністю: 051 «Економіка».

За результатами оцінки матеріалів дисертаційної роботи встановлено, що положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Бенько Н.М., в частині теоретико-методологічних засад державного регулювання відтворення людського капіталу, є актуальними для використання у роботі Виконавчого комітету Центрально-Міської районної у місті Кривому Розі ради, зокрема:

– рекомендації щодо домінантів розвитку людського капіталу, включаючи політику регулювання ринку праці та боротьби з безробіттям, що в сукупності дозволить забезпечити інвестування, розвиток та управління людським капіталом регіону;

– рекомендації щодо фінансування відтворення людського капіталу та формування його вартості, з урахуванням досвіду Європейського союзу та України.

Наукові результати та висновки дисертаційного дослідження мають практичне значення для обґрунтування положень та практичних заходів у розробці стратегії та проекту економічного і соціального розвитку регіону.

Голова Центрально-Міської
районної у місті Кривому Розі
ради



Мурашова К.О.

МП

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІНТЕРМОЛ ГРУП"

Код 42700207 04119, М.КИЇВ,
ВУЛ. БІЛОРУСЬКА, БУД. 36-А, КВ. (ОФІС) 207

UA823206490000026000052698032
в Ф"РОЗРАХ.ЦЕНТР"ПАТ КБ"ПРИВАТБАНК"

№ 17/25

«17» серпня 2021 р.

Д О В І Д К А

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Бенько Надії Миколаївни на тему: «Державне регулювання відтворенням
людського капіталу країни»

ТОВ «ІНТЕРМОЛ ГРУП» апробовано та прийнято для застосування у практичній діяльності результати наукового дослідження, виконаного Бенько Н.М. на тему «Державне регулювання відтворенням людського капіталу країни».

Використання матеріалів дисертації стосовно взаємозв'язку структури людського капіталу та інвестицій в людський капітал, управління процесом відтворення людського капіталу, систематизації структурних елементів людського капіталу, основних напрямків інвестування та формування вартості людського капіталу, обґрунтування комплексного підходу до оцінювання людського капіталу забезпечили удосконалення прикладного інструментарію регулювання відтворенням людського капіталу.

Використання матеріалів дисертації має практичну цінність для удосконалення обґрунтування положень та практичних заходів оцінювання та управління людським капіталом.

Запропоновані дисертантом розробки сприятимуть удосконаленню регулювання відтворенням людського капіталу, його якості та вартості, зростанню конкурентоспроможності ТОВ «ІНТЕРМОЛ ГРУП».



Директор
ТОВ «ІНТЕРМОЛ ГРУП»

Роздобудько А.Ю.

Audit Company ALTA

22 Tuluzy Street, office 81, Kyiv 03162, Ukraine
 Tel. +38 044 360 1797, +38 095 300 0075,
 fax: +38 044 274 6661, alta.audit@gmail.com

Bank\acc 2600001546398
 PAT «KREDOBANK»
 MFO 325365; EGRPOU code 35417282

№ 01/9-A

«01» вересня 2021 р.

Д О В І Д К А

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Бенько Надії Миколаївни
 на тему «Державне регулювання відтворенням
 людського капіталу країни»

В практичну діяльність ПП «Аудиторська фірма «Альта» при формуванні практичних заходів аудиту людського капіталу впроваджено розробки, що є результатом дисертаційного дослідження на тему «Державне регулювання відтворенням людського капіталу країни». Застосування пропозицій автора дисертації дозволили вдосконалити організацію та методику аудиту людського капіталу в ПП «Аудиторська фірма «Альта».

Наукові розробки, що прийняті до застосування, включають показники оцінювання людського капіталу відповідно його структурних елементів: освіта, інноваційна діяльність, професійна підготовка, здоров'я, мобільність, що забезпечить оцінювання особливостей людського капіталу суб'єктів господарювання.

Результати дисертаційного дослідження були апробовані і покладені в основу керівних методичних документів внутрішнього застосування для удосконалення організації і методики аудиту та оцінювання бізнесу, бухгалтерського обліку та фінансової звітності, юридичного аналізу. Серед багатьох аспектів і людських ресурсів.

Директор ПП «Аудиторська
 фірма «Альта»



Розроблено В.В.
 ПБ

МП