

ДВНЗ «КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ШАХНО АЛЬОНА ЮРІЇВНА

УДК 331.101.262:339.9:351

ДИСЕРТАЦІЯ

МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ТА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління національним
господарством
08 – Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук
Ідентичність всіх примірників дисертації

ЗАСВІДЧУЮ:

*Учений секретар спеціалізованої
вченої ради*

Завербний А.С.

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

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор,
заслужений працівник народної освіти України
Кузьмін Олег Євгенович,
Національний університет «Львівська політехніка»,
директор навчально-наукового інституту
економіки і менеджменту

Львів - 2019

АНОТАЦІЯ

Шахно А.Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Національний університет «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України, Львів, 2019.

Дисертаційну роботу присвячено вирішенню наукової проблеми щодо розроблення теоретичних та прикладних засад розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах глобалізації.

Актуальність наукового дослідження зумовлена тим, що в умовах посилення глобалізаційних процесів, коли головним пріоритетом та стратегічним курсом виступає економіка інноваційного розвитку, побудована на економіці знань, склалися несприятливі умови для формування, ефективного використання та розвитку людського капіталу, який є ключовим ресурсом підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Для України пошук нової моделі функціонування системи державного регулювання розвитку людського капіталу є актуальною та об'єктивною потребою, яка дозволить зміцнити конкурентні переваги країни в умовах глобальних викликів та загроз.

Незважаючи на підвищений інтерес науковців до обраної проблематики, наукові дослідження недостатньо охопили особливості та проблеми розвитку людського капіталу в умовах посилення глобальної конкуренції. Залишаються недостатньо обґрунтованими й сформованими концептуальні, теоретико-методологічні та методичні засади розвитку людського капіталу та його державного регулювання, що й обумовило актуальність дисертаційної роботи. Потребують подальшого вирішення питання ролі держави в створенні сприятливих соціально-економічних умов,

які б слугували підґрунтям щодо ефективного відтворення та розвитку людського капіталу.

У першому розділі «Теоретико-прикладні засади розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» уточнено й розвинуто понятійно-категорійний апарат щодо розвитку людського капіталу; на основі ретроспективного аналізу розкрито еволюцію поглядів на місце і роль людини у системі суспільного виробництва; систематизовано й удосконалено класифікацію видів інвестування в людський капітал як ключового фактору інноваційного розвитку економіки; досліджено тенденції, проблеми впливу глобалізації на розвиток людського капіталу та перспективи його розвитку; досліджено вітчизняний і міжнародний досвід застосування заходів щодо розвитку людського капіталу.

Набули подальшого розвитку категорійно-понятійний апарат, де представлено авторське тлумачення категорій: 1) «людський капітал», який на відміну від відомих, визначається як комплексна категорія, головною компонентою якої є розвиток нестандартного мислення людини, здатної до самоорганізації, оновлення, самовдосконалення й виступає інтелектуальним, творчим фактором і ключовим ресурсом побудови соціально-інноваційної моделі розвитку економіки; 2) «інноваційний людський капітал в умовах глобалізації», яка, на відміну від наявних, розглядається з позиції інтегрованого підходу, де головний акцент на самовдосконаленні, самореалізації та інноваційній праці індивіда, що тим самим підвищує рівень конкурентоспроможності країни в умовах розбудови інноваційно-інформаційної економіки й створює цінності в глобальній економічній системі; 3) «глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу», яка, на відміну від існуючих, визначається з урахуванням впливу глобалізації й представляє інтеграцію інтелектуальної творчої людини з високим рівнем професіоналізму у світовий простір, яка за рахунок компетентнісних можливостей здатна до самовдосконалення та саморозвитку, відповідає

вимогам глобалізації, створює безмежні цінності інноваційною працею, ринкова вартість яких з часом нескінченно збільшується й приносить дохід.

Розвинуто теоретико-методологічний підхід щодо визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку, який, на противагу існуючих, акцентує увагу на формуванні людиноцентричної моделі розвитку в умовах посилення глобалізаційних процесів й виокремлює транснаціональний рівень формування людського капіталу.

Удосконалено класифікацію видів інвестування в людський капітал, яка, на відміну від наявних, доповнена класифікаційними ознаками з урахуванням впливу глобалізації на розвиток людини, де виокремлено глобалізаційний рівень (людський капітал ТНК), та класифікацію чинників формування та розвитку людського капіталу, де, на відміну від інших, визначено групу чинників впливу на розвиток людини в умовах поширення глобалізаційних процесів.

Набув подальшого розвитку механізм державного регулювання відтворення людського капіталу, який, на відміну від наявних, на основі інституціонального підходу представляє складну систему державних інструментів, які безпосередньо впливають на фази відтворення, та систему інвестування в людський капітал й очікувані ефекти від її використання, що дає змогу обґрунтувати комплекс заходів щодо підвищення ефективності формування, використання та розвитку людського капіталу з урахуванням процесів глобалізації.

У другому розділі «Концептуальні аспекти розвитку людського капіталу» здійснено аналізування методичних підходів до оцінювання людського капіталу та розроблено власну методологію, яка дозволяє врахувати сучасні вимоги до розвитку людини в умовах інноваційної економіки з урахуванням тенденцій глобалізації; виокремлено головні принципи та удосконалено класифікацію чинників формування та розвитку людського капіталу; обґрунтовано закономірності та визначено перспективи розвитку людського капіталу в умовах глобалізації.

Розроблено комплексний інноваційно-інституційний підхід до оцінювання розвитку та державного регулювання людського капіталу, який дозволив запропонувати розрахунок таких показників: інтегрального показника інноваційного розвитку людського капіталу, інтегрального показника впливу держави на розвиток людського капіталу та інтегрального показника інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Запропоновано концептуальну модель формування інституціонального середовища людського капіталу України з урахуванням впливу принципів і чинників в умовах глобалізації

У третьому розділі «Аналізування стану розвитку та державного регулювання людського капіталу в національній економіці» проведено комплексне оцінювання демографічних процесів та стану охорони здоров'я населення; наведено результати дослідження перетворень в системі освіти, науки та інноваційної діяльності в умовах розвитку людського капіталу; визначено стан розвитку ринку праці й соціально-трудоких відносин, їх державне регулювання та вплив на забезпечення конкурентних переваг національної економіки в глобалізованому світі.

Аналізування сучасного стану розвитку людського капіталу України дало змогу зробити висновки, що однією з причин стримування розвитку людського капіталу в Україні є демографічна криза, незадовільний стан охорони здоров'я, високий рівень безробіття, неповна та нестабільна зайнятість, тінізація ринку праці, недостатній рівень впровадження інновацій, застарілість освітніх програм, недостатнє фінансування державою освітніх установ, виїзд висококваліфікованих фахівців та новаторів за кордон тощо.

Дослідження передумов формування та розвитку людського капіталу в Україні, як основного фактору розбудови інноваційно-інвестиційної моделі економіки, дало змогу виявити наявність проблем, які обумовлені відсутністю комплексного підходу до формування та розвитку людського капіталу в умовах посилення глобалізаційних процесів.

У четвертому розділі «Моделі розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» розроблено комплекс моделей розвитку людського капіталу як ключового чинника розбудови інноваційної економіки, де визначені ключові фактори впливу на результуючий показник та враховані прогнозні значення трендових моделей.

В дисертації розроблено національну модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, де акцентовано увагу на інноваційній системі управління людським капіталом та на формуванні стратегії розвитку людського капіталу. Також розроблено й запропоновано комплекс концептуальних людиноцентричних моделей, де підкреслюється визначальна роль державного регулювання щодо розвитку людського капіталу в умовах інноваційного розвитку економіки, а саме: модель формування людського капіталу на основі використання соціальних технологій в умовах інноваційного розвитку економіки; інституціональна модель державного регулювання процесами формування, використання та розвитку людського капіталу та інституціональна модель управління людським капіталом.

Побудовано та обґрунтовано комплекс моделей розвитку людського капіталу (модель рівня розвитку людського капіталу, модель розвитку національного ринку праці, модель зростання продуктивності суспільної праці, модель впливу держави на розвиток людського капіталу, модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни), що дало змогу розробити рекомендації щодо формування та розвитку людського капіталу в умовах прискорення глобалізаційних процесів.

У п'ятому розділі «Державне регулювання розвитку людського капіталу з урахуванням тенденцій глобалізації» визначено стратегічні орієнтири державного регулювання розвитку людського капіталу; запропоновано механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальних викликів.

Запропоновано авторське бачення категорії «механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації», що визначається як взаємоузгоджена сукупність методів, норм, засобів й важелів держави, які взаємодіють та впливають на процеси формування, використання, розподілу та розвитку людського капіталу в трансформаційному інституціональному середовищі. Розроблено організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу, в основі якого запропоновано використання гнучкої державної політики в сфері формування, використання, нагромадження й розвитку людського капіталу на основі створення потужного мотиваційного механізму, що дасть змогу підвищити ефективність розвитку людського капіталу з урахуванням тенденцій глобалізації.

Удосконалено механізм розвитку людського та соціального капіталу, де представлено синергетичний ефект взаємодії двох видів капіталів, що призводить до підвищення продуктивності суспільної праці й виступає головним індикатором соціально-економічного розвитку країни. Запропоновано механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та ефективного його використання, в основі якого зростання якості людського капіталу, підвищення ролі інноваційної праці, де головною компонентою виступає інтелектуальна та творча складова індивіда, що є неодмінною умовою розвитку інноваційної економіки.

В роботі набув подальшого розвитку механізм державного регулювання міграційних процесів людського капіталу України в умовах глобалізації, який базується на удосконаленні державної міграційної політики, реформуванні Державної міграційної служби та формуванні єдиної інтегрованої системи регулювання міграційних потоків з урахуванням визначених стратегічних напрямів розвитку людського капіталу.

В дисертаційній роботі розроблено стратегію розвитку людського капіталу, де визначено проблеми неефективного розвитку людського капіталу, причини їх виникнення та запропоновано стратегічні напрями вирішення проблем ефективного розвитку людського капіталу в умовах

глобалізації з метою підвищення його якості та ефективності, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

Ключові слова: людський капітал, розвиток, держава, регулювання, інновації, конкурентоспроможність, моделі, національна економіка, глобалізація.

ANNOTATION

A.Yu. Shakhno. Models of development and governmental regulation of human capital under globalization. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Dissertation for a Doctor of Economics Degree (Speciality 08.00.03 - Economics and Management of National Economy). - Lviv Polytechnic National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2019.

The dissertation deals with scientific issues of developing theoretical and applied bases of development and governmental regulation of human capital under globalization.

Topicality of the research is conditioned by the fact that under accelerating globalization processes when economy of innovation development built on economy of knowledge is gaining priority and becoming the main strategic course, there have arisen unfavourable conditions for formation, efficient use and development of human capital, which is the key resource for enhancing competitiveness of the national economy. For Ukraine, search for a new model of the governmental regulation of human capital development is a topical and objective requirement that will enable enhancement of the country's competitiveness in conditions of global challenges and threats.

In spite of the increased interest of scientists in the chosen issue, available scientific studies do not provide sufficient coverage of features and problems of human capital development under conditions of increased global competitiveness. Conceptual, theoretical and methodological bases of development and governmental regulation of human capital under globalization remain insufficiently

substantiated and formed. This causes urgency of the dissertational research. The role of the government in establishing favourable social and economic conditions for efficient re-production and development of human capital requires further research.

The first section “Theoretical and applied principles of human capital development under globalization” specifies and develops the framework of categories and concepts of human capital development; reveals the evolution of views of place and role of an individual in the social production system on the basis of retrospective analysis; systemizes and enhances classification of types of investment in human capital as a key factor of the economy’s innovation/innovative development; studies trends, problems of globalization impacts on human capital development and prospects for the development; studies national and international experience of applying steps aimed at human capital development.

The framework of categories and concepts is elaborated and presents the author’s interpretation of the following categories: 1) “human capital” that, unlike the known ones, is defined as a complex category the key component of which is development of an individual’s outside-the-box thinking, their ability for self-organization, renewal, self-improvement, and is an intellectual creative factor and a key resource for building the socio-innovative model of economic development; 2) “innovative human capital under globalization” that, unlike available ones, is treated from the viewpoint of the integrated approach with the principal focus on self-improvement, self-fulfillment, and an individual’s innovative work, thus resulting in the country’s increased competitiveness in conditions of building innovation-information economy and creating values in the global economic system; 3) “globalization-innovation form of human capital” that, unlike others available, is determined considering impacts of globalization and is integration of an intellectual, creative, highly professional person into the global space, the person capable of self-improvement and self-development due to their competencies and responding to globalization challenges, creating limitless profitable values by their innovative labour.

The developed theoretical and methodological approach to determining a person's role in society and economic development focuses, unlike others available, on formation of the human-centered model of development under accelerating globalization and singles out the transnational level of human capital formation.

The work improves the classification of types of investment in human capital which, unlike others available, is supplemented with classification features that consider impacts of globalization of human development and singles out the globalization level (human capital of TNC), and the classification of factors of human capital formation and development where, unlike in others available, there is determined a group of factors of impacts on human development under spreading globalization processes.

The mechanism of governmental regulation of human capital re-production receives further development. The institution-based mechanism, unlike others available, represents a complicated system of governmental tools that directly affect phases of re-production, and the system of investment in human capital and expected effects of its application. This enables substantiation of a set of steps to enhance efficiency of formation, application development of human capital considering globalizing processes.

The second section "Conceptual aspects of human capital development" presents analysis of methodological approaches to human capital measurement and develops the author's own methods enabling consideration of globalization trends; singles out principles and enhances classification of factors of human capital formation and development; substantiates regularities and determines prospects for human capital development under globalization.

The developed complex innovation-institution approach to measuring development and governmental regulation of human capital enables calculation of the following indicators: the integrated indicator of human capital innovative development; the integrated indicator of the government's impact on human capital development and the integrated indicator of human capital innovative development under globalization.

The third section “Analysis of the condition of development and governmental regulation of human capital in the national economy” presents complex measurement of demographic processes and the state of health care; presents the results of studies of transformations in the system of education, science and innovative activities in conditions of human capital development; determines the state of development of the labour market and labour social relations, their regulation by the government and their impact on ensuring competitive advantages of the national economy in the globalized world.

Analysis of the contemporary conditions of human capital development in Ukraine enables concluding that the demographic crisis, the poor state of health care, high unemployment rates, under- and instable employment, the unsatisfactory level of innovation implementation, the obsolete educational system, the increased labour market, insufficient governmental financing of educational institutions, brain drain, etc. are some of the reasons for human capital development restriction.

The studies of the preconditions of human capital development in Ukraine as a key factor of building the innovation-investment model of the economy enable detecting problems caused by absence of a complex approach to human capital formation and development under accelerating globalization.

The fourth section “Models of human capital development under globalization” develops a set of human capital development models as a key factor of building the innovative economy where there are determined key factors of impact on the resulting indicator and considered forecast values of trend models.

The dissertation develops a national model of governmental regulation of human capital development under globalization with the focus on the innovative system of regulating human capital and forming a human capital development strategy. The developed and suggested set of conceptual human-centered models emphasize the crucial role of governmental regulation of human capital formation in conditions of innovative economic development, namely the institutional model of human capital formation on the basis of social technologies application, the institutional model of governmental regulation of processes of formation, use and

development of human capital and the institutional model of management of human capital.

The built and substantiated complex of models of human capital development (the model of the human capital development level, the model of the national labour market development, the model of social labour efficiency increase, the model of the government's impact on human capital development, the model of impacts of human capital development factors on the growth of the national GDP) enables development of recommendations on formation and development of human capital under acceleration of globalization processes.

The fifth section "Governmental regulation of human capital development considering globalization trends" determines strategic benchmarks of governmental regulation of human capital development; suggests the mechanism of governmental regulation of human capital development in conditions of global challenges.

The work presents the author's vision of the category "mechanism of governmental regulation of human capital development under globalization" which is defined as a mutually agreed aggregate of methods, norms, means and levers of the government that interact and impact the processes of human capital formation, use, distribution and development of human capital in the transformational institutional environment. The work develops the organizational-economic mechanism of governmental regulation of human capital development, which is suggested to be based on a flexible governmental policy in the sphere of formation, use and accumulation of human capital on the basis of creating powerful motivational instruments that will enable increased efficiency of human capital development considering globalization trends.

There is enhanced the mechanism of human and social development where the synergic effect of interaction of two types of capital is presented enabling increased efficiency of social labour and acting as a key indicator of the country's socio-economic development. The suggested mechanism of enhancing human capital competitiveness and its efficient use is based on human capital quality growth, the increased role of innovative labour where an individual's intellectual

and creative component is a principal element and a prerequisite to innovative economy development.

The work suggests further development of the mechanism of governmental regulation of Ukraine's human capital migration under globalization based on the enhanced national migration policy, reformation of the State Migration Service and establishment of the integrated system of controlling migration flows considering the determined strategic directions of human capital development.

The dissertation develops a strategy of human capital development and determines problems of inefficient development of human capital, reasons for their occurrence and suggests strategic directions for solving problems of efficient development of human capital under globalization to enhance its quality and efficiency to facilitate the national economy's competitiveness in conditions of globalization.

Keywords: human capital, development, government, regulation, innovations, competitiveness, models, national economy, globalization.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

1.1. Монографії

1. Шахно, А.Ю., 2019. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання*. Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д.О.

2. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2016. Інституціональне середовище управління людським капіталом в умовах трансформацій. В: Нусінов В.Я., ред. *Аудит управлінської діяльності: адміністративного менеджменту, бізнес-адміністрування, корпоративного управління, менеджменту підприємництва (показники оцінки результатів, їх облік та прогнозування)*. Кривий Ріг: «Козлов». (Особистий внесок автора: досліджено роль держави в управлінні людським капіталом й створенні інституціонального середовища).

3. Шахно, А.Ю., 2016. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. В: Akademia Polonijna w Czestochowie. *Globalne aspekty Ekonomii Swiatowej i Stosunkow Miedzynarodowych w warunkach niestabilnosci gospodarczej/ Globalne aspekty Ekonomii Swiatowej i Stosunkow Miedzynarodowych w warunkach niestabilnosci gospodarczej: monografia Miedzynarodowej Konferencji Naukowo-Praktycznej*, Czestochowa, Akademia Polonijna.

4. Шахно, А.Ю., 2016. Сучасна роль держави у формуванні та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Herausgegeben vom Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor W. Jatsenko. *Konzeptuelle grundsätze des wirtschaftswachstums bei der globalisierung: kollektive monographie*. Verlag SWG imex GmbH Nürnberg, Deutschland.

5. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2015. Соціальні технології в корпоративному управлінні. В: Шапошников К.С. та ін., ред. *Корпоративне управління: процеси, стратегії, технології*. Херсон: Видавничий дім «Гельветика». (Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив соціальних технологій на формування та розвиток людського капіталу в корпораціях).

6. Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2014. *Інституціональні перетворення на ринку праці України в сучасних умовах*. Кривий Ріг: Діонат. (Особистий внесок автора: досліджено інституціональні перетворення на ринку праці, удосконалено механізм регулювання інституціональних змін на національному ринку праці).

1.2. Публікації в наукових фахових виданнях України

7. *Шахно, А.Ю., 2018'. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, 20, с.139-143 (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus*).

8. *Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018а. Державне регулювання міграційних процесів людського капіталу в умовах глобалізації. *Бізнес*

* Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

Інформ, 5, с.26-35. (Особистий внесок автора: розроблено модель удосконалення механізму державного регулювання міграційними процесами людського капіталу України в умовах глобалізації). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Research Papers in Economics*, *PIHЦ*, *Index Copernicus*, *Directory of Open Access Journals*, *CiteFactor*, *Academic Journals Database*, *Research Bible*, *Соціонет*, *Open Academic Journals Index*, *GetInfo*, *BASE*, *OpenAIRE*, *SUNCAT Union Catalogue*, *COPAC Union Catalogue*, *J-Gate*, *Open Access Library*, *Scientific Indexing Services*, *Advanced Science Index*, *Академия Google*, *InfoBase Index*, *WorldCat*).

9. *Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018b. Національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції. *Проблеми Економіки*, 2, с.88 - 97. (Особистий внесок автора: розроблено національну модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції й запропоновано комплекс заходів). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Ulrichsweb Global Serials Directory*, *Research Papers in Economics*, *PIHЦ*, *Index Copernicus*, *Directory of Open Access Journals*, *EBSCOhost*, *CiteFactor*, *Academic Journals Database*, *Scientific Indexing Services*, *Advanced Science Index*, *Open Academic Journals Index*, *GetInfo*, *BASE*, *OpenAIRE*, *WorldCat*, *SUNCAT Union Catalogue*, *Соціонет*, *J-Gate*, *Академия Google*, *ProQuest*, *Research Bible*, *Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського*).

10. *Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018с. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. *Економіка та держава*, 4, с.7-11. (Особистий внесок автора: проаналізовано рівень розвитку людського капіталу й визначено заходи ефективного його використання) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *SIS (Scientific Indexing Services)*, *Google Scholar*).

11. *Shakhno A. and Bublyk M., 2018. The role of socialization of human capital development in global competition conditions, *Економічний аналіз*, Том 28, 4, с.295-304. (Особистий внесок автора: розроблено механізм впливу соціалізації на розвиток людського капіталу й здійснено SWOT-аналіз

освітньої системи України). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor*).

12. *Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2018. Параметри формування людського капіталу інноваційної праці в умовах глобальних змін. *Бізнес Інформ*, 10, с.390 – 397. (Особистий внесок автора: удосконалено класифікацію параметрів людського капіталу забезпечення інноваційної праці й проаналізовано головні напрями впливу глобалізації, які формують людиноцентричну модель інноваційної економіки). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Research Papers in Economics, PИHC, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Academic Journals Database, Research Bible, Соціонет, Open Academic Journals Index, GetInfo, BASE, OpenAIRE, SUNCAT Union Catalogue, COPAC Union Catalogue, J-Gate, Open Access Library, Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Академия Google, InfoBase Index, WorldCat*).

13. *Шахно, А.Ю., Короленко, О.Б. та Лашкун, Г.А., 2018. Розвиток підприємництва як важливий фактор підвищення якості людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*, 2 (39), с.173 – 181. (Особистий внесок автора: проаналізовано фактори впливу на розвиток підприємництва та запропоновано комплекс заходів щодо підвищення якості людського капіталу). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського, Index Copernicus Journals Master List*).

14. *Шахно, А. Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018. Підвищення ефективності використання людського капіталу підприємствами гірничо-металургійного комплексу. *Інвестиції: практика та досвід*, 9, с.26-32. (Особистий внесок автора: проведено кореляційно - регресійний аналіз факторів, що впливають на ефективність використання людського капіталу, й удосконалено механізм підвищення конкурентоспроможності

* Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

людського капіталу підприємства та його ефективного використання) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, SIS (Scientific Indexing Services), Google Scholar*).

15. *Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Паустовська, Т.І., 2018. Проблеми кількісної оцінки інтелектуального капіталу як складової національного людського капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*, 13, с.32 - 36. (Особистий внесок автора: розвинуто методологічний підхід до вимірювання інтелектуального капіталу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, SIS, Google Scholar*).

16. *Шахно, А.Ю. та Андрух, Л.С., 2017. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Інноваційна економіка*, 1-2 (67), с.88-94. (Особистий внесок автора: досліджено стан розвитку людського капіталу України, й визначено шляхи подолання негативних тенденцій) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *РІНЦ, Index Copernicus*).

17. *Шахно, А.Ю. та Буханець, В.В., 2016. Оцінювання рівня капіталізації промислового підприємства у контексті його трудового потенціалу. *Економіка та суспільство. Мукачівський державний університет*, 7, с.227-231. (Особистий внесок автора: розвинуто методологічний підхід до оцінювання рівня капіталізації трудового потенціалу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus*).

18. * Шахно, А.Ю. та Ковальчук, В.А., 2016. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України. *Соціально-економічні проблеми і держава: електронне наук.-фах. видання. ТНТУ ім. Івана Пулюя*, [online] 2(15), с. 33-40. Доступно: <<http://sepd.tntu.edu.ua/index.php/archive/18/482-2016-11-21-15-35-15>>

(Особистий внесок автора: удосконалено організаційно-економічний механізм інвестування в людський капітал та запропоновано комплекс заходів щодо підвищення якості людського капіталу) (Міжнародна

* Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

представленість та індексація журналу: ProQuest LLC (ULRICHSWEB Global Serials Directory), Index Copernicus International SA, Google Scholar, BASE - Bielefeld Academic Search Machine, Ministry of Science and Higher Education, Cosmos Impact Factor and others).

19. *Шахно А.Ю., Короленко, О.Б. та Марендич, Р.С., 2016. Проблеми та перспективи зростання продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. *Економіка. Управління. Інновації. Серія, Економічні науки*, [online] 4. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_4_20> (Особистий внесок автора: розроблено економіко-математичну модель залежності рівня продуктивності праці від факторів впливу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: РІНЦ, Index Copernicus, Google Академія).

20. *Шахно, А.Ю., 2016. Вплив процесів глобалізації на розвиток людського капіталу та стан національного ринку праці. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: ТНЕУ, 1, Т. 25, с.75-82 (Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor).

21. Шахно, А.Ю., 2015. Оцінка впливу кадрових факторів на рівень підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*, 14, с.107-110.

22. Шахно, А.Ю., 2015. Роль держави в підвищенні якості освіти та професійного навчання як фактора формування людського капіталу України. *Економіка та держава*, 5, с. 97-103.

23. Шахно, А.Ю., Буханець, В.В. та Скочко, К.П., 2015. Вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу як передумова підвищення ефективності використання основних засобів підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 2, с.53-58. (Особистий внесок автора: здійснено оцінювання забезпеченості підприємства трудовими

*Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

ресурсами та визначено основні напрями вдосконалення їх професійно-кваліфікаційного рівня).

24. Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015. Сучасні проблеми формування та розвитку ринку праці в Україні в кризових умовах. *Формування ринкових відносин в Україні*, 3(166), с.205-216. (Особистий внесок автора: визначено головні проблеми та тенденції ринку праці, розроблено відповідні заходи щодо мінімізації негативних тенденцій на ринку праці в умовах глобалізації).

25. Шахно, А.Ю., 2014. Діагностика та планування кадрового потенціалу підприємства в кризових умовах. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*, 6, Ч. 3, с.222-225.

26. Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014. Планування розвитку соціально-трудових відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*, 6 (157), с.234-239. (Особистий внесок автора: здійснено оцінку впливу кадрових факторів на конкурентоспроможність персоналу та удосконалено механізм планування та регулювання соціально-трудових відносин).

27. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014. Основні напрями підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: Тернопільський національний економічний університет, 3, Т. 15, с.237-245. (Особистий внесок автора: надана оцінка ефективності праці та удосконалено організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці трудових ресурсів).

28. Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2013. Умови та чинники розвитку сучасного ринку праці України під впливом глобалізації. *Економіка та держава*, 3, с.16 – 20. (Особистий внесок автора: проаналізовано наслідки впливу глобалізації на сучасний ринок праці й запропоновано шляхи підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці).

29. Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2013. Модель організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення України. *Актуальні проблеми економічного розвитку:*

зовнішньоекономічні, виробничі та екологічні аспекти: зб. наук. праць. Донецьк: ДонДУУ, 265, Т. XIV, с.60-74. (Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні тенденції формування інституту зайнятості та розроблено модель організаційно–економічного механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення України).

30. Шахно, А.Ю., 2013с. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві. *Інноваційна економіка*, 6, с.187–194.

31. Шахно, А.Ю., 2013а. Зростання продуктивності праці як індикатор розвитку людського капіталу. *Вісник Криворізького економічного інституту КНУ*, 1, с. 12–18.

2. Опубліковані праці апробаційного характеру

32. Шахно, А.Ю., 2019. Особливості впливу соціалізації на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації. В: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, ред., *Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція*. Харків, Україна, 1–28 лютого 2019 р. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

33. Шахно, А.Ю., Бублик, М.І. та Тхоренко, Д.В., 2019. Вплив інтелектуального капіталу на підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах інноваційної економіки. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 26 квітня 2019р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ (Особистий внесок автора: дослідження інтелектуального капіталу як головного ключового фактора створення конкурентних переваг).

34. Шахно, А.Ю. та Петришин, О.О., 2019. Розвиток людського капіталу як ключовий фактор підвищення конкурентоспроможності національної економіки. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред.,

Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція. Кривий Ріг, Україна, 22-24 травня 2019 р. Т.1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ» (Особистий внесок автора: обґрунтування ролі людського капіталу в підвищенні конкурентоспроможності національної економіки).

35. Шахно, А.Ю., 2018. Особливості формування та розвитку людського капіталу в умовах посилення глобалізаційних процесів. В: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, ред., *Економіко-правові засади формування та розвитку регіональної інфраструктури в умовах децентралізації економіки України: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, присвячена 100-річчю НАН України.* Харків, Україна, 1–28 лютого 2018 р. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

36. Шахно, А.Ю., 2018. Державне управління та регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Університет імені Альфреда Нобеля, ред., *Сучасний менеджмент: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: I Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів.* Дніпро, Україна, 29 березня 2018 р. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля.

37. Шахно, А.Ю., 2018. Роль державної інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування та розвитку людського капіталу. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція.* Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2018 р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.

38. Шахно, А.Ю., 2018. Принципи формування моделі розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Миколаївський національний аграрний університет, ред., *Екологічні та соціально-економічні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції: V Всеукраїнська інтернет-конференція.* Миколаїв, Україна, 9-11 травня 2018 р. Миколаїв: МНАУ.

39. Шахно, А.Ю. та Клименко, К.В., 2018. Розвиток нестандартних форм зайнятості людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 23-25 травня 2018р. Т1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ» (Особистий внесок автора: обґрунтування інноваційної моделі зайнятості та нових її форм в умовах глобалізації).

40. Шахно, А.Ю. та Григоращ, Т.С., 2018. Вплив розвитку підприємництва на підвищення якості людського капіталу. В: Національна металургійна академія України, ред., *Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз: Всеукраїнська науково-практична конференція*. Дніпро, Україна, 26-27 квітня 2018 р. Т. 1. Дніпро: НМетАУ (Особистий внесок автора: визначення ролі підприємництва та розробка заходів щодо підвищенні якості людського капіталу).

41. Шахно, А.Ю. та Андрух Л.С., 2017. Роль держави та основні чинники формування і розвитку людського капіталу в Україні. В: Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України: *Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція молодих вчених і студентів*. Харків, Україна, 01.02.2017 - 28.02.2017р. Харків: ХНУМГ імені О.М. Бекетова (Особистий внесок автора: дослідження впливу чинників та ролі держави на розвиток людського капіталу).

42. Шахно, А.Ю., 2017. Основні проблеми підвищення продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Іноземна мова як засіб мобільності майбутніх фахівців: Міжнародна науково-практичної конференція*. Кривий Ріг, Україна, 1-2 березня 2017 р. Кривий Ріг: Видавничий центр ДВНЗ «КНУ».

43. Шахно, А.Ю., 2017. Вплив держави на інноваційний розвиток освіти людського капіталу. В: Національна металургійна академія України, ред., *Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів*

господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітнянські аспекти: Всеукраїнська науково-практична конференція. Дніпро, Україна, 30-31 березня 2017 р. Дніпро: НМетАУ.

44. Шахно, А.Ю., 2017. Роль держави в регулюванні міграційних процесів людського капіталу. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2017 р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.*

45. Шахно, А.Ю., 2017. Інвестування в людський капітал як визначальний фактор розвитку економіки в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція. Кривий Ріг, Україна, 24-26 травня 2017 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».*

46. Шахно, А.Ю., 2017. Інтелектуальна міграція людського капіталу в умовах глобалізації. В: Національний університет «Львівська політехніка», ред., *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: IV Міжнародна науково-практичної конференція. Львів, Україна, 18–19 травня 2017р. Львів: В-во Львівської політехніки.*

47. Шахно, А.Ю., 2017. Вплив факторів на формування та розвиток конкурентоспроможного людського капіталу в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. Кривий Ріг, Україна, травень 2017 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».*

48. Шахно, А.Ю., 2017. Роль освіти в формуванні та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Міжнародний науково-технічний університет ім. Ю. Бугая, ред., *Інтернаціоналізація вищої освіти України: концептуальні засади, здобутки, проблеми, перспективи розвитку:*

Міжнародна науково-практична конференція. Київ, Україна, 15-16 грудня 2017 р. Київ: МНТУ ім. Ю. Бугая.

49. Шахно, А.Ю., 2016. Підвищення ролі інноваційної праці людського капіталу підприємства. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція.* Кривий Ріг, Україна, 25-27 травня 2016 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

50. Шахно, А.Ю. та Ковальчук, Т.М., 2016. Роль інтелектуалізації людського капіталу в розвитку економіки. В: Потавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка, ред., *Сучасна економічна наука: теорія і практика: VI Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція.* Полтава, Україна, 15 листопада 2016 р. Полтава: ПолтНТУ ім. Ю Кондратюка (*Особистий внесок автора: визначення головних компонент та тенденції інтелектуалізації людського капіталу*).

51. Шахно, А.Ю., 2016. Основні напрями розвитку людського капіталу та національного ринку праці в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Майбутнє – аудит: Міжнародна науково-практична конференція.* Кривий Ріг, Україна, 17 грудня 2016р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

52. Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015. Основні тенденції розвитку сучасного ринку праці України. В: НО «Перспектива», ред., *Проблеми економіки: нові ринки та нові напрями розвитку: Міжнародна науково-практична конференція.* Дніпропетровськ, Україна, 6-7 лютого 2015 р. Ч. III. Дніпропетровськ: НО «Перспектива» (*Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні напрями розвитку ринку праці та запропоновано комплекс заходів*).

53. Шахно, А.Ю. та Скочко, К.П., 2015. Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів як передумова ефективного використання основних засобів підприємства. В: ГО «Київський економічний науковий центр», ред., *Управління економічними системами: концепції, стратегії, інновації: Міжнародна науково-практична конференція.* Київ,

Україна, 27-28 березня 2015 р. Ч. 2. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр» *(Особистий внесок автора: обґрунтування впливу підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємств та розробка відповідних заходів)*.

54. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Козлова, О.О., 2015. Формування та відтворення людського капіталу за рахунок вищої та професійної освіти. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: *Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, травень 2015 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ» *(Особистий внесок автора: обґрунтування ролі держави у відтворенні людського капіталу та розробка заходів, спрямованих на розвиток людського капіталу за рахунок освіти)*.

55. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2015. Консалтинг як інструмент підвищення якості людського капіталу. В: ГО «Львівська економічна фундація», ред., *Актуальні питання соціально-економічного розвитку держави, регіону та підприємства: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Львів, Україна, 27-28 листопада 2015 р. Львів: ЛЕФ *(Особистий внесок автора: обґрунтування розвитку консалтингу та його впливу на підвищення якості людського капіталу)*.

56. Шахно, А.Ю., 2015. Роль соціального аудиту в регулюванні відносин людського капіталу у сфері праці. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Майбутнє – аудит: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 19 грудня 2015р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

57. Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014. Планування соціального розвитку колективу в умовах ринкової економіки. В: НО «Перспектива», ред., *Перспективи розвитку фінансової системи: економічні та інноваційні аспекти: Міжнародна науково-практична конференція*. Дніпропетровськ, Україна, 30–31 травня 2014 р. Ч. III. Дніпропетровськ: НО «Перспектива» *(Особистий внесок автора: розробка механізму удосконалення планування та регулювання соціально-трудова відносин)*.

58. Шахно, А.Ю., 2014. Оптимізація ціннісних орієнтирів в сфері соціально–трудових відносин. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток суспільної свідомості і проблеми національної ідентифікації: Міжвузівська науково-методична конференція*. Кривий Ріг, Україна, 22 квітня 2014 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

59. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014. Оцінка підвищення ефективності праці персоналу підприємства. В: Східноукраїнський інститут економіки та управління, ред., *Проблеми сучасної економіки: IV Міжнародна науково-практична конференція*. Донецьк, Україна, 11–12 квітня. Ч.1. Донецьк: ГО «СІЕУ» (*Особистий внесок автора: обґрунтування системи показників та напрямів оцінювання підвищення ефективності праці*).

60. Шахно, А.Ю., 2013. Основні напрямки оцінки кадрового потенціалу підприємства. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Актуальні проблеми і прогресивні напрямки управління економічним розвитком вітчизняних підприємств: III Всеукраїнська науково-практична конференція*. Кривий Ріг, Україна, 23–24 квітня 2013 р. Т. 1. Кривий Ріг: КЕІ ДВНЗ «КНУ».

61. Шахно, А.Ю., 2013. Система грейдів як одна із сучасних систем оплати праці персоналу підприємства. В: Таврический національний університет имени В.И. Вернадского, ред., *Особенности развития регионов Украины в новых экономических условиях: IV Всеукраинская web–конференция молодых ученых*. Симферополь, Украина, 7 марта 2013 г. Симферополь: ДИАЙПИ.

62. Шахно, А.Ю., 2013. Інноваційні напрямки розвитку ринку праці в Україні. В: Г.Г. Савіна, ред., *Україна – Польща – ЄС: економіко-правові аспекти розвитку освіти і бізнесу: Міжнародний науково-практичний форум*. Херсон, Україна – Польща, 5-12 травня 2013 р. Херсон: Херсонський національний технічний університет - Асоціація «Ланцухів» (Польща): ПП Вишемирський В.С.

ЗМІСТ

ВСТУП	29
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	44
1.1. Сутність та значення людського капіталу	44
1.2. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки	74
1.3. Вплив глобалізації на розвиток людського капіталу	82
1.4. Вітчизняний та міжнародний досвід застосування заходів щодо розвитку людського капіталу	103
Висновки до розділу 1	129
РОЗДІЛ 2 КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	132
2.1. Методологічні засади дослідження людського капіталу	132
2.2. Принципи та чинники розвитку людського капіталу	164
2.3. Закономірності розвитку людського капіталу та його діагностування в умовах глобалізації	182
Висновки до розділу 2	214
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗУВАННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ТА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ	219
3.1. Оцінювання демографічних процесів та стану охорони здоров'я населення	219
3.2. Дослідження перетворень в системі освіти, науки та інноваційної діяльності в умовах розвитку людського капіталу	229
3.3. Стан розвитку та державного регулювання ринку праці	249
Висновки до розділу 3	283

	28
РОЗДІЛ 4. МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	288
4.1. Підвищення ролі інтелектуалізації людського капіталу та характеристика параметрів його розвитку	288
4.2. Модель соціально-інноваційного механізму формування та розвитку людського капіталу	314
4.3. Моделювання розвитку людського капіталу та його державного регулювання в національній економіці	329
Висновки до розділу 4	354
РОЗДІЛ 5. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ З УРАХУВАННЯМ ТЕНДЕНЦІЙ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	359
5.1. Роль держави у формуванні та розвитку людського капіталу	359
5.2. Вплив держави на розвиток ринку освітніх послуг та ринку праці	380
5.3. Державне регулювання міграційних процесів в умовах глобалізації	397
5.4. Механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальних викликів	411
Висновки до розділу 5	437
ВИСНОВКИ	441
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	451
ДОДАТКИ	514

ВСТУП

Актуальність теми. Стратегічними напрямками розвитку України є розбудова інноваційно-інвестиційної моделі економіки, соціально-економічна спрямованість державного регулювання та інтеграція в європейський економічний простір. Тенденції сучасного світу відзначаються стрімким посиленням впливу глобальних процесів на розвиток міжнародної економіки, виникненням нових економічних та соціальних інститутів. Значні масштаби та темпи інформаційного, інноваційного та інтелектуального розвитку охопили всі сфери життя суспільства, кардинально змінюючи розвиток світу, держав, населення. Глобалізаційні трансформації не тільки створюють нові переваги для розвитку країн, але характеризуються виникненням певних ризиків і проблем.

За таких умов ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності національної економіки є людина з її унікальними здібностями й можливостями, що стає рушійною силою в розбудові нової моделі інноваційної економіки. В результаті переосмислення ролі людини як найціннішого ресурсу в розвитку суспільства та новітньої економічної системи в цілому відбулися кардинальні зміни щодо поглядів на сутність і значення людського капіталу. Інтелект особистості, знання, досвід, професійні навички, здатність освоювати нові досягнення й продукувати інновації виступають важливим чинником глобальних трансформаційних перетворень в постіндустріальному суспільстві. Розвиток людського капіталу виступає головною умовою прискорення науково-технічного прогресу, ключовим фактором формування нової моделі інноваційного розвитку економіки.

Потужна роль у формуванні та розвитку людського капіталу належить державі. Але на сьогодні в Україні, коли пріоритетом та стратегічним курсом виступає економіка інноваційного розвитку, побудована на економіці знань, склалися несприятливі умови для формування, ефективного використання та розвитку конкурентоспроможного людського капіталу. Людський капітал, як

особливий вид стратегічних ресурсів розвитку національної економіки, виступає головним чинником прискорення темпів інтегрування України в світовий економічний простір.

Для України пошук нової моделі функціонування системи державного регулювання розвитку людського капіталу є актуальною та об'єктивною потребою, яка дозволить зміцнити конкурентні переваги країни в умовах глобальних викликів та загроз ХХІ століття. Дослідженню проблем формування, використання людського капіталу та визначенню ролі держави в забезпеченні його розвитку присвячено багато праць як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Першими дослідниками теорії людського капіталу були класики економічної думки, такі як К. Маркс, А. Маршал, Дж. Міль, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт та ін. У ХХ ст. відбулося визнання людини як особливого виду капіталу, що пов'язано з іменами вчених Г. Беккера, М. Блауга, Х. Боуена, Дж. Кендрика, Р. Лукаса, Я. Мінсера, Р. Солоу, Л. Туроу, М. Фрідмена, С. Фішера, Т. Шульца та ін.

В Україні питання теорії та методології людського капіталу розкрито в працях таких вчених, як І. Алексєєв, Б. Андрушків, В. Антонюк, С. Бандур, В. Близнюк, М. Бублик, Н. Верхоглядова, В. Воронкова, Л. Гальків, Н. Голікова, О. Грішнова, І. Давидова, Л. Давідюк, М. Долішній, Г. Захарчин, Л. Ільїч, А. Колот, О. Крайник, О. Кузьмін, В. Куценко, В. Лагутін, Я. Ларіна, І. Лапшина, Е. Лібанова, В. Лич, В. Мандибуря, П. Мазурок, О. Маслак, Д. Мельничук, В. Микитенко, О. Новікова, В. Осецький, Й. Петрович, І. Петрова, О. Пирог, Ж. Поплавська, У. Садова, О. Стефанишин, А. Турило, Н. Ушенко, Л. Шкварчук, П. Юхименко та інші автори. Серед зарубіжних авторів цією проблематикою займалися Ф. Волков, Б. Генкін, А. Добринін, С. Дятлова, Р. Капелюшников, А. Корицький, Ю. Корчагін, С. Струмилін та ін. Незважаючи на підвищений інтерес науковців до обраної проблематики, наукові дослідження недостатньо охопили особливості та проблеми розвитку людського капіталу в умовах посилення глобальної конкуренції. Залишаються недостатньо обґрунтованими й сформованими концептуальні, теоретико-методологічні та методичні засади розвитку

людського капіталу та його державного регулювання, що й обумовило актуальність дисертаційної роботи. Водночас, недостатньо дослідженими залишаються питання визначення закономірностей розвитку людського капіталу як багатогранного та складного явища, перспектив його розвитку, що призводить до загострення кризових явищ в національній економіці.

Потребують подальшого вирішення питання ролі держави в створенні сприятливих соціально-економічних умов, які б слугували підґрунтям щодо ефективного відтворення та розвитку людського капіталу. Необхідні науково обґрунтовані рекомендації щодо визначення напрямів державної політики в галузі людських ресурсів, які уможливають підвищення якості людського капіталу та ефективне його використання в умовах посилення глобалізаційних процесів. Мало дослідженими залишаються питання щодо ролі держави та впливу її механізмів на процес регулювання розвитку людського капіталу країни, питання державного регулювання міграційних процесів, втрати країною висококваліфікованої частини людського капіталу та шляхи їх мінімізації в умовах глобалізації.

Головними проблемами, які стримують розвиток людського капіталу, є: демографічна криза в країні й, як наслідок, старіння населення; низька тривалість життя; погіршення стану здоров'я населення, що обумовлено техногенними змінами довкілля та забрудненням навколишнього середовища; зменшення частки працездатного населення, що призводить до нестачі кваліфікованого людського капіталу за усіма напрямками економічної діяльності; низький рівень життя; зростання масштабів трудової міграції й втрата інтелектуального капіталу тощо. Усвідомлення ключової ролі людського капіталу як головного чинника підвищення конкурентоспроможності національної економіки зумовлює вирішення нагальних питань щодо якісно нового шляху його розвитку. Виникає необхідність комплексного дослідження питань відтворення людського капіталу та потреба в розробленні концептуальної моделі розвитку людського капіталу, спираючись на вітчизняний та зарубіжний досвід державного регулювання в умовах глобалізації.

Актуальність та наявність великої кількості невирішених проблем, а також дискусійність багатьох положень зумовили вибір теми дисертаційної роботи, її мету, завдання й логіку викладення матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано в межах науково-дослідної роботи ДВНЗ «Криворізький національний університет» за темою «Теоретико-методичні засади формування ефективних механізмів корпоративного управління на підприємствах» (номер державної реєстрації 0116U001790), де автором розроблено пп. 3.4 «Соціальні технології в корпоративному управлінні та їх вплив на формування та розвиток людського капіталу»; а також в межах науково-дослідної роботи кафедри економіки, організації та управління підприємствами на тему «Інвестиційна підтримка мінерально-сировинної бази гірничо-збагачувальних підприємств» (ДР № 0116U001791), в якій досліджено проблему удосконалення системи інвестування в розвиток людського капіталу як головного фактору зростання продуктивності праці та підвищення ефективності результатів виробничо-господарської діяльності вітчизняних підприємств. Також автор дисертаційної роботи є керівником науково-дослідної роботи кафедри економіки, організації та управління підприємствами ДВНЗ «Криворізький національний університет» на тему «Формування інноваційно-інвестиційного потенціалу людиноцентричної моделі економіки» (РК № 0119U002042), де досліджено проблему інноваційно-інвестиційного забезпечення розвитку людського капіталу, ролі держави у процесі відтворення людського капіталу.

Висновки та рекомендації, викладені в дисертаційній роботі, використані кафедрою економіки та економічної теорії Білоцерківського національного аграрного університету під час виконання науково-дослідної роботи (ДКР) «Державно-підприємницьке партнерство щодо створення інфраструктури аграрного сектору економіки України» (номер державної реєстрації 0118U003647), а саме: при виконанні досліджень у розділі «Державно-приватне партнерство та розвиток підприємництва як важливий фактор підвищення якості людського капіталу».

Робота виконана також в межах науково-дослідної роботи Національного університету «Львівська політехніка» на тему «Інвестиційно-інноваційне забезпечення розвитку національного господарства та його суб'єктів в умовах дослідження моделі глобалізації» (номер державної реєстрації 0115U006723), в якій досліджено проблему ефективного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності національної економіки.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є наукове обґрунтування й розроблення теоретико-методологічних, концептуальних і методико-прикладних засад розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах глобалізації.

Досягнення визначеної мети обумовило необхідність вирішення таких основних завдань:

- уточнити понятійно-термінологічний апарат категорій «людський капітал», «інноваційний людський капітал в умовах глобалізації», «глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу», «механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» на основі узагальнення наукових підходів до трактування їх економічної сутності;
- розвинути теоретико-методологічний підхід щодо визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку та концептуальний підхід до розвитку людського капіталу та підвищення його інтелектуалізації в умовах глобалізації;
- систематизувати класифікацію видів інвестування в людський капітал та чинників формування й розвитку людського капіталу в умовах глобалізації;
- обґрунтувати механізм державного регулювання процесу відтворення людського капіталу;
- розвинути методологічні засади оцінювання розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах глобалізації;
- розробити комплекс концептуальних моделей формування,

ефективного використання та розвитку людського капіталу як ключового чинника підвищення конкурентоспроможності національної економіки;

- побудувати економетричні моделі розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки;
- обґрунтувати організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу;
- удосконалити організаційно-економічний механізм розвитку людського та соціального капіталу в умовах глобалізації;
- обґрунтувати й удосконалити механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та ефективного його використання;
- удосконалити механізм державного регулювання міграційних процесів людського капіталу з урахуванням тенденцій глобалізації;
- розробити та обґрунтувати стратегію розвитку людського капіталу в умовах глобалізації з метою підвищення його якості та ефективності.

Об'єктом дослідження є розвиток людського капіталу в умовах глобалізації.

Предметом дослідження є концептуальні, теоретико-методологічні та прикладні положення розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах глобалізації.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи виступають фундаментальні положення економічної теорії, сучасних концепцій теорії систем і управління, методології державного регулювання розвитку людського капіталу та наукові надбання провідних вчених щодо питань ефективного відтворення людського капіталу та проблем економіки й управління національним господарством. Для досягнення визначеної мети та розв'язання поставлених завдань використано сукупність принципів, прийомів наукового пізнання, загальнотеоретичних, спеціальних та міждисциплінарних методів наукових досліджень, а саме: системного аналізу, наукової аналогії та абстракції – для поглиблення визначення сутності таких понятійних категорій, як «людський

капітал», «інвестування в людський капітал», «механізм державного регулювання людського капіталу» (підр. 1.1, 1.2, 5.3); функціонально-системний метод – при аналізі вітчизняного й зарубіжного досвіду розвитку людського капіталу (підр. 1.4), для побудови системи показників оцінювання розвитку людського капіталу (підр. 2.1), для формування концепції державного регулювання розвитку людського капіталу (підр. 5.2); методи групування та систематизування – при систематизації основних класифікаційних ознак людського капіталу (підр. 1.1), класифікації інвестицій в людський капітал (підр. 1.2) та чинників впливу на його розвиток з урахуванням тенденцій глобалізації (підр. 2.2); методи аналізу та синтезу – для дослідження нормативно-правової бази державного регулювання розвитку людського капіталу (підр. 5.1); статистичний аналіз – для оцінювання стану розвитку людського капіталу (підр. 3.1, 3.2, 3.3) та впливу держави на його розвиток (підр. 5.1, 5.2, 5.3); індикативні методи – при діагностуванні розвитку людського капіталу в умовах глобалізації (підр. 1.3, 2.3); економіко-математичні методи - для дослідження зв'язків між факторами впливу та побудови трендових моделей (підр. 4.2, 4.3); багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз – для моделювання сприятливого інноваційного середовища щодо розвитку людського капіталу (підр. 4.2, 4.3); графічний - для наочного відображення теоретичного, методичного та розрахункового матеріалу дисертації (усі розділи дисертації); абстрактно-логічний метод – для формулювання висновків та теоретичного узагальнення результатів дисертаційної роботи.

Інформаційною базою дослідження є закони України та інші нормативно-правові акти, офіційні аналітичні й статистичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, Державної служби зайнятості України, Міністерства праці та соціальної політики України, Державної міграційної служби 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 та аналітичні

розрахунки, здійснені автором під час дослідження в напрямку розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах глобалізації. Економічні розрахунки виконані із застосуванням сучасних методик, комп'ютерних технологій та базуються на офіційних статистичних матеріалах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у концептуальному вирішенні науково-прикладної проблеми ефективного розвитку людського капіталу та його державного регулювання в умовах глобалізації.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційної роботи полягає у такому:

вперше:

- розроблено комплексний інноваційно-інституційний підхід до оцінювання розвитку та державного регулювання людського капіталу, який дозволив запропонувати розрахунок таких показників: інтегрального показника інноваційного розвитку людського капіталу, інтегрального показника впливу держави на розвиток людського капіталу та інтегрального показника інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації;

- побудовано та обґрунтовано комплекс моделей розвитку людського капіталу (модель рівня розвитку людського капіталу, модель розвитку національного ринку праці, модель зростання продуктивності суспільної праці, модель впливу держави на розвиток людського капіталу, модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни), що дало змогу розробити рекомендації щодо формування та розвитку людського капіталу в умовах прискорення глобалізаційних процесів. Запропоновано національну модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації;

- розроблено стратегію розвитку людського капіталу, де визначено проблеми неефективного розвитку людського капіталу, причини їх виникнення та запропоновано стратегічні напрями вирішення проблем ефективного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації з метою

підвищення його якості та ефективності, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації;

удосконалено:

- комплекс концептуальних людиноцентричних моделей (модель системи інвестування в розвиток людського капіталу; модель формування інституціонального середовища людського капіталу з урахуванням базових принципів та чинників впливу; інституціональна модель державного регулювання процесами формування, використання та розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції; інституціональна модель управління людським капіталом та модель формування людського капіталу на основі використання соціальних технологій в умовах інноваційного розвитку економіки), в яких, на відміну від існуючих, враховано вплив глобалізаційних процесів в умовах розбудови інноваційної економіки й акцентовано увагу на ролі державного регулювання щодо розвитку людського капіталу;

- організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу, який, на відміну від інших, базується на використанні гнучкої державної політики в сфері формування, використання, нагромадження й розвитку людського капіталу, прийнятті нестандартних рішень та створенні потужного мотиваційного механізму, що дасть змогу активізувати важелі державного впливу на розвиток людини як ключового чинника розбудови інноваційно-інвестиційної моделі економіки з урахуванням тенденцій глобалізації;

- класифікацію видів інвестування в людський капітал, яка, на відміну від наявних, доповнена класифікаційними ознаками з урахуванням впливу глобалізації на розвиток людини, де виокремлено глобалізаційний рівень (людський капітал ГНК), та класифікацію чинників формування та розвитку людського капіталу, де, на відміну від інших, визначено групу чинників впливу на розвиток людини в умовах поширення глобалізаційних процесів;

- механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу й ефективного його використання, який, на відміну від існуючих, базується на

використанні сучасних підходів до управління працею людського капіталу, застосуванні інструментів державного впливу на його розвиток й удосконаленні мотиваційного механізму, що призводить до інноваційних змін в змісті та характері праці в умовах економіки знань;

набули подальшого розвитку:

- категорійно-понятійний апарат, де представлено авторське тлумачення категорій: 1) «людський капітал», який, на відміну від відомих, визначається як комплексна категорія, головною компонентою якої є розвиток нестандартного мислення людини, здатної до самоорганізації, оновлення, самовдосконалення; 2) «інноваційний людський капітал в умовах глобалізації», яка, на відміну від наявних, розглядається з позиції інтегрованого підходу, де головний акцент на самовдосконаленні, самореалізації та інноваційній праці індивіда; 3) «глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу», яка, на відміну від існуючих, визначається з урахуванням впливу глобалізації й представляє інтеграцію інтелектуальної творчої людини з високим рівнем професіоналізму у світовий простір; 4) «механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації», що, на відміну від використовуваних, пропонує зміщення акцентів держави на інноваційний розвиток людини в трансформаційному інституціональному середовищі з урахуванням особливостей менталітету людського капіталу та у відповідності до глобальних викликів світу;

- теоретико-методологічний підхід щодо визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку, який, на противагу існуючим, акцентує увагу на формуванні людиноцентричної моделі розвитку в умовах посилення глобалізаційних процесів й виокремлює транснаціональний рівень формування людського капіталу та концептуальний підхід до розвитку людського капіталу як складної системи взаємообумовлених елементів, що, на відміну від інших, представляє цілісну структуру інституціонального середовища розвитку людини в умовах глобалізації, де ключова роль

відводиться інноваційній траєкторії розвитку, яка уособлює знання, творчість, креативність та професіоналізм особистості;

- механізм державного регулювання відтворення людського капіталу, який, на відміну від наявних, на основі інституціонального підходу представляє складну систему державних інструментів, які безпосередньо впливають на фази відтворення, та систему інвестування в людський капітал й очікувані ефекти від її використання, що дає змогу обґрунтувати комплекс заходів щодо підвищення ефективності формування, використання та розвитку людського капіталу з урахуванням процесів глобалізації;

- організаційно-економічний механізм розвитку людського та соціального капіталу в умовах глобалізації, який, на відміну від існуючих, представляє сучасну парадигму взаємозв'язку людського й соціального капіталу в умовах інноваційних змін, функціонування якого призводить до економічного та соціального ефекту в суспільстві, сприяє визначенню стратегічного курсу держави та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації;

- механізм державного регулювання міграційних процесів людського капіталу України в умовах глобалізації, який, на відміну від існуючих, представляє концептуальні засади регулювання міграції, в основі якого симбіоз державних інститутів регулювання зовнішньої та внутрішньої міграції людського капіталу з урахуванням стратегічних напрямів держави, що сприяє створенню інтегрованої інформаційної системи координації міграційних потоків, прийняттю комплексних стратегічних програм у напрямку регулювання міграцій та надає змогу активізувати й модернізувати міграційну політику в умовах глобальних викликів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні прикладного інструментарію реалізування державного впливу на розвиток людського капіталу. Наведені в дисертації наукові результати та пропозиції мають практичне значення для розроблення науково-методологічних засад формування й реалізації механізмів державного регулювання процесів відтворення та розвитку людського капіталу в умовах глобальних викликів.

Результати дослідження можуть бути використані при формуванні стратегій розвитку людського капіталу, формуванні комплексу інструментів державного регулювання його розвитку, створенні відповідних соціальних програм. Запропоновані заходи сприятимуть підвищенню якості людського капіталу та зростанню конкурентоспроможності національної економіки.

Результати наукових досліджень були використані Управлінням кадрів Апарату Верховної Ради України в частині теоретико-методологічних засад інноваційного розвитку людського капіталу та комплексної діагностики кадрового потенціалу з метою підвищення рівня його професійної компетентності (довідка № 20-53/1444 від 11.06.19 р.); Міністерством енергетики та вугільної промисловості України в частині створення сприятливих умов для відтворення та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в умовах розбудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України (довідка № 05/25-5805 від 14.06.19 р.); Академією соціального управління при формуванні заходів, спрямованих на покращення ефективності її діяльності (довідка № 1/1д від 27.05.19 р.); Департаментом освіти і науки виконкому Криворізької міської ради при розробці Програми перспективного розвитку освіти м. Кривого Рогу на 2019-2020 рр. та при реалізації Стратегічного плану розвитку міста Кривого Рогу на період до 2025 р. у напрямі В: Місто диверсифікованої конкурентоспроможної економіки та сучасних технологій (довідка № 9/01-11-1656 від 10.06.19 р.); Криворізьким міськрайонним центром зайнятості в частині удосконалення інноваційної моделі адміністрування надання послуг з соціальної підтримки населення та підвищення ролі соціального діалогу на ринку праці (довідка № 01-09/2084 від 08.07.19 р.).

Основні положення дисертаційної роботи в напрямку ефективного використання та розвитку людського капіталу використані у практичній діяльності підприємств та організацій: МКП «Новація» (довідка № 127 від 21.09.18 р.), «Житлосервіс-КР» (довідка № 3125 від 08.08.2018 р.), ТОВ «Аналітик-КР» (довідка № 37 від 15.01.2019 р.), ТОВ «Медіа Дак» (довідка № 19 від 11.02.2019 р.), ТОВ «Сітісервіс-КР» (довідка № 128 від

21.03.19 р.), ТОВ «Моноліт-Техно» (довідка № 44 від 27.03.19 р.), ТОВ «Промбудресурс КР» (довідка № 18 від 16.04.2019 р.); ТОВ «Сервіспромресурс» (довідка № 35 від 24.05.2019 р.); ТОВ «Електроснаб-Україна» (довідка № 8 від 14.06.19 р.), Кротошинського старостинського округу Давидівської об'єднаної територіальної громади Львівської області (довідка № 301 від 25.07.2019 р.); ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат», бюро організації праці та мотивації персоналу (довідка № 444/1 від 02.08.2019 р.).

Основні теоретико-методичні розробки та результати дисертаційної роботи впроваджені у навчальний процес ДВНЗ «Криворізький національний університет» та застосовуються під час викладання дисциплін: «Капітал підприємства та інвестування», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Економіка підприємства», «Глобальна економіка», «Регіональна та міжнародна економіка», «Економіко-правове забезпечення підприємництва», а також під час написання кваліфікаційних робіт бакалаврів і магістрів (довідка № 01/10-03/2019 від 12.04.2019 р.). Також основні результати досліджень використані кафедрою економіки та економічної теорії Білоцерківського національного аграрного університету під час розроблення науково-дослідної роботи (ДКР) «Державно-підприємницьке партнерство щодо створення інфраструктури аграрного сектору економіки України» (довідка № 01-12/403 від 18.06.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. В дисертаційній роботі викладено авторський підхід до розв'язання науково-практичної проблеми - наукове обґрунтування й розроблення теоретико-методологічних, концептуальних і методико-прикладних засад розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах глобалізації. Результати дисертаційної роботи та рекомендації, 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 дослідження. Основні теоретико-методологічні положення та практичні результати дисертації були обговорені та підтримані на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Особенности развития регионов Украины в новых экономических условиях» (г. Симферополь, 7 марта 2013 г.); «Актуальні проблеми і прогресивні напрямки управління економічним розвитком вітчизняних підприємств» (м. Кривий Ріг, 23–24 квітня 2013 р.); «Україна – Польща – ЄС: економіко-правові аспекти розвитку освіти і бізнесу» (м. Люблін - Херсон, 5–12 травня 2013 р.); «Проблеми сучасної економіки» (м. Донецьк, 11–12 квітня 2014 р.); «Розвиток суспільної свідомості і проблеми національної ідентифікації» (м. Кривий Ріг, 22 квітня 2014 р.); «Перспективи розвитку фінансової системи: економічні та інноваційні аспекти» (м. Дніпропетровськ, 30–31 травня 2014 р.); «Майбутнє – аудит» (м. Кривий Ріг, 19 грудня 2015 р.); «Актуальні питання соціально-економічного розвитку держави, регіону та підприємства» (м. Львів, 27-28 листопада 2015 р.); «Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики» (м. Кривий Ріг, травень 2015 р.); «Управління економічними системами: концепції, стратегії, інновації» (м. Київ, 27-28 березня 2015 р.); «Проблеми економіки: нові ринки та нові напрямки розвитку» (м. Дніпропетровськ, 6-7 лютого 2015 р.); «Майбутнє – аудит» (м. Кривий Ріг, 17 грудня 2016 р.); «Сучасна економічна наука: теорія і практика» (м. Полтава, 15 листопада 2016 р.); «Розвиток промисловості та суспільства» (м. Кривий Ріг, 25-27 травня 2016 р.); «Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України» (м. Харків, 01-28 лютого 2017 р.); «Іноземна мова як засіб мобільності майбутніх фахівців» (м. Кривий Ріг, 1-2 березня 2017 р.); «Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітянські аспекти» (м. Дніпро, 30-31 березня 2017 р.); «Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення» (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2017 р.); «Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики» (м. Кривий Ріг, травень 2017 р.); «Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики

постіндустріальної економіки» (м. Львів, 18–19 травня 2017 р.); «Розвиток промисловості та суспільства» (м. Кривий Ріг, 24-26 травня 2017 р.); «Інтернаціоналізація вищої освіти України: концептуальні засади, здобутки, проблеми, перспективи розвитку» (м. Київ, 15-16 грудня 2017 р.); «Економіко-правові засади формування та розвитку регіональної інфраструктури в умовах децентралізації економіки України» (м. Харків, 1–28 лютого 2018 р.); «Сучасний менеджмент: тенденції, проблеми та перспективи розвитку» (м. Дніпро, 29 березня 2018 р.); «Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз» (м. Дніпро, 26-27 квітня 2018 р.); «Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення» (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2018 р.); «Екологічні та соціально-економічні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції» (м. Миколаїв, 9-11 травня 2018 р.); «Розвиток промисловості та суспільства» (м. Кривий Ріг, 23-25 травня 2018р.); «Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти» (м. Харків, 1–28 лютого 2019 р.); «Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення» (м. Кривий Ріг, 26 квітня 2019 р.); «Розвиток промисловості та суспільства» (м. Кривий Ріг, 22-24 травня 2019 р.).

Публікації. За темою дисертаційної роботи опубліковано 62 наукові праці із загальним обсягом 47,3 друк. арк. (особистий внесок автора становить 40,2 друк. арк.), в тому числі: 6 монографій (з них 1 одноосібна, 2 - у виданнях інших держав), 25 статей у наукових фахових виданнях України (з них 14 у наукових періодичних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз), 31 тези доповідей на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертаційної роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, 5 розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на 422 сторінках тексту. Робота містить 91 таблицю, 47 рисунків, 8 додатків і список використаних джерел із 554 найменувань

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

1.1. Сутність та значення людського капіталу

В сучасних умовах прискорення глобалізаційних процесів, коли Україна активно спрямовує зусилля на інтегрування зі світовим та європейським співтовариством, актуалізується необхідність посилення уваги до формування та розвитку людського капіталу, забезпечення його розширеного відтворення в умовах зростаючої конкуренції країн світу, а отже, й потреба у теоретико-методологічних дослідженнях цих процесів.

Значною подією в розвитку економічного світогляду є формування теорії людського капіталу. Людина, як соціальна істота, вважається універсальною компонентою, невід'ємною складовою будь-якої соціальної, у тому числі й економічної, системи, займає центральне місце в її структурі, а саме внутрішній організації, адже така організація завжди представляє собою сукупність певних соціальних відносин: економічних, особистих, духовних, носіями яких виступають окремі індивіди, колективи, верстви населення та соціальні прошарки. Також, саме людина забезпечує таку функцію соціальної (економічної) системи як: взаємодія її з зовнішнім соціальним та природним середовищем; забезпечує формування, перетворення та використання соціальної інформації з метою реалізації цілей своєї діяльності; виступає головним об'єктом та суб'єктом управління як інструмента інтеграції системи, збереження її якісної визначеності, вдосконалення та розвитку (Зайцев, 2013).

Еволюція поглядів на місце і роль людини у системі суспільного виробництва має давню та складну історію. Протягом значного історичного періоду у системі економічних відносин місце людини не пов'язувалося безпосередньо з її продуктивною працею, воно визначалося власністю на

основні фактори виробництва – землю, капітал, приналежністю до владних структур тощо.

Водночас, саме в епоху європейського Відродження фактично вперше вчені звернули увагу на значення творчого та інтелектуального потенціалу людини для її саморозвитку, визначення її ролі та місця у суспільстві.

У ХУІІІ ст. у Європі визначились два напрями концептуальних уявлень сутності людини, її місця, характеру діяльності, мотивації в суспільному та економічному житті, а саме:

- перший напрямок визначав, що у системі економічних відносин місце людини формують, в першу чергу, такі фактори як: її індивідуальна праця, вміння, бережливість, активна позиція до життя. Саме такі чинники, як вважають представники даного напрямку, дають можливість людині бути особистістю та творцем свого життя. В цей час були закладені перші основи поняття «економічної» людини;

- на думку представників другого напрямку, тільки послідовна та цілеспрямована діяльність держави та суспільства впливає на перетворення «людини-тварини» у людину, яка може співіснувати в соціумі.

Перші критеріальні ознаки нової парадигми функціонування людини, особистості у виробництві, заклав А. Сміт - один із видатних економістів-дослідників щодо закономірностей розвитку суспільного виробництва. Науковець у своїй праці «Теорія моральних почуттів» показує, що недостатньо лише задоволення зовнішніх, матеріальних потреб для відчуття людиною себе особистістю, яка здатна реалізувати себе й визначити своє місце у суспільстві (Зайцев, 2013).

В науковій літературі існує багато близьких за змістом і тотожних понять до категорії «людський капітал», що змінювались в ході історії та були зумовлені визначною роллю людини в суспільстві.

В різні часи в економічній теорії використовували такі поняття як: робоча сила, персонал, трудові ресурси, людські ресурси, людський фактор, трудовий потенціал, людський капітал.

Засновником категорії «робоча сила» вважається Д. Рікардо. Він вперше охарактеризував дану категорію з позиції найманої праці, а не просто як економічно активне населення, що було притаманно іншим науковцям (Рікардо, 1955, Т.1; Еренберг, Сміт, 1996, с.34).

Продовження дослідження й тлумачення даної категорії відзначається в наукових працях К. Маркса, який розумів під робочою силою додатково створену вартість, що приносить прибуток, за рахунок використання здібностей людини. В процесі трудової діяльності людини робоча сила перетворюється на товар. (Маркс та Енгельс, 1960, Т.23, с. 178).

На думку багатьох вчених, персонал (від лат. *persona* – особа, особистість) – це сукупність усіх працівників (кваліфікованих і некваліфікованих, постійних і тимчасових), що працюють за наймом і мають з роботодавцем трудові відносини (Левицька, 2010, с. 38).

Поняття «трудові ресурси» вперше було введено С.Г. Струмиліним в науковій праці «Наші трудові ресурси і перспективи» в 1922 р. Але серед науковців не існує єдиної думки щодо сутності цього поняття. Виділяють три основних підходи:

1) трудові ресурси до 70-х років ХХ століття науковці досліджували з позиції кількісної характеристики. Це було поняття планово-облікового характеру для відображення балансу праці та врахування населення працездатного віку;

2) значення категорії «трудові ресурси» науковці розглядали з позиції взаємозв'язку понять, які характеризували результати праці (характерно для 60-70-х років);

3) в епоху «розвинутого соціалізму» із швидким зростанням ролі особистого фактора виробництва трудові ресурси розглядалися як специфічні виробничі відносини, частина продуктивних сил. Тому трудові ресурси було представлено як категорію соціально-економічної сфери, а не тільки як кількісний показник та економічну категорію (Грішнова, 2001а, с.8-9).

Подальшого розвитку набуло тлумачення категорії «людські ресурси», що означає головне багатство будь-якого суспільства, розвиток та процвітання якого можливе у разі створення умов для ефективного формування та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини.

Як зазначає Г. В. Щокін, людські ресурси – це поняття, яке характеризує зі змістової та якісної сторони робочу силу або весь персонал організації, трудові ресурси регіону, галузі, країни в цілому. Категорія «людські ресурси» охоплює потенційні можливості всебічного розвитку працівників, морально-психологічні якості й загальну культуру, здатність до творчості, певний вплив кооперації та самоорганізації («дух команди», корпоративність, колективні форми організації праці тощо). (Щокін, Антонюк та Головатий, 2006).

На думку А. Колот та О. Грішнкової, людські ресурси виступають як найважливіший і специфічний з усіх видів економічних ресурсів. Це працівники, які мають певні знання й професійні навички та можуть використовувати їх у трудовому процесі (Економіка праці та соціально-трудові відносини, 2009, с. 245).

Розвиток економіки й становлення на шлях інтенсифікації призвело до зміни ставлення ролі людини в суспільстві. Так, у 80-ті роки ХХ століття в науковому обігу стало застосовуватися поняття «трудоий потенціал». Трудоий потенціал охоплює все працездатне населення (від лат. *potetia* – невикористані можливості, потужність). До основних компонентів трудового потенціалу відносять: демографічні, економічні, професійно-інтелектуальні, соціальні, психофізіологічні, моральні. Вперше була спроба інтегрального підходу до людини у поєднанні всіх компонентів, які у своєму взаємозв'язку створюють умови розвитку людини як учасника процесу виробництва.

На думку Б. Генкіна, трудоий потенціал - це сукупність таких складових як: здоров'я, освіта, творчий потенціал, професіоналізм,

активність, організованість, ресурси робочого часу, моральність і уміння працювати в колективі (Генкін, 1998, с. 384).

Більш розширене тлумачення категорії «трудовий потенціал» надає В. Лич в двох аспектах:

1) як економічну категорію, яка показує взаємовідносини людей в суспільному виробництві й здатна приносити задоволення потреб особистості, підприємства, держави, сприяє вирішенню глобальних проблем;

2) як людські ресурси з їх інтелектуальними та фізичними можливостями, які здатні до розширеного відтворення (Лич, 2003).

В своїх наукових працях А. Криклій досліджує «трудовий потенціал» з позицій суспільства в цілому, підприємства, окремої людини та окремого виду економічної діяльності, де є можливість за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх якісні й кількісні параметри у поточному періоді й у перспективі найбільш ефективно використовувати зайнятих у відповідному виді трудової діяльності (Криклій, 2005).

Отже, дослідження науковців показали, що трудовий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, в основі якого лежить кількісно-якісний критерій трудової діяльності, причому якість привелює у внутрішньосистемних зв'язках.

Важливим кроком вперед щодо економічних поглядів на людину стало введення в кінці 80-х років ХХ століття поняття «людський фактор». Головною відмінністю даної категорії було усвідомлення активної ролі людини як головної рушійної сили суспільного виробництва й фактора розвитку економіки в цілому. В той час акцентована увага була на підвищенні продуктивних здібностей людини. Але за радянських часів відсутні були важелі для створення потужного мотиваційного механізму.

З розвитком ринкової економіки та науково-технічного прогресу виник новий підхід до ролі людини в суспільно-виробничому процесі як носія людського капіталу, де зростаюче значення інтелектуальної праці вимагало ефективних вкладень в людину. В економічній науці розвиток концепції

людського капіталу нерозривно пов'язано з еволюцією наукових поглядів, розвитком теоретичних підходів і досягнень наукових шкіл, які в сучасному вимірі визначають особливу роль людини в розвитку економіки. Наукові погляди багатьох вчених свідчать, що поняття «людський капітал» є більш ширшою економічною категорією і представляє собою активну, реалізовану частину трудового потенціалу. Дослідження показали, що визначені еволюцією та розглянуті в різні часи поняття щодо ролі людини в суспільстві дали змогу поглибити соціально-економічну сутність категорії «людський капітал».

Еволюція наукових підходів та зміни в категоріальному апараті щодо визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку представлено на рис. 1.1.

Теорія людського капіталу була створена на основі досягнень інституціональної теорії, неокласичної теорії, неокейсіанства та інших економічних теорій. Розвиток концепції людського капіталу пов'язаний, насамперед, з розвитком концепції капіталу. У відповідності до своїх наукових поглядів, меркантилісти під категорією «капітал» розуміли запаси золота, грошей. Фізіократи вважали, що це земля та вкладені в неї засоби. Представники класичної політекономії розуміли під капіталом запаси засобів виробництва.

Значне місце категорія «капітал» займала в марксистській економічній теорії. В своїх наукових працях («Капітал» в 4-х томах) К. Маркс вважав джерелом формування капіталу додану вартість, яка створювалась додатковою працею найманих робітників виробничої сфери (Маркс, 2001, Т.1).

Український вчений І. Бланк в своїх дослідженнях категорії «капітал» визначив десять головних характеристик капіталу, які формують його сутність.

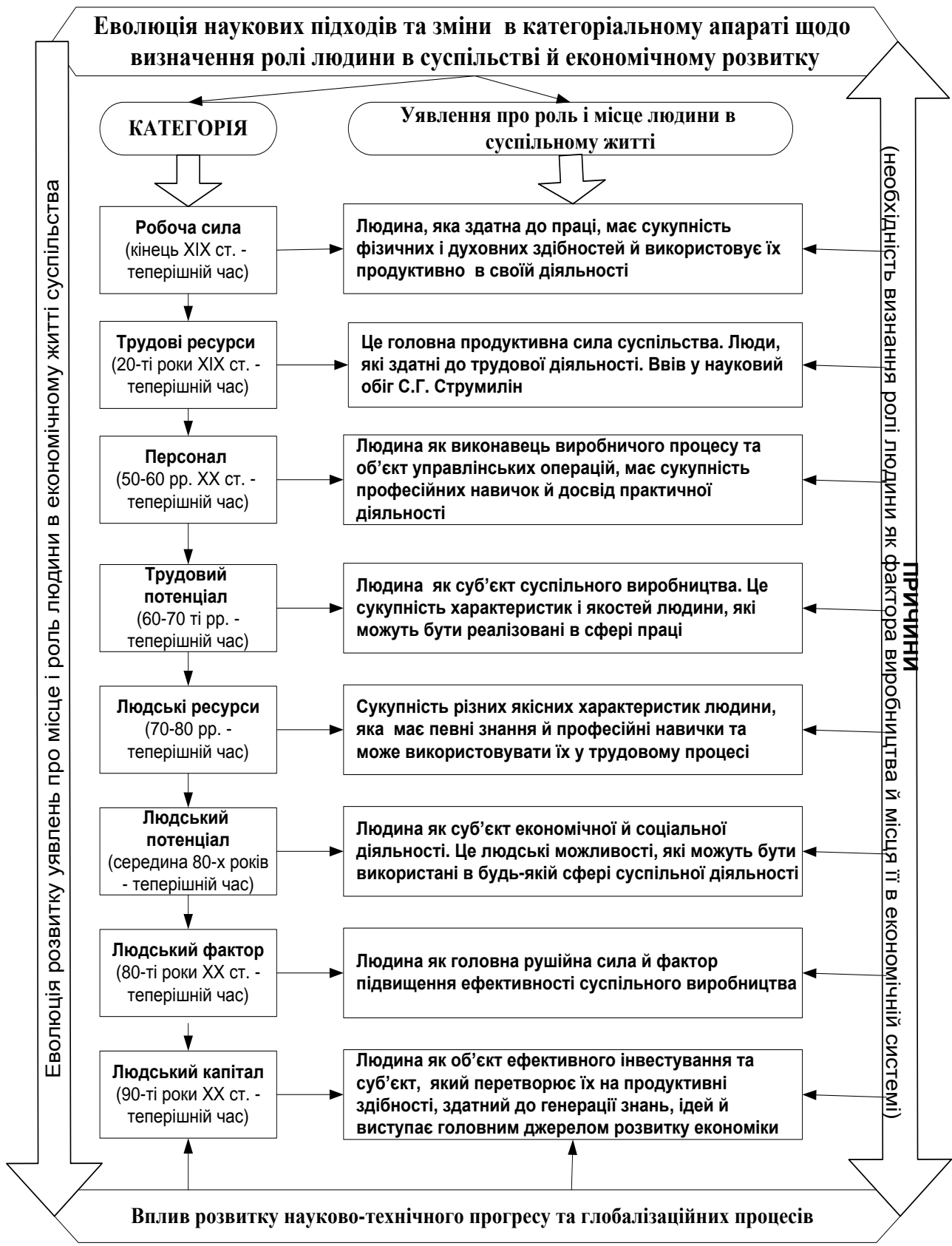


Рис. 1.1. Еволюція наукових підходів до визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку.

Примітка: розроблено автором на основі (Грішнова, 2001; Ларіна та Брацлавська, 2012).

А саме, капітал – це:

- 1) об'єкт економічного управління;
- 2) накопичена цінність;
- 3) виробничий ресурс або чинник виробництва;
- 4) інвестиційний ресурс;
- 5) джерело доходу;
- 6) об'єкт часової переваги;
- 7) об'єкт купівлі-продажу (об'єкт ринкового обороту);
- 8) об'єкт власності і розпорядження;
- 9) носій чинника ризику;
- 10) носій чинника ліквідності, під якою розуміється здатність капіталу бути реалізованим за своєю реальною ринковою вартістю.

На думку І. Бланка, капітал представляє собою запас економічних благ, які накопичені шляхом заощаджень, у вигляді грошових коштів та реальних капітальних товарів, спрямовується в економічний процес у вигляді інвестиційних та виробничих ресурсів з метою отримання прибутку та пов'язаний з чинниками ризику, часу та ліквідності в ринкових умовах (Бланк, 2000а, с.10-21).

В. Мандибурна наголошує на тому, що капітал за своєю політико-економічною сутністю є діалектично найдинамічнішим видом приватної власності. В цій системі відносин власник капіталу має можливість отримувати на авансований капітал додаткову вартість, що є результатом найманої праці (Мандибурна, 2009, с.27).

Теорія людського капіталу формувалась поступово у відповідності до етапів розвитку світової економічної теорії та умов суспільного виробництва, в центрі уваги якої розглядаються інтелектуальні, творчі й продуктивні якості людини як головного фактора економічного зростання.

Ще у стародавні часи античності були перші спроби дослідити продуктивні здібності людини. У IV ст. до нашої ери древньогрецький філософ Аристотель ввів поняття «здібності», де розділяв їх на природні й

реалізовані. Акцентував увагу на тому, що творчі якості людини є результатом навчання, умов життя та виховання особистості (Волошина, 2014, с.8).

Також приділяли увагу людській праці й представники Середньовіччя. Так, мислитель Сходу Ібн Хальдун визначав, що при здійсненні купівлі-продажу об'єкт обміну за вартістю прирівнюється до кількості затраченої праці людини (Вибрані твори мислителів країн Близького і Середнього Сходу IX-XIV ст., 1961, с.609-611).

Ф. Кене, який був прибічником фізіократів, розглядав капітал в уречевленій формі і вважав, що останній являє собою не гроші, а, в першу чергу, засоби виробництва, які допомагають створювати «чистий продукт» (Базилевич, 2008, с. 166).

Розвитку та становленню теорії людського капіталу, як самостійного напрямку, передували праці видатних представників класичної економічної школи таких як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, які під капіталом розуміли не тільки джерело багатства в грошовій та матеріальній формі, а й до його складових відносили здібності та навички працівника, визначаючи, таким чином, роль і місце людини в суспільному виробництві.

Вперше англійський економіст В. Петті в своїй праці «Економічні та статистичні праці» (XVII ст., 60-80 pp.) обґрунтував ідею, що людина зі своїми здібностями до праці являє собою багатство. Науковець запропонував категорію «живі продуктивні сили», де висловлював думку, що в поєднанні властивості і якості людини, приймаючи участь у виробничому процесі, є головним фактором виробництва і здатні збільшувати багатство нації (Петті, 2007).

Також В. Петті належить перша спроба здійснити числову оцінку людського капіталу. В праці «Політична арифметика» (1676 р.) економіст здійснив перші розрахунки національного багатства та національного доходу Англії. Власна методика кількісного аналізу вченого охоплювала не тільки

матеріальне багатство, але й грошову оцінку населення, яка включала вартість витрат на задоволення потреб людей як носіїв праці.

В XVIII ст. шотландський економіст Адам Сміт висловив принципові ідеї залежності доходів суспільства, підприємства, працівника від здібностей, знань, навичок людей. Капітал вважав рушійною силою прогресу. Науковець вперше сформулював концепцію «економічної людини» у власній праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.). Поряд з фізичним капіталом були перші спроби виділити людський капітал. Акцентував увагу, що підвищення продуктивності корисної праці, в першу чергу, залежить від здібностей і вмінь працівника, а потім від машин та інструментів, які він використовує в процесі праці. Отже, А. Сміт вважав джерелом багатства саме людську працю, надаючи пріоритетності виробничій сфері (Сміт, 1962, с. 490; Сміт, 2001, с.171).

На початку XIX ст. англійський економіст Д. Рікардо в праці «Початок політичної економії» (у співавторстві з В. Петті, А. Сміт, Дж. Кейнс та М. Фрідмен), яка є розділом твору «Класика економічної думки», вважав капіталом накопичену працю робітників в засобах виробництва. На його думку, саме якість людської праці сприяє накопиченню основного капіталу, який є головним фактором формування та розвитку продуктивних сил суспільства (Рікардо, 2000, с.455).

В своїх дослідженнях Д. Рікардо запропонував поняття «відтворення робочої сили» (праця «Основи політичної економії та оподаткування», 1817 р.), до складу якого включалися витрати на навчання, освіту, на розвиток здібностей особистості. Величина заробітної плати, з точки зору науковця, залежить від якості робочої сили, що має важливий вплив на розвиток виробничої сфери (Рікардо, 1955, с.23).

Отже, вже в період раннього капіталізму були закладені основи теорії людського капіталу видатними економістами тих часів, які сформулювали ідею залежності створення капіталу суспільства від особистих якостей і здібностей людини та її праці.

В XIX ст. – на початку XX ст. подальші дослідження науковців в аспекті взаємозв'язку здібностей людини, її освіти, здоров'я, якісної праці як капіталу призвели до виникнення двох протилежних напрямів щодо розуміння економічної людини та її ролі в суспільстві.

Прибічники першого підходу (теорія трьох факторів виробництва) економісти В. Бейджхот, Ф. Ліст, Дж.-С. Мілль, А. Маршалл, В. Рошер, Ж.-Б. Сей, Г. Сіджуїк та інші не відносили до категорії «капітал» людину з її природними якостями, але не заперечували той факт, що складовою капіталу є знання, освіта людини та її здатність до якісної праці.

Так, автор теорії трьох факторів виробництва Ж.-Б. Сей в своїй праці «Трактат політичної економії» (1803 р.) зазначав, що вкладені кошти в навчання та розвиток людини сприяють нагромадженню капіталу (Сей, переклад з фран. А. Бейтона, 1999, с.43). Дж. С. Мілль в своїй праці «Основи політичної економії» розглядав людину не як багатство, а як мету, заради якої існує багатство (Мілль, 1848, с.139).

Заслуговує на увагу думка А. Маршалл, який стверджував, що мотиви, які спонукають людину до вкладання коштів на навчання та персональний розвиток особистості, подібні до елементів механізму накопичення капіталу. Науковець запропонував методику обчислення вартості людини. При цьому А. Маршалл вважав, що якщо людина не є товаром, то й не є людським капіталом (Маршалл, 1891, с.98).

Прихильники другого підходу, які належать до представників неокласичного напрямку (Л. Вальрас, І. Фішер, Дж. Б. Кларк, Дж. Маккулох, Г. Маклеод та ін.), мали протилежну думку щодо ролі людини. Л. Вальрас в своїй праці «Елементи чистої політичної економії» (1874 р.) людину відносив до природного й вічного капіталу.

Автор теорії «всеосяжного капіталу» І. Фішер, відкинувши теорію трьох факторів виробництва, вважав, що все, що приносить дохід, відноситься до капіталу, включаючи людину. Теорія Фішера в подальшому слугувала підґрунтям для розвитку різних теорій розвитку людського

капіталу, які включали не лише знання, вміння, досвід, але й сукупність фізичних, психологічних й культурних якостей людини.

До середини ХХ століття ще не сформувалась цілісна концепція розвитку людського капіталу. Були окреслені лише окремі елементи теорії, але вже визначені методологічні основи й головні напрями розвитку. Активними дослідниками ролі людини в суспільному житті та її місця в економічній системі в першій половині ХХ століття являються Дж. Кендрік, Е. Денісон, С.Г. Струмилін, У.А. Льюїс та ін.

Американський економіст Дж. Кендрік в своїй праці «Сукупний капітал США і його формування» (1978 р.) виокремив дві основні складові капіталу – речовий і неречовий, де визначав, що людським капіталом є втілений в людях речовий і неречовий капітал. До речового капіталу він відносив внески у формування та виховання людини, а до неречового капіталу, який втілений в людину, відносив вкладання в освіту, професійну майстерність, здоров'я, мобільність. Тим самим, це були перші спроби показати важливість інвестування в людину.

Е. Денісон спробував обґрунтувати вплив рівня освіти робочої сили на приріст доходу на одну людину в США. Науковець вважав, що різниця в заробітній платі на 60% залежить від рівня освіти, а на 40% - від нерівності в здібностях людей.

Дж. Уолт вперше ввів термін «альтернативні витрати» й здійснив розрахунки впливу професійної освіти на бюджет США. Також економіст У.А. Льюїс в своїй праці «Теорія економічного зростання» обґрунтував важливість інвестицій для економічного розвитку (Волошина, 2014, с.10).

В 20-х роках ХХ століття радянський вчений-економіст С.Г. Струмилін вперше спробував кількісно обґрунтувати вплив освіти на ефективність праці й виробництво. В своїх працях «Господарське значення народної освіти» (1924 р.) та «Проблеми економіки праці» (1925 р.) науковець досліджував процес праці як багатогранний процес з економічного, соціального, фізіологічного, психологічного та історичного поглядів (Струмилін, 1957).

Отже, дослідивши різні думки видатних економістів, можна стверджувати, що вони в подальшому сприяли формуванню альтернативних концепцій розвитку людського капіталу.

Поняття «людський капітал» увійшло в науку в 60-х роках ХХ століття. Концепція людського капіталу заснована видатними чикагськими науковцями Теодором Шульцем та Гаррі Беккером. Вперше використав термін «людський капітал» американський економіст Т. Шульц. В своїй праці «Формування капіталу освіти» (1960 р.) він зазначав, що однією з форм капіталу виступає освіта. В його уявленні людський капітал представляє собою сукупність знань, здібностей, мотивацій, які являються джерелом майбутніх доходів та отримання задоволень.

Науковець в праці «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.) обґрунтував, що капіталовкладення в людину мають широкий спектр – це інвестиції в освіту, охорону здоров'я, науку. Акцентував увагу на тому, що освітній рівень людини впливає на спроможність використовувати нові технології, інформацію, що забезпечить конкурентні переваги економічного розвитку. Вперше Т. Шульц довів, що людський капітал здатний до накопичення та відтворення.

Якщо Т. Шульц розглядав людський капітал на макрорівні (на рівні економіки країни), то Г. Беккер досліджував дану категорію на мікрорівні (рівні підприємства). В своїх фундаментальних працях «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.), «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» (Becker, 1964). Г. Беккер створив теоретичну базову модель людського капіталу як сукупність знань, умінь, навичок й розширив визначення даної категорії. Запропонував для оцінки людського капіталу враховувати інвестиції не тільки в освіту, науку, охорону здоров'я, але й витрати на підготовку та перепідготовку кадрів на виробництві, комп'ютерну підготовку, фізичний та духовний розвиток, а також непрямі витрати у вигляді втраченого доходу у період навчання (Короленко, 2013, с. 190).

Офіційне визнання теорії людського капіталу відбулося у 1992 р. з присудженням Нобелівської премії Г. Беккеру за дослідження широкого кола питань щодо проблем людського розвитку та людської поведінки, яка не обмежується тільки ринковою поведінкою. Праці Г. Беккера стали основою для створення такого наукового напрямку як економіка знань (Волошина, 2014, с.10).

Американський економіст (Лауреат Нобелівської премії 1971 р.) Саймон Кузнець в своїй праці «Капітал та американська економіка» (1961 р.) представляв накопичений національний людський капітал як головний фактор стабільного зростання економіки країни. Науковець дослідив взаємозв'язок зростання якості людського капіталу та підвищення продуктивності праці, вплив на формування нових технологічних укладів.

Однією з альтернативних концепцій розвитку людського капіталу вважається концепція перманентного доходу, яка представлена була Мілтоном Фрідменом, Нобелівським лауреатом 1976 р. За його теорією людський капітал представляє собою актив, який забезпечує отримання доходу (як і облігації, акції, гроші, предмети споживання довгострокового використання) (Фрідмен, 1999, с.25-29).

Подальший розвиток теорії людського капіталу та створення альтернативних концепцій дістало в працях зарубіжних науковців: Г. Боуена, С. Фішера, Р. Дорнбуша, К. Шмалензі, Л. Туроу та інших, які не мали єдиних підходів до визначення категорії «людський капітал».

У трактуванні Г. Боуена сутність людського капіталу полягала в цілеспрямованій дії отриманих знань, практичних навичок та стимулів до праці у виробничому процесі (Боуен, 1978).

Теорія С. Фішера слугувала підґрунтям розвитку альтернативної концепції розвитку людського капіталу. В першу чергу, у визначенні категорії «людський капітал» науковець вбачав вроджені здібності і талант, а вже потім набуття освіти, кваліфікації. Також акцентував увагу на здатності

людини до праці, на її культурних й суспільних якостях, психологічних особливостях (Фішер, Дорнбуш та Шмалензі, 1998).

Л. Туроу узагальнив перші дослідження людського капіталу. За його визначенням людський капітал уособлює обдарування, знання, продуктивні здібності. Розширив трактування даної категорії, включаючи таку характеристику як «повага до політичної й соціальної стабільності» (Thurow, 1978).

Професор Принстонського університету Ф. Махлуп здійснив подальші узагальнення щодо визначення категорії «людський капітал». Особливим внеском американського науковця було визнання того, що людський капітал включає будь-які вдосконалення, які сприяються збільшенню розумових та фізичних здібностей особистості (Machlup, 1984).

Отже, розвиток теорії людського капіталу є процесом накопичення наукових поглядів та теоретико-методологічних концепцій щодо ролі і місця людини в економіці на основі поєднання і синтезу різних наукових шкіл, течій, нагромадження ідей вчених різних часів.

У 90-х роках ХХ століття теорія людського капіталу набула подальшого розвитку не тільки в працях зарубіжних вчених-економістів, але й досліджувалась науковцями України, Росії та інших країн пострадянського простору. У вітчизняній економічній літературі проблемам формування, методології ефективного використання та розвитку людського капіталу присвячено роботи наступних авторів: М. Ажажі, І. Алексєєва, В. Антонюк, Б. Андрушківа, О. Амоші, С. Бандур, Д. Богині, М. Бублик, Н. Верхоглядова, О. Власюка, В. Геєця, Л. Гальків, О. Грішнєвої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, Г. Захарчин, С. Злупко, А. Колота, О. Кузьміна, В. Куценка, В. Лагутіна, Я. Ларіної, Є. Лібанової, В. Лича, І. Лукінова, П. Мазурок, В. Мандибури, С. Мочерного, О. Новікова, В. Осецького, В. Оникієнка, І. Петрова, О. Пирог, Ж. Поплавської, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової, Н. Ушенко, Л. Шкварчук, А. Чухно, П. Юхименко, Г. Ялового та інших.

Серед авторів країн пострадянського простору дана проблематика набула розвитку у праця таких вчених як: В. Автономова, Г. Аширової, Н. Веретенникової, Е. Галаєвої, Б. Генкіна, В. Герасенка, С. Грачова, В. Гурко, А. Добриніна, О. Доничева, С. Дятлова, П. Дьоміна, Н. Зверєва, І. Калабихіної, Р. Капелюшнікова, С. Климова, Т.Ковальової, А. Корицького, М. Критського, І. Кокарева, Н. Кротової, Л. Лісогор, Т. Малкової, І. Нікітіної, О. Саградова, Н. Федорова, К. Циренової, С. Ярченко та ін.

Серед науковців не існує єдиної думки щодо визначення поняття «людський капітал». Побудова його нової теоретичної конструкції вимагає нових підходів до обґрунтування методологічних засад та соціально-економічної сутності людського капіталу. В своїх наукових працях багато уваги приділено значенню категорії «людський капітал» зарубіжним науковцем Р. Капелюшниковим. На його думку, людський капітал представляє собою наявний у кожного запас здібностей, знань, енергії та мотивацій, які складають капітал, так як їх формування потребує вилучення коштів за рахунок поточного споживання. При цьому вони сприяють підвищенню продуктивності праці та слугують джерелом заробітків в майбутньому (Капелюшников, 1998). Капелюшников здійснив перші спроби надати оцінку людському капіталу у кількісному вимірі.

З точки зору М. Критського, людський капітал - це «загальноконкретна форма людської життєдіяльності, яка асимілює попередні форми (споживчу і виробничу), що є адекватними епохам господарства, що присвоює і виробляє, і яка реалізується як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану» (Критський, 1991, с.17).

На думку А. Добриніна і С. Дятлова, виникнення категорії «людський капітал» можливо в постіндустріальному суспільстві, якому притаманне зростання ролі знань та інформації. В їх розумінні, людський капітал представляє собою сукупність продуктивних сил і здібностей, певних властивостей і якостей, функціональних форм, які відіграють провідну роль в системі ринкової економіки й виступають ключовим творчим фактором

суспільного відтворення (Добринін, Дятлов, Коннов та Курганский, 1993, с.4).

Пізніше в своїх наукових працях С. Дятлов уточнює поняття «людський капітал», де наголошує на підвищенні продуктивних здібностей людини, які формуються за рахунок інвестицій в освіту, професійне навчання, здоров'я, мотивації, що приносить певний дохід. Інвестиції розглядає як з боку держави, так і підприємницьких структур, які сприяють розвитку індивіда і в подальшому створенню інноваційної продукції (Дятлов, 1994, с.26).

Значний внесок у розвиток теорії людського капіталу, поглиблення теоретико-методологічних засад його формування та розвитку, внесли дослідження українських науковців. Проблеми розвитку людського капіталу розглядає в своїх працях О. Грішнова, де акцентує увагу на важливості інвестування в розвиток людини. На думку науковця, людський капітал представляє собою економічну категорію, що характеризує сукупність особистих здібностей, рис та мотивацій особистості, які розвинуті внаслідок інвестування в індивіда, знаходяться в їх власності, залучаються в економічний процес, впливають на підвищення продуктивності праці, що, в свою чергу, приносить прибуток індивіду та сприяє зростанню національного доходу (Грішнова, 2001а, с.16-17). Людський капітал в сучасних умовах знаходиться в центрі будь-якої економічної системи, створює можливості для розвитку й за рахунок інвестування в людину збільшує капітал та приносить довготривалий соціально-економічний ефект.

З позиції О. Головінова, людський капітал – накопичений в результаті інвестицій запас знань, навичок, здоров'я, здібностей, мотивацій, при використанні якого зростає продуктивність праці, збільшуються доходи та може бути задіяний в будь-якій сфері діяльності (Головінов, 2004).

В своїх дослідження В. Антонюк наголошує на тому, що на формування та розвиток людського капіталу впливають як внутрішні, так і зовнішні умови. Акцентує увагу на здатності людини до праці й здатності

створювати дохід. В структурі людського капіталу виокремлює чотири компоненти – здоров'я, знання та продуктивні здібності, мобільність, мотивацію (Антонюк, 2007).

Як зазначає О. Носик, кожній формі людського капіталу притаманна інноваційна складова. На її думку, людський капітал формується на базі інвестицій у накопичення нових знань, навичок, креативних здібностей, виступає головним фактором впровадження інновацій у розвиток суспільства, сприяє зростанню доходу й отримання певних вигод: суспільних, корпоративних й індивідуальних (Носик, 2016, с.108).

На думку І. Давидової, людський капітал виступає складовою інноваційного виробництва і представляє собою знання, навички, практичний досвід, які одухотворені інтелектуальною активністю, реалізується у формі моральних, інтелектуальних і культурно орієнтованих здібностей особистості до створення нових знань, що забезпечує різні переваги перед конкурентами й забезпечує отримання інтелектуальної ренти (Давидова, 2013, с.73).

В наукових працях Д. Мельничука досліджуються актуальні проблеми формування і продуктивного використання людського капіталу та його роль у підвищенні якості життя населення. З точки зору науковця, людський капітал – це економічний актив, який формується в результаті інвестицій, які сприяють отриманню певних знань та видозмінюють продуктивні спроможності особистості і в процесі трудової діяльності збільшують дохід учасникам виробничо-інвестиційного процесу (Мельничук, 2015с).

Отже, опрацювання наукових джерел щодо сутності поняття «людський капітал» дає можливість стверджувати про суперечливість та багатогранність визначення даної категорії. Наукові погляди та теоретико-методологічні підходи до сучасного трактування поняття «людський капітал» представлено в табл. 1.1. Аналіз теоретико-методологічних підходів науковців щодо трактування економічної категорії «людський капітал» показав, що не існує єдиної думки вчених щодо сутності даного поняття. Але всі автори акцентують увагу на головних ознаках:

Теоретико-методологічні підходи науковців щодо трактування
економічної категорії «людський капітал»

Науковий підхід	Автори	Сутність та визначення категорії «людський капітал»
1	2	3
Ресурсний (традиційний)	Г. Боуен, Р. Дорнбуш, Ф. Махлуп, Л. Туроу, С. Фішер, В. Антонюк, Б. Генкін, В. Близнюк, Р. Капелюшников, В. Куценко, Л. Шевчук та ін.	Людський капітал представлений як сукупність всіх здібностей та якостей, які впливають на продуктивність праці і можуть бути джерелом майбутніх доходів як для самої людини, так і для підприємства, держави
Особистісний	Р. Ехненберг, Т. Девепорт, А. Сміт, Д. Рікардо	Людський капітал - це актив, який є індивідуальною власністю людини, а не роботодавця. Носій цього капіталу сам приймає рішення щодо доцільності та термінів його вкладення
Інвестиційний	Г. Бекер, С. Брю, К. Макконел, Т. Шульц, В. Андріанова, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Головінов, О. Грішнова, М. Кім, Г. Лич, Е. Лібанова, В. Мандибура, Д. Мельничук	Людський капітал – це нематеріальний актив, який накопичується та примножується за рахунок інвестицій в освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток людини, мобільність тощо. Але пріоритетом інвестицій вчені відзначають вкладення в освіту, професійні знання та навички.
Інноваційний	О. Білецький, І. Давидова, С. Вовканич, Н. Голікова, О. Носик	Людський капітал виступає складовою інноваційного виробництва і представляє форму людської життєдіяльності, яка реалізується через набуті знання, навички, практичний досвід у формі інтелектуальних, моральних і культурно орієнтованих здібностей особистості, має здатність до генерування й створення нових знань, які забезпечують суспільству нові блага

Продовж. табл. 1.1

Синергетичний	С. Єрохін, Н. Гавкалова, Л. Мартинова, Л. Семів, Л. Ткаченко	Здібності, знання, якості людини перетворюються в капітал в результаті інтелектуалізації праці та творчій компоненті завдяки самоорганізації та розвитку індивіда, що приносить дохід особистості та сприяє примноженню національного багатства. Людина представлена як цілісна самоорганізована складна система, яка постійно розвивається
Цивілізаційний (історичний)	М. Критський, І. Льїнський, Л. Сімкіна, Т. Стоуньєр	Людський капітал виступає ключовим фактором розвитку постіндустріального суспільства та новою силою прогресу в умовах посилення глобалізаційних процесів
Інституційний	А. Добринін, С. Дятлов, Н. Ушенко, А. Циренова	Людський капітал представлений як структурована сукупність економічних інститутів: <ul style="list-style-type: none"> - виступає носієм системних відносин у відтворювальному процесі суспільства, де індивідуальна праця людини інтегрується в суспільну; - представляє форму прояву продуктивних сил і здібностей людини, певних властивостей і якостей, які виступають ключовим творчим фактором суспільного відтворення в системі ринкової економіки

Примітка: сформовано автором на основі узагальнення наукових підходів (Артеменко, 2016, с. 25; Ларіна та Брацлавська, 2012, с. 24-25).

1) людина володіє активами у вигляді природних здібностей (інтелектуальні, психологічні, фізичні) і набутих протягом життя (знання, професійні навички, духовність, мобільність, мотивація тощо);

2) розвиток людського капіталу потребує інвестицій, першочерговими з яких є інвестиції в освіту;

3) активи, якими володіє людина, приносять дохід як особистості, так і збільшують національний дохід.

Узагальнюючи різні підходи до дослідження категорії «людський капітал», ми пропонуємо авторське визначення даного поняття.

Людський капітал – це:

- соціально-економічна категорія, яка характеризує людину як складну систему відносин постіндустріального 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 (Кравченко, 2013);

- 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 (Ларіна та Брацлавська, 2012, с.26-27).

Існують спільні риси між людським і фізичним (речовим) капіталом, а саме:

- зазначені види капіталу є чинниками економічного зростання;
- створюються й накопичуються завдяки інвестиціям;
- зношуються як фізично, так і морально;
- приносять дохід своїм власникам;
- економічна мотивація вкладень в людський і фізичний капітал однакова – отримання прибутку.

Дослідження вчених-економістів різних часів щодо визначення сутності поняття «людський капітал» дають змогу виокремити елементи (складники), які формують дане поняття. До головних елементів людського капіталу науковці відносять: знання, вміння, професійні навички; природні здібності, таланти, інтелект; досвід (напрацьовується в ході трудової діяльності); здоров'я; мотивація; мобільність; інформація; духовність і культура.

Людський капітал як потенційний ресурс й визначальний фактор економічного розвитку країн виконує певні функції:

- економічну - забезпечує зростання доходу як індивіда, так і національного багатства країни, що сприяє економічному розвитку та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки;

- відтворювальну - сприяє формуванню, накопиченню та розвитку людського капіталу у формі сукупності знань, умінь, навичок, досвіду, здоров'я, духовності тощо;

- стимулюючу – сприяє приросту прибутку на основі використання продуктивних здібностей людини, її творчого потенціалу та професіоналізму;

- інвестиційну – вкладання в людину коштів на освіту, здоров'я, фізичний та духовний розвиток, мобільність сприяють розширеному відтворенню людського капіталу та забезпечують в майбутньому значний економічний та соціальний ефекти;

- інноваційну – використання інтелектуального капіталу забезпечує прискорення темпів розвитку науково-технічного прогресу та побудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку країни;

- інформаційно-комунікаційну – здатність індивіда до отримання та використання новітньої інформації створює умови розвитку продуктивних сил інформаційного суспільства через використання комунікаційних потоків в умовах глобалізації;

- креативну – здатність особистості до самовираження, нестандартного мислення й сприяє реалізації його творчого потенціалу;

- соціальну – сукупність відносин між людьми і норм, що сприяють кількісному і якісному формуванню соціальних взаємодій у суспільстві;

- кумулятивно-ретрансляційну - формування та розвиток людського капіталу у часі через накопичення нових знань, умінь, здібностей;

- синергетичну – ефективне використання людського капіталу в різних сферах суспільного життя, що створює позитивний синергетичний ефект (Скиба, 2014, с.217).

Опрацювання літературних джерел дало змогу зробити висновок, що на сьогодні вчені-економісти не мають єдиних поглядів на елементний склад людського капіталу. Але опрацювання наукових досліджень дає змогу визначити головні складові структури людського капіталу, а саме:

- капітал освіти (знання загальні й спеціальні);

- трудовий капітал – капітал підготовки на виробництві й отримання певних професійних здібностей, кваліфікаційних навичок, досвіду;

- капітал здоров'я (вітальний капітал)– рівень здоров'я природний та здобутий при умові здорового способу життя;

- інтелектуальний капітал, який включає:

а) індивідуальний інтелектуальний капітал - здатність особистості до інновацій, творчої та креативної праці;

б) інтелектуальний капітал в широкому розумінні – включає патенти, ліцензії, торгові марки тощо (забезпечується комплексом інвестицій);

- інформаційний капітал – здатність людини до використання інформаційних технологій, інформації, що підвищує компетенції особистості та надає переваги в інформаційному суспільстві;

- організаційно-підприємницький капітал – організаційні підприємницькі здібності, вміння ризикувати, вкладення інвестицій в розвиток бізнесу (освіту, підприємницьку культуру тощо);

- соціальний капітал – здатність до взаємодії в соціальному середовищі, реалізація соціального потенціалу (головні компоненти - довіра й комунікабельність);

- капітал мобільності – капітал міграції людського капіталу;

- культурно-моральний капітал – виховання, самовиховання, саморозвиток, духовний розвиток;

- мотивація соціально-економічної діяльності (Артеменко, 2016, с.26-27).

О. Носик в своїх дослідженнях пропонує виокремити у структурі людського капіталу індивіда базові форми й похідні:

- базові форми включають: освітній капітал, капітал професійного навчання, інформаційний, капітал здоров'я, культурний, капітали мобільності й родинного виховання;

- похідні форми людського капіталу (комплексні), які створені за рахунок прямих й соціальних інвестицій в людину й до них автор відносить

такі види капіталу: трудовий, інтелектуальний, соціальний, організаційно-підприємницький (Носик, 2014, с.155).

В своїх наукових працях щодо визначення рівнів формування людського капіталу автори представляють основні чотири: особистісний, мікрорівень, мезарівень й макрорівень. Але, враховуючи головні аспекти впливу глобалізаційних процесів на розвиток суспільства, ми пропонуємо окремо виділити глобальний рівень формування людського капіталу як новітньої тенденції сучасного світу (табл. 1.2). Особливістю формування людського капіталу є трансформація його форм з одного рівня на другий.

В результаті еволюції наукових поглядів на сутність «людського капіталу», існували різні підходи до класифікації видів та складових даної категорії. Г. Беккер в своїх працях представляє людський капітал як:

- спеціальний людський капітал – знання, навички, що приносять користь особистості;
- універсальний людський капітал – знання й навички, які використовують в широкому значенні й приносять користь розвитку суспільства (Becker, 1993).

З точки зору Дж. Кендріка, основними складовими людського капіталу виступають: 1) речовий капітал, втілений в людях, – це капітал, створений за рахунок формування та виховання особистості; 2) неречовий капітал, втілений в людях, – це капітал, одержаний за рахунок витрат на освіту, здоров'я, професійну підготовку, розвиток мобільності індивіда тощо (Кендрік, 1976).

А. Добринін і С. Дятлов пропонують досліджувати людський капітал, який втілений в таких формах: 1) живий капітал – уособлює знання, відтворені в людині; 2) неживий капітал – представляє знання, які відтворені у матеріальних і фізичних формах; 3) інституціональний капітал – капітал, який поєднує живий і неживий капітал, безпосередньо використовується у виробництві й задовольняє потреби суспільства (Добринін та Дятлов, 1999).

Рівні формування людського капіталу в сучасних умовах

Рівень	Характеристика рівня людського капіталу	Основні характерні риси та ознаки
Особистісний	Індивідуальний рівень формування людського капіталу (капітал індивіда – капітал здоров'я, трудовий капітал, організаційний капітал, культурно-моральний, підприємницький капітал)	Набуті знання, навички й професійний досвід, а також природні здібності сприяють отриманню економічних благ індивіда
Мікрорівень	Людський капітал підприємства (індивідуальний капітал особистості, організаційний капітал, клієнтський капітал, структурний капітал, соціальний капітал)	В процесі виробничої діяльності отримані професійні навички, досвід та здатність до творчої праці дають змогу генерувати дохід не тільки для особистості, але й для корпорації в цілому
Мезарівень	Формування людського капіталу на рівні регіону та галузі	Інвестиції в економічний і соціальний розвиток людського капіталу певної території сприяє зростанню віддачі від нього й розвитку даного регіону
Макрорівень	Національний людський капітал (інтелектуальний капітал, трудовий, вітальний капітал, організаційно-підприємницький, культурно-моральний, соціальний капітал)	Людський капітал представляє сукупність накопичених в результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку, здоров'я, культуру, мобільність, духовність як з боку держави, так і особистості та приносить національний дохід. Людський капітал держави включає капітал особистості, підприємства, регіону
Глобалізаційний рівень (транснаціональний)	Рівень формування та розвитку людського капіталу ТНК	Транснаціоналізований людський капітал - сучасний вид капіталу, що формується завдяки розвитку ТНК, базовою стратегією яких є мотивація, підвищення корпоративної соціальної відповідальності та рівня компетентності працівника, розвиток його творчої активності на основі використання інтелектуальної складової

Примітка: сформовано автором.

Узагальнюючи наукові підходи вчених-економістів, пропонуємо класифікацію видів та складових людського капіталу за певними ознаками (табл. 1.3). З переходом суспільства до інформаційно-інноваційної моделі розвитку, зі зростанням масштабів науково-технічних перетворень роль людського капіталу значно посилюється. Він являється головною продуктивною силою соціально-економічного розвитку. Тому набувають важливості питання ефективного відтворення людського капіталу в сучасних умовах. Відтворення людського капіталу представляє собою інвестиційний процес в межах життєвого циклу людини, протягом якого за допомогою інвестицій формуються, накопичуються, використовуються, розвиваються й знов відновлюються знання, вміння, здоров'я, навички людини в кількісному й якісному вимірах у відповідності до вимог інноваційного розвитку суспільства та сприяють зростанню продуктивності праці, що підвищує конкурентоспроможність національної економіки.

Існують різні форми відтворення людського капіталу: звужене відтворення, просте відтворення, розширене відтворення. Звужене відтворення представляє собою втрату запасу знань, умінь, здібностей та навичок особистості, які не відновлюють в повній мірі у процесі інвестування в людину й призводять до зниження ефективності реалізації потенційних можливостей людського капіталу як чинника соціально-економічного розвитку. Просте відтворення – це відновлення знань, умінь, професійних навичок, здоров'я в тому обсязі, що дозволяє тільки підтримувати розвиток людини на певному рівні. Але в умовах зростання вимог до якості людського капіталу несе загрозу його морального зношування та деградації, ставить під загрозу інноваційний розвиток економіки. Процеси та фази відтворення людського капіталу представлено на рис. 1.2., який представляє собою авторське бачення механізму формування системи відтворення людського капіталу, де головним акцентом є інвестування у розвиток людини. Важливими умовами відтворення людського капіталу є освіта та охорона здоров'я.

Класифікація людського капіталу (узагальнення наукових підходів)

Ознака	Види й характеристика
За елементами витрат	<ul style="list-style-type: none"> - капітал освіти; - капітал здоров'я; - капітал професійної підготовки; - капітал культури та духовного розвитку; - капітал мобільності; - інформаційний капітал; - капітал розвитку і мотивації
За рівнями формування людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - особистісний (індивідуальний); - мікрорівень (рівень підприємства); - мезорівень (рівень регіону і галузі); - макрорівень (рівень держави); - глобалізаційний (транснаціональний)
За напрямом використання	<ul style="list-style-type: none"> - загальний капітал (переміщувальний) – знання, досвід, отримані в результаті навчання в школах, вищих учбових закладах, мають універсальний характер й широку сферу застосування; - спеціальний капітал (непереміщувальний) – знання, професійний досвід та навички, які стосуються конкретного підприємства чи організації та його технологічного процесу
За якісним складом	<ul style="list-style-type: none"> - капітал біофізичний – здоров'я, вік, природні здібності, сила, зовнішній вигляд, швидкість реакції тощо; - інтелектуальний капітал особистості – розумові здібності, склад розуму, аналітичне та концептуальне мислення, знання, таланти, інноваційність, здатність до пошуку інформації; - соціальний капітал - освіта, досвід, комунікабельність, адаптивність, ініціативність, довіра, мотивація, здатність до командної роботи та лідерства, мобільність, культура
За відношенням до економічного зростання	<ul style="list-style-type: none"> - споживчий капітал – капітал, який формується за рахунок взаємовідносин носіїв людського капіталу, які сприяють його збільшенню, й має позитивний вплив на економічне зростання; - продуктивний капітал – капітал у формі сукупних продуктивних здібностей, який сприяє підвищенню продуктивності праці та підвищенню конкурентних переваг національної економіки
За галузевою ознакою	<ul style="list-style-type: none"> - адміністративний; - загальнопромисловий
Залежно від терміну залучення людського капіталу підприємством	<ul style="list-style-type: none"> - постійний; - тимчасовий; - сезонний

Продовж. табл. 1.3

За ступенем приналежності	<ul style="list-style-type: none"> - особистий людський капітал – капітал, сформований за рахунок інвестицій в професійну освіту, спеціальні знання, навички, здоров'я; - відчужуваний людський капітал – капітал, сформований за рахунок інвестицій в раціоналізаторську діяльність, програмне забезпечення, патенти, ноу-хау тощо; - колективний людський капітал - капітал, сформований за рахунок інвестицій в корпоративну культуру, соціальні взаємовідносини та психологічний клімат в колективі
За впливом на результати діяльності	<ul style="list-style-type: none"> - реальний людський капітал – накопичені знання, навички, досвід, які продуктивно використовуються в економічній діяльності й приносять дохід; - потенційний людський капітал – нереалізований людський капітал на певний момент часу
За формами продуктивності капіталу	<p>1) продуктивний людський капітал – ефективно використання знань, умінь, професійних навичок, досвіду, таланту індивідів, які забезпечують економічне зростання як підприємства, так і національної економіки в цілому;</p> <p>2) непродуктивний людський капітал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фіктивний людський капітал – не задіяні здібності і таланти людського капіталу, що призводить до зниження сукупної продуктивності праці та до недоотримання економічного ефекту; - деструктивний людський капітал (негативний, руйнівний) – кваліфікований людський капітал, який здійснює тіньову діяльність, тим самим зменшуючи загальний корисний ефект та не відповідає загальним суспільним цінностям та нормам (тіньова економіка, корупція та ін); - віртуальний людський капітал – неправдива інформація про наявність окремих вмінь, навичок, здібностей індивіда (фальсифікація інформації), що завдає шкоди розвитку суспільства.
За ступенем агрегування носіїв людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - одиничний людський капітал – індивідуальний капітал людини; - інтегрований людський капітал – це не сукупність окремих індивідуальних капіталів індивідів, а отримання синергетичного ефекту під впливом колективної праці та сприятливого психологічного клімату, соціальних відносин, соціальної свідомості людського капіталу.

Примітка: сформовано автором з використанням (Ларіна та Брацлавська, 2012; Петренко та Мацькевич, 2014; Петухова, 2010; Грішнова, 2015b).



Рис. 1.2. Механізм формування системи відтворення людського капіталу

Примітка: розроблено автором.

Тому в умовах посилення глобалізаційних процесів, розвитку економіки знань необхідне розширення відтворення людського капіталу, що представляє собою якісне й кількісне оновлення й зростання сукупності знань, умінь, навичок, досвіду, мотивації, інформації, мобільності й культурного розвитку індивіда, підвищення його продуктивних сил. Додаткові інвестиції в людину сприяють накопиченню та розвитку нових знань, умінь, що сприяє здатності індивіда до інноваційної праці, реалізації його творчості й креативності, зростанню професіоналізму (Шевчук, 2009).

Таким чином, людський капітал в умовах соціально-економічного розвитку є ключовим чинником забезпечення конкурентних переваг країни, головною продуктивною силою постіндустріальної економіки й визначає зміст і характер суспільного прогресу.

1.2. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки

В сучасних умовах розвитку суспільства нові вимоги до якості людського капіталу обумовлюють й значні витрати. Вчені-економісти в своїх дослідженнях акцентують увагу на тому, що самим перспективним напрямом інвестування коштів є людський капітал. Це дозволяє в майбутньому отримати найбільший за розміром та довготривалий за часом соціально-економічний ефект (Шахно, А.Ю., 2018b). Тому в умовах побудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку країни і посилення глобалізаційних процесів проблема інвестування в людський капітал та ефективне його використання стає все більш актуальною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що проблемі інвестування у людський капітал значно уваги приділяли зарубіжні та вітчизняні науковці: Г. Беккер, М. Блауг, Х. Боуєн, Д.П. Богиня, В.С. Гойло, О.А. Грیشнова, О.П. Губенко, О. Захарова, В.В. Кавецький, Дж. Кендрик, А.А. Колосюк, А.М. Колот, А.В. Коровський, О.Є.Кузьмін, О.В. Левчук,

Е.М. Лібанова, Р. Лукас, Л.С. Мельничук, О.М. Носик, В.Л. Осецький, Г.В. Прошак, Л. Туроу, Н.В. Ушенко, Т. Шульц та інші.

Серед науковців є дискусійними питаннями про те, чи можливо порівнювати звичайні інвестиції з інвестиціями в людський капітал. Дослідники мають різні погляди на визначення поняття «інвестиції в людський капітал» (табл. 1.4).

Людина в процесі власної праці перетворює вроджені здібності та набуті знання, досвід на доходи. Інвестування в розвиток людини підвищує її продуктивні здібності і професійну кваліфікацію і, тим самим, сприяє зростанню продуктивності праці.

Проаналізувавши різні підходи науковців, на наш погляд, інвестування в людський капітал — це всі цілеспрямовані витрати на формування та розвиток людини в грошовій або іншій формі (на освіту, професійну підготовку, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, мобільність, духовність тощо), які сприяють вдосконаленню інтелектуального та професійного зростання людини, розвитку творчості та креативності, підвищенню продуктивних здібностей, що приносить в майбутньому дохід як індивіду, так і суспільству в цілому.

Аналіз досліджень науковців дає змогу представити структуру вкладень у людський капітал, яка охоплює наступні види інвестицій:

- витрати на освіту – в загальну й спеціальну освіту, формальну й неформальну, підготовку на виробництві тощо (завдяки освіті й набутому досвіду формується продуктивний людський капітал);

- витрати на виховання людини;

- витрати на охорону здоров'я – інвестування в медичне обслуговування, профілактику захворювань, поліпшення умов життя (фізичне і психічне здоров'я людини);

- пошук економічно значущої інформації;

- витрати на мобільність, що сприяє міграції людського капіталу до місць більш високої продуктивності праці (міграція внутрішня й зовнішня);

Наукові підходи вчених до визначення категорії
«інвестиції в людський капітал»

Науковці	Визначення категорії
Г. Беккер	Інвестиції в людський капітал – сукупність витрат, які спрямовані на підвищення продуктивних здібностей працівника та зростання його майбутніх доходів. Інвестиції в людський капітал формуються за рахунок витрат на освіту, професійну підготовку на виробництві, витрати на міграцію, охорону здоров'я та пошуки інформації про ціни та доходи. Науковець приводить відмінності між загальними та спеціальними інвестиціями
О.А. Грішнова	Інвестиції в людський капітал впливають на процес створення продуктивних здібностей людини, підвищенню її професійної кваліфікації, що сприяє тим самим зростанню продуктивності праці. Автор представляє інвестування дwoяко: 1) як вкладення фінансових коштів та ресурсів; 2) як витрати сили та часу особистості
В.В. Кавецький	Інвестиції в людський капітал - це всі види вкладень в людину, пов'язані із значними витратами, що збільшують національний дохід (або дохід підприємства)
Дж. Кендрик	Інвестиції в людський капітал поділяє на: 1) речові, які втілені в людях, – це витрати, що необхідні для фізичного формування особистості та його розвитку; 2) неречові, які втілені в людях, – це витрати на освіту, здоров'я, професійну підготовку, розвиток мобільності індивіда (дані витрати примножують набуті знання та досвід та сприяють зростанню продуктивності)
К.Р. Макконнелл і С.Л. Брю	Інвестиції в людський капітал – це сукупність будь-яких дій, що підвищують кваліфікацію й здібності й, таким чином, продуктивність праці працівників. Такі витрати, які сприяють зростанню продуктивності, представляють як інвестиції. Поточні витрати здійснюються з таким розрахунком, що вони в майбутньому будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів.

Примітка: складено автором на основі (Беккер, 1997; Макконнелл та Брю, 1992; Заярна, 2011; Кендрик, 1976; Грішнова, 2001; Туроу, 1970).

- мотивація економічної діяльності (посилення мотивації до праці);
- НДДКР, інтелектуальні новації;
- екологія й здоровий спосіб життя;
- культура, духовність, дозвілля тощо (Ларіна та Брацлавська, 2012).

Як показує досвід країн з високим рівнем розвитку, інвестування в людину навіть у невеликих обсягах, в перспективі приносить набагато більшу віддачу, чим вкладення коштів в розвиток підприємства. Серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо того, чи можна порівнювати звичайні інвестиції з інвестиціями в розвиток людського капіталу. Але всі погоджуються, що інвестиції в людський капітал є головним джерелом економічного розвитку країни (Мельничук Л.С., 2013).

Інвестиції в людський капітал характеризуються певними ознаками, відмінними від звичайних інвестицій, а саме:

- формування людського капіталу потребує значних витрат не тільки індивіда, родини, але й держави, підприємства в цілому;
- інвестиційний період значно більший, ніж у фізичного капіталу – приблизно 12 – 20 років;
- очікувані результати від інвестування в особистість залежать від періоду активної праці людини. Чим раніше були здійсненні вкладення в людину та її розвиток, тим більше можна очікувати віддачу від інвестицій;
- вкладення в людський капітал вважаються науковцями найбільш вигідними як для індивіда, так і для всього суспільства в цілому в порівнянні з витратами в інші види капіталу;
- в результаті використання людського капіталу відбувається його спрацювання як фізичне, так і моральне. Але якщо протягом періоду використання здійснювати додаткові інвестиції в особистість (бесперервну освіту, професійні навички та досвід, здоров'я, мобільність тощо), то людський капітал здатен накопичуватись, покращуючи свої кількісні й якісні характеристики (Грішнова, 2001, с.33–34; Горячук, 2012, с.35);
- інвестиції в людину значні по обсягам, тривалі у часі, але дають в майбутньому інтегральний економічний та соціальний ефекти (підвищення економічної активності кожного індивіда сприяє пожвавленню мобільності людського капіталу, покращенню добробуту громадян, розвитку суспільства

в цілому, що є наслідками підвищення рівня освіти людського капіталу та зростання соціальної свідомості населення);

- не всі здійсненні витрати в людину вважаються інвестиціями, а тільки ті, що сприяють розвитку людини, економічно доцільні й приносять користь суспільству;

- інвестиції у формування та розвиток людського капіталу пов'язані з ризиком, так як період, після якого починається віддача від них, може досягати двадцяти і більше років;

- незважаючи на те, що інвесторами в людину можуть бути різні суб'єкти (держава, підприємство, громадські організації, родина, особистість), але безпосередньо контроль використання людського капіталу та отримання доходів здійснюється індивідом, який є власником даного виду капіталу;

- види інвестицій у розвиток людини, їх характер та масштаби обумовлені національними, історичними, культурними особливостями й традиціями суспільства, менталітетом нації (Грішнова, 2001, с.33–34; Горячук, 2012, с.35).

Основними напрямками інвестицій в людський капітал за різними рівнями є:

1) Особистісний рівень (витрати людини і родини):

- витрати, пов'язані з народженням і вихованням дітей;
- витрати на здоров'я, фізичну культуру і спорт;
- витрати на пошук важливої інформації;
- інвестування в освіту, професійні знання та досвід;
- витрати на міграцію;
- витрати на культуру й дозвілля.

2) Мікрорівень (рівень корпорації):

- витрати на професійну освіту;
- витрати на підвищення кваліфікації працівників;
- витрати на охорону праці та здоров'я людського капіталу;

- інвестиції адаптації (для ефективного залучення працівника у виробничу діяльність);

- інвестиції внутрішньої мобільності працівника, отримання додаткових компетенцій (професійно-кар'єрне зростання тощо).

3) Мезарівень (рівень галузі та регіонів):

- витрати на економічний і соціальний розвиток людського капіталу певної території, що сприяє зростанню віддачі від нього й розвитку даного регіону;

- видатки на створення регіональних програм розвитку людського капіталу.

4) Макрорівень (рівень держави):

- видатки з державного бюджету на освіту (загальну й вищу);

- видатки на професійне навчання;

- видатки на охорону здоров'я;

- відрахування на освітні й медичні програми;

- витрати на науку та інноваційний розвиток;

- витрати на фізичний та духовний розвиток людини;

- соціальні трансферти.

5) Глобалізаційний рівень (транснаціональних корпорацій):

- витрати ТНК на підвищення корпоративної соціальної відповідальності та рівня компетентності працівника;

- витрати на розвиток творчої активності та професіоналізму людини;

- витрати на підвищення ролі мотивації до інноваційної праці.

Інвестиції в людський капітал класифікують за різними критеріями (табл. 1.5). Концептуальну модель підвищення ефективності системи інвестування в розвиток людського капіталу представлено на рис. 1.3.

Отже, інвестування в людський капітал є визначальним фактором розвитку економіки в умовах глобалізації. Потребують значної уваги вирішення проблем ефективності інвестування в розвиток людини, без

Класифікація видів інвестицій в людський капітал

Критерії	Напрями й види витрат
За елементами витрат	<ul style="list-style-type: none"> - освіта (первинна, загальна й спеціальна); - охорона здоров'я; - мобільність; - пошук економічної інформації; - на підготовку на виробництві; - на виховання, розвиток, саморозвиток й вдосконалення; - наукові розробки й пошук інформації; - мотивації
За рівнями інвестування у формування людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - особистісний (індивідуальний); - мікрорівень (рівень підприємства); - мезорівень (рівень регіону і галузі); - макрорівень (рівень держави); - глобалізаційний (транснаціональний – ТНК)
За джерелами інвестування	<ul style="list-style-type: none"> - держава; - корпорація (бізнес –структури); - громадські організації; - сім'я; - індивід; - міжнародні фонди і організації, ТНК
За напрямками використання	<ul style="list-style-type: none"> - загальні інвестиції в людину – отримання знань і навичок, які можуть бути застосовані в будь-якій сфері діяльності; - спеціальні інвестиції – отримання професійних знань, навичок, підвищення кваліфікації на виробництві, додаткові інвестиції в людину протягом життя
За ступенем відображення в національному обліку (Дж. Кендрик)	<ul style="list-style-type: none"> а) відображені в національному обліку (освіта, охорона здоров'я, підготовка на виробництві, пошук інформації, наукові розробки та розвиток інтелекта, мотивація, здоровий спосіб життя); б) не відображені в національному обліку: <ul style="list-style-type: none"> - не отримані заробітки (під час навчання не отримання можливих доходів з причини витрачання часу на навчання, а не на працю); - втрати вільного часу (на формування людського капіталу)
Відповідно до стадій життєвого циклу людини і людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> а) первісні інвестиції – інвестування в людину на стадіях формування людського капіталу; б) додаткові інвестиції – інвестування в людину в процесі продуктивної її діяльності, що направлено на накопичення та розвиток людського капіталу (освіта протягом життя, професійні навички, охорона здоров'я тощо).

Примітка: сформовано автором з використанням (Кендрик, 1976; Носик, 2016а).

здійснення чого неможливе забезпечення конкурентоспроможності як окремого працівника, так і національної економіки в цілому. Тому вирішальна роль в розвитку інноваційної-інвестиційної моделі національної економіки віддається людині як носію багатства.



Рис.1.3. Концептуальна модель підвищення ефективності системи інвестування в розвиток людського капіталу

Примітка: розроблено автором.

Таким чином, визначення сутності та значення людського капіталу показало, що дана категорія потребує значних теоретико-методологічних досліджень та доопрацювань.

1.3. Вплив глобалізації на розвиток людського капіталу

Глобалізація як історичне явище й об'єктивна закономірність розвитку людства бере свій початок у другій третині ХХ століття. На сьогодні немає держави, спроможної уникнути впливу цього процесу на ті чи інші сфери суспільного життя. Економічна глобалізація серед загальносвітових тенденцій визначається найбільш впливовим характером дії на перспективі якісних трансформацій в світі.

Глобалізація представляє собою складний багатовекторний процес інтеграції економік країн з метою формування єдиного світового простору й виступає закономірністю розвитку суспільства. Людина в сучасному світі, як головна соціальна цінність, набула глобального характеру й зайняла центральне місце серед всіх процесів глобалізації.

Початок ХХІ століття охарактеризувався новими закономірностями:

- стрімке зростання масштабів та прискорення процесів глобалізації;
- поглиблення й посилення процесів глобальної інтеграції

(Білорус, 2001, с.13-14).

Глобалізація є порівняно новою й найвищою стадією розвитку процесу інтернаціоналізації, коли інтенсифікуються взаємозв'язки між країнами світу, що охоплює всі сфери життя суспільства: економічну, політичну, правову, демографічну, соціальну, етнічну та інші. Процеси глобалізації суттєво впливають на темпи і зміст формування нових типів соціально-економічних відносин в постіндустріальному суспільстві (Шахно, 2016с). Людський капітал є запорукою зростання національного доходу країни, конкурентоздатності підприємства.

Основними ознаками глобалізації світового господарства та проявом посилення глобалізаційних процесів є:

- інтернаціоналізація та посилення соціалізації світової економіки під впливом міжнародного поділу праці;
- взаємопроникнення та взаємозалежність економік держав світу, зростання відкритості національних економік;
- інтенсифікація процесів та поширення масштабів обміну наукоємною, високотехнологічною продукцією між високорозвинутими країнами;
- зростання обсягів міжнародної торгівлі товарами і послугами;
- орієнтація і тяжіння світової економіки до єдиних стандартів, норм, цінностей;
- збільшення кількості транснаціональних корпорації (ТНК) та їх вплив на світові економічні відносини;
- переорієнтація держав на головний ресурс розвитку економіки – людський капітал, який здатен генерувати нові знання, створювати інноваційний продукт і нові цінності;
- посилення міжнародної мобільності людського капіталу тощо (Колот, 2010b, с.51-53).

В сучасному світі масштабні інноваційні перетворення в економіці кардинально змінюють умови функціонування та характер розвитку постіндустріального суспільства. Інноваційний розвиток економіки потребує відповідного рівня інтелектуального розвитку людини, що суттєво впливає на характер і зміст праці, де переважає творча компонента. Ера інформаційних та інноваційних технологій в змозі забезпечити високий рівень та якість життя суспільства. Нині глобальність технологічних змін суттєво впливає і на сам спосіб життя суспільства (Марчук, Л.П., 2008).

Глобальність технологічних змін висуває нові вимоги до людини з точки зору якості знань, умінь, професіональних навичок, креативності, мобільності, оскільки розвиток людського капіталу є ключовим елементом сучасної моделі постіндустріального розвитку. Процеси глобалізації

неоднозначно впливають на розвиток суспільства. З одного боку, глобалізація відкриває нові можливості для розвитку країн світу завдяки інвестиціям, сучасним інноваційно-інформаційним технологіям та торгівлі, а з іншого боку – поглиблює диспропорції світового господарства, створює певні ризики і загрози якісному розвитку суспільства (Заяц, А.І., 2015).

Посилення процесів глобалізації в сучасному світі висуває нові вимоги до формування та розвитку людського капіталу – акценти переміщуються з витратного фактору на соціальний і продуктивний, де першочергове значення набуває освіта (Бублик, М.І., 2015). На перший план виходить людина творча, з креативним мисленням й високим рівнем професіоналізму, здатна до інноваційної праці. Розвиток людського капіталу як складної системи в умовах глобалізації представлено на рис. 1.4.

На наш погляд, інноваційний людський капітал в умовах глобалізації представляє собою запас та генерацію знань, умінь, навичок, компетенцій, інноваційних здібностей, досвіду, здоров'я та мобільності, який накопичується шляхом інвестування в людину як державою, підприємством, так і самою особистістю, має здатність оновлюватись і розвиватись та дає можливість індивіду до самовдосконалення, самореалізації та інноваційної праці, тим самим підвищуючи рівень конкурентоспроможності країни в умовах розбудови інноваційно-інформаційної економіки і створюючи цінності в глобальній економічній системі. Проявом впливу глобалізації на Україну є її участь у різних міжнародних організаціях (Шахно, 2012).

Україна є однією з країн-засновниць Організації Об'єднаних Націй. Після проголошення незалежності участь у діяльності ООН було визначено одним із пріоритетних напрямів зовнішньої політики нашої держави. Першою спеціалізованою установою ООН стала Міжнародна організація праці (1946 р.). Україна як рівноправний член міжнародного співтовариства приймає активну участь у діяльності МОП з 1954 р.

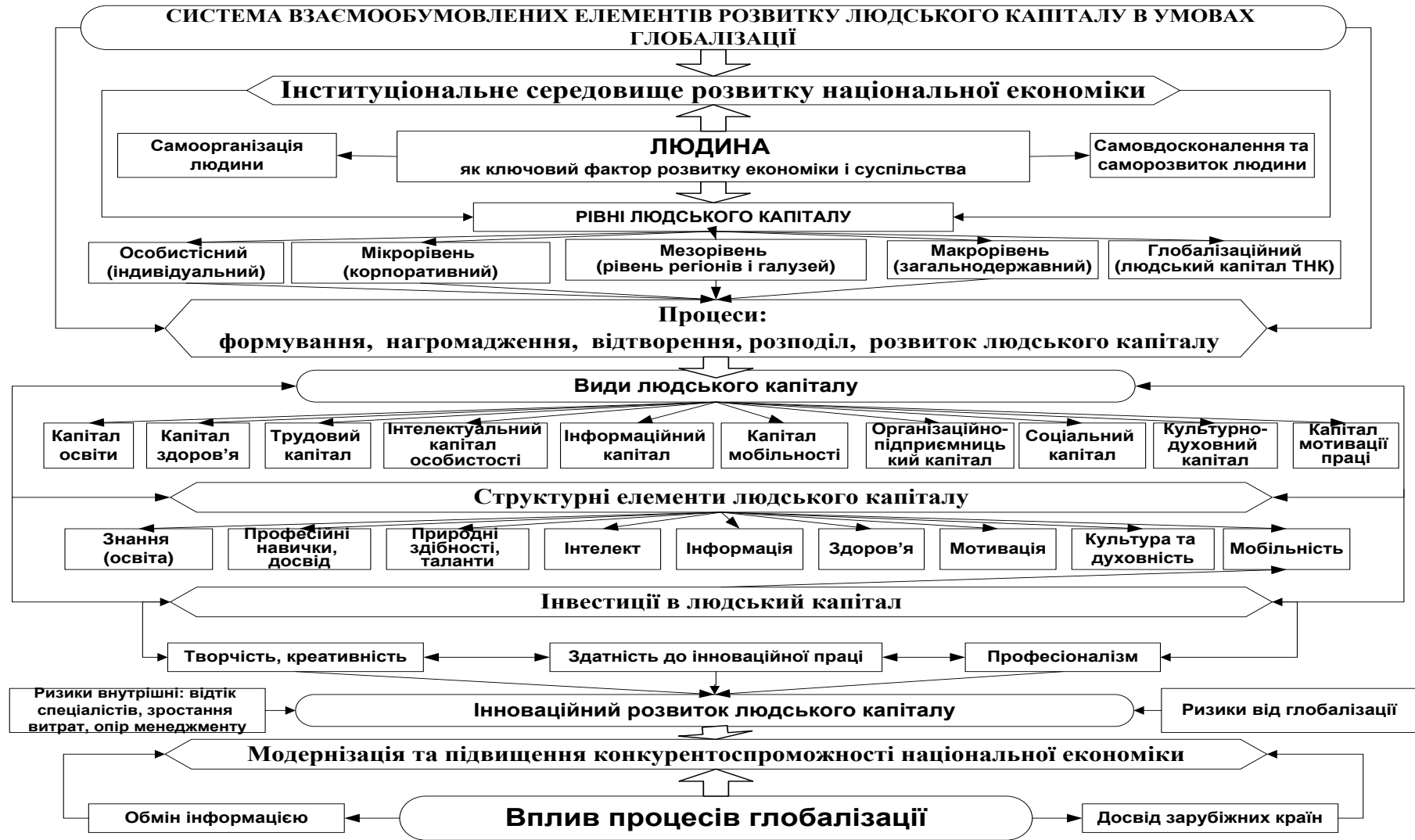


Рис. 1.4. Концептуальний підхід до розвитку людського капіталу як складної системи взаємообумовлених елементів в умовах глобалізації.

Примітка: розроблено автором.

За роки незалежності України співпраця з МОП набула системного характеру й спрямована на:

- узгодження та відповідність вітчизняного законодавства з європейськими стандартами та міжнародними трудовими нормами МОП, впровадження конвенцій МОП;
- розробку та впровадження нових програм щодо сприяння зайнятості населення, особливо молоді, інвалідів тощо;
- удосконалення трудового законодавства та реформування у сфері соціального забезпечення та страхування;
- трансформацію державних інституцій в сфері праці тощо (Жадан, 2014; Програми Гідної праці — основа співробітництва МОП з Україною, 2013).

Результатом діяльності Міжнародної організації праці в Україні є створення понад двадцяти проектів, головними з яких є Програма гідної праці, що є складовою програми UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілей розвитку тисячоліття (Жадан, 2014; Офіційний сайт Міжнародної організації праці в Україні, 2018).

Україна має статус країни з ринковою економікою, з 2008 р. є членом Світової Організації Торгівлі (СОТ) та спрямовує свої зусилля стати членом ЄС. Інтеграційні процеси, що відбуваються останнім часом в Європі, висувають підвищені вимоги для держав, які вступають у Європейське Економічне Співтовариство. Накопичений людський капітал держави є одним з чинників, які визначають рівень розвитку країни в процесі міжнародної інтеграції (Мазурок та Шахно, 2013).

Глобальні трансформації є важливим фактором зростання взаємозалежності країн. В умовах побудови інноваційної економіки та економіки знань актуальним завданням для України є формування нового типу людського капіталу. Передумовою такого формування є створення високопродуктивних робочих місць, де будуть працювати інноваційно орієнтовані висококваліфіковані працівники, тим самим підвищуючи

конкурентоспроможність національної економіки (Мартинова, 2017, с.157).

Як свідчать дані Всесвітнього економічного форуму, Україна в 2017 – 2018 рр. за Індексом глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) посіла 81 місце (серед 137 країн світу), покращивши свої позиції на чотири пункти в порівнянні з попереднім роком (табл. 1.6), (рис. 1.5) (Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018: Економічний дискусійний клуб, 2018). В першу п'ятірку країн-лідерів за Індексом глобальної конкурентоспроможності в 2017-2018 рр. ввійшли такі країни як: Швейцарія, США, Сінгапур, Нідерланди, Німеччина. Останнє місце займає Ємен.

Таблиця 1.6

Індекс глобальної конкурентоспроможності деяких країн світу за період 2012 – 2018 рр.

Позиція країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності	Роки					
	2012-2013 (серед 144 країн)	2013-2014 (серед 148 країн)	2014-2015 (серед 144 країн)	2015-2016 (серед 140 країн)	2016-2017 (серед 138 країн)	2017-2018 (серед 137 країн)
Україна	73	84	76	79	85	81
Грузія	77	72	69	66	59	67
Росія	67	64	53	45	43	38
Туреччина	43	44	45	51	55	53
Польща	41	42	43	41	36	39

Примітка: складено автором на основі (Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018: Економічний дискусійний клуб, 2018).

Індекс глобальної конкурентоспроможності формується з 12 контрольних показників, до складу яких входять більш ніж 100 змінних, а саме: 1) Інституції; 2) Інфраструктура; 3) Макроекономічне середовище; 4) Охорона здоров'я та початкова освіта; 5) Вища освіта і професійна підготовка; 6) Ефективність ринку товарів; 7) Ефективність ринку праці; 8) Розвиток фінансового ринку; 9) Технологічна готовність; 10) Розмір ринку; 11) Відповідність бізнесу сучасним вимогам; 12) Інновації (Позиція України

в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018: Економічний дискусійний клуб, 2018).

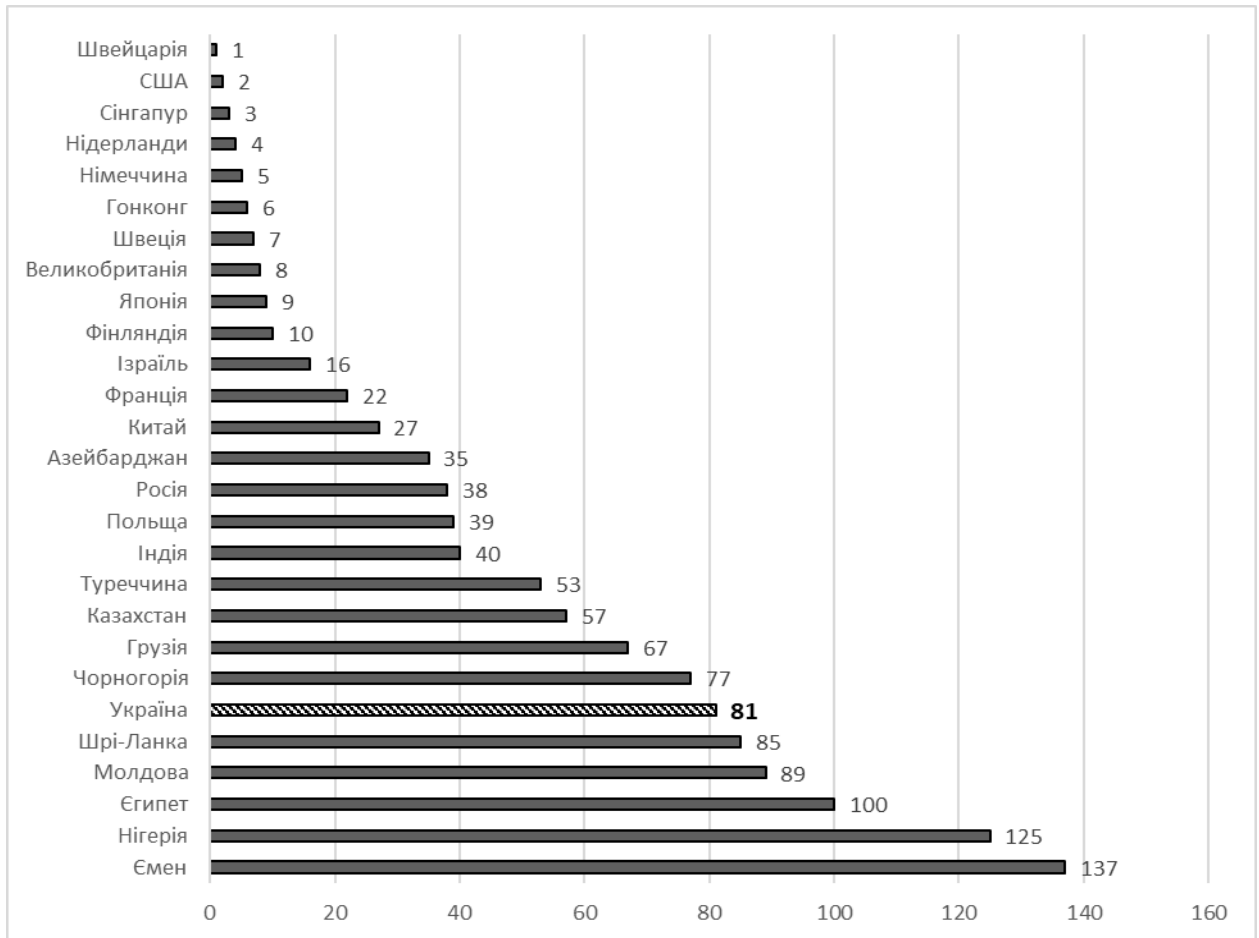


Рис. 1.5. Рейтинг країн за Індексом глобальної конкурентоспроможності в 2017-2018 рр.

Примітка: побудовано автором на основі (Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018: Економічний дискусійний клуб, 2018).

Індекс глобальної конкурентоспроможності України представлено в табл. 1.7. З даних табл. 1.7 видно, що в 2017-2018 рр. Україна погіршила свої позиції у 4 з 12 основних показників: «Інфраструктура» («мінус» 3 пункти), «Вища освіта і професійна підготовка» («мінус» 2 пункти), «Ефективність ринку праці» («мінус» 13 пунктів) та «Інновації» («мінус» 9 пунктів), що є негативною тенденцією. Найбільше Україна зазнала втрат за оцінкою «Ефективність ринку праці» за такими складовими індексу:

- гнучкість визначення заробітної плати – 126 позиція в рейтингу (мінус 45 пунктів у порівнянні з попереднім роком);

- здатність країни утримувати таланти – 129 позиція в рейтингу серед країн світу (мінус 13 пунктів у порівнянні з попереднім роком).

Таблиця 1.7

Індекс глобальної конкурентоспроможності України

Індекс глобальної конкурентоспроможності України		Місце в рейтингу серед країн світу			
		Роки			
		2015-2016 (140 країн)	2016- 2017 (138 країн)	2017-2018 (137 країн)	
Позиція Україна в рейтингу за індексом глобальної конкурентоспроможності		79	85	81	Значення індексу*
<i>I. Основні вимоги</i>		101	102	96	4,2
1	Інституції	130	129	118	3,2
2	Інфраструктура	69	75	78	3,9
3	Макроекономічне середовище	134	128	121	3,5
4	Охорона здоров'я та початкова освіта	45	54	53	6,0
<i>II. Підсилюючі продуктивності</i>		65	74	70	4,1
5	Вища освіта і професійна підготовка	34	33	35	5,1
6	Ефективність ринку товарів	106	108	101	4,0
7	Ефективність ринку праці	56	73	86	4,0
8	Розвиток фінансового ринку	121	130	120	3,1
9	Технологічна готовність	86	85	81	3,8
10	Розмір ринку	45	47	47	4,5
<i>III. Інновації та фактори вдосконалення</i>		72	73	77	3,5
11	Відповідність бізнесу сучасним вимогам	91	98	90	3,7
12	Інновації	54	52	61	3,4

*Значення індексу глобальної конкурентоспроможності оцінюється за шкалою від 0 до 7.

Примітка: сформовано автором на основі (Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018: Економічний дискусійний клуб, 2018).

Однією з найважливіших ознак світової глобалізації є нерівномірність розподілу її результатів між країнами. Посилення диференціації умов життя та праці значно впливає на розвиток людського капіталу. Глобалізація – це

процес перетворення світового господарства в єдиний ринок товарів, послуг, робочої сили та капіталу на основі подолання перепон між економіками окремих країн. З одного боку, глобалізація є продуктом економічного і технологічного розвитку, з іншого – вона перетворюється в його рушійну силу (Шахно, 2016с; 2018b.).

Власні дослідження за рівнем глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) країн світу в 2018 р. проводив Всесвітній економічний форум (World Economic Forum). Індекс глобальної конкурентоспроможності визначався на основі 113 змінних, які об'єднані в 12 показників (вище наведені) й характеризують конкурентні переваги країн, які знаходяться на різних рівнях розвитку (табл. 1.8).

Першу п'ятірку за Індексом глобальної конкурентоспроможності очолюють країни: США, Сінгапур, Німеччина, Швейцарія та Японія. Україна в рейтингу серед 140 країн світу знаходиться на 83 місці з показником 57,0.

Отже, вплив глобалізації на розвиток людського капіталу має суперечливий характер. З нашої точки зору, цей вплив визначається такими тенденціями:

1. Глобалізація значно впливає на рівень та якість життя людей. В умовах постіндустріального суспільства визначення рівня його життя оцінюється з врахуванням різних аспектів, а саме: економічного, демографічного, правового, соціального, екологічного тощо. Це дає можливість для здійснення комплексного аналізу соціально-економічного розвитку країни та визначення її конкурентних переваг. Так, одним з найбільш універсальних та поширених показників, за яким можна порівняти рівень людського розвитку в світі, є індекс людського розвитку. Для визначення індексу людського потенціалу за методикою ООН рекомендується враховувати три показники: ВВП на душу населення, середню тривалість життя, рівень освіти населення старше 25 років. Ці показники по країні зіставляються з максимальними у світі аналогічними показниками (Шахно, 2016с).

Індекс глобальної конкурентоспроможності України 2018 р.
(за версією Всесвітнього економічного форуму)

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс глобальної конкурентоспроможності серед країн світу
1	США	85,6
2	Сінгапур	83,5
3	Німеччина	82,8
4	Швейцарія	82,6
5	Японія	82,5
6	Нідерланди	82,4
8	Велика Британія	82,0
9	Швеція	81,7
10	Данія	80,6
12	Канада	79,9
14	Австралія	78,9
15	Південна Корея	78,8
16	Норвегія	78,2
18	Нова Зеландія	77,5
23	Ірландія	75,7
28	Китай	72,6
31	Італія	70,8
37	Польща	68,2
41	Словакія	66,8
43	Росія	65,6
48	Угорщина	64,3
51	Болгарія	63,6
57	Греція	62,1
61	Турція	61,6
66	Грузія	60,9
70	Вірменія	59,9
83	Україна	57,0
88	Молдова	55,5
102	Таджикістан	52,2
126	Гвінея	43,2
140	ЧАД	35,5

Джерело: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за рівнем глобалізації. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

2. В умовах загострення конкуренції країн світу, коли відбувається переосмислення ролі людини як ключового чинника підвищення конкурентних переваг національної економіки, творчі здібності людини, на відміну від інших видів ресурсів, виступають ядром інноваційного потенціалу особистості й мають невичерпний характер. Головними відмінностями творчої людини є: нестандартний підхід до вирішення проблем, креативність і масштабність мислення, цілеспрямованість, швидке реагування на реалізацію нових ідей тощо. Впровадження нових технологій підвищує вимоги до розвитку інноваційної складової людського капіталу та використання його інтелектуальних здібностей (Bublyk, M. and Shakhno, A., 2018).

3. Розвиток наукомістких технологій обумовлює попит на висококваліфікованих працівників, професіоналів. Зростає роль освіти. Інтенсифікація процесів глобалізації висуває нові вимоги до людини, де на перший план виступає рівень та генерація нових знань, умінь, компетенцій особистості (ініціативність, адаптивність, підприємливість, комунікативність тощо). Зростає частка працівників інтелектонасичених професій.

4. Відбувається глобальна інформатизація та формування нової соціальної людини. На сьогодні формується новий етап науково-технічної революції, основним експортним товаром якої стає інформація (патенти, ліцензії, ноу-хау), яка є результатом національного інтелекту. Якість людського капіталу виступає вищою й головною метою соціально-економічного розвитку держав й виступає пріоритетом національних інтересів таких держав-лідерів як: США, Канада, Німеччина, Японія, Китай та інших (Білорус, Лук'янченко та ін., 2001, с. 77).

5. Глобалізація економіки впливає на розвиток ринку праці України прямо чи опосередковано за допомогою різних факторів впливу, в першу чергу, до яких відносяться: прямі іноземні інвестиції і міжнародна торгівля; зміна курсу національної валюти; зміна цін на товари і послуги на

міжнародних ринках, що має суттєвий вплив на здійснення операцій експорту та імпорту тощо (Таран; Шахно, 2016с; Давидюк, 2015, с.174-175).

Відбувається формування нової моделі трудового життя. На сучасному ринку праці на перший план виходить попит на компетенції, які закладаються у процесі виховання та в сфері освіти, але остаточно безпосередньо формуються у виробничій діяльності індивіда. Підвищується роль інноваційної праці та зменшується частка стандартних, масових операцій.

6. Процеси глобалізації впливають на трансформацію інституту зайнятості, результатом якої є розвиток нових, нестандартних форм зайнятості та сучасних моделей організації робочого часу.

В сучасному світі набувають поширення нові нестандартні та гнучкі форми зайнятості, а саме:

- тимчасова, непостійна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- неповна зайнятість, яка базується на використанні неповного робочого часу;
- вторинна зайнятість;
- зайнятість на основі оформлення строкових трудових договорів;
- запозичена праця;
- зайнятість на умовах договорів цивільно-правового характеру;
- зайнятість у формальному секторі, але яка офіційно незареєстрована;
- самозайнятість та неформальна зайнятість;
- тимчасова агентська зайнятість (Колот, 2009b, с.4).

Під впливом глобалізаційних процесів поява інноваційних форм людського капіталу потребує також інноваційних форм його використання. В сфері соціально-трудова відносин спостерігаються наступні характерні тенденції:

- зміни в змісті праці обумовлюють серед працівників попит на нетипові форми зайнятості, що дає можливість для самовдосконалення, свободи творчості, розвитку особистості;

- з боку роботодавців поширюється тенденція попиту на гнучні форми зайнятості (в першу чергу на дистанційну та тимчасову працю).

Однією з нових форм тимчасової зайнятості виступає краудсорсинг. Краудсорсинг – процес передачі виробничих функцій групі людей на засадах публічної оферти без оформлення трудового договору. Тобто це мобілізація ресурсів людей на конкурсних засадах за допомогою інформаційних технологій з метою вирішення завдань (Грішнова та Азьмук, 2014, с.91).

Розвиток комп'ютерно-інформаційних технологій та поширення мережі Інтернет сприяє виникненню нових форм організації роботи – коворкінг, електронний фрілансер, стартап, FabLab, мейкерспейс.

Коворкінг – нова модель організації роботи людей, при якій самозайняті особи (найчастіше фрілансери) з різним типом зайнятості здійснюють свою професійну діяльність в єдиному офісному приміщенні. Характерна гнучка організація робочого часу, учасники якої залишаються незалежними й вільними.

Електронний фрілансер – незалежний спеціаліст, професіонал в своїй сфері, який сам забезпечує себе роботою, працює дистанційно. Може приймати участь одночасно в декількох проектах. Розрахунки здійснюються за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій.

Стартап – сучасна форма зайнятості, в основі якої лежить створення бізнесу однією особою чи групою спеціалістів щодо розробки нового інноваційного продукту чи технології (як правило, офіційно не зареєстровані). Одним з перших науковців, який дав визначення категорій «стартап», був Стів Бланк (Грішнова та Азьмук, 2014, с.92).

Дистанційна зайнятість здійснюється у віртуальному середовищі із застосуванням інформаційних та комунікаційних технологій. Характеризується ненормованим робочим часом, віддаленістю робочого

місця та гнучкими відносинами в соціально-трудовій сфері між роботодавцем та працівником. Поширення застосування дистанційної зайнятості сприяло виникненню її нових форм та видів, що призвело до появи нових понять та термінів: телеробота, мобільна телеробота, телеробота на дому, теледоступ, телеробота в спеціальних центрах - телекотеджах, телецентри, офшорна робота, телеробота з заміною постійного штату тимчасовими працівниками, телесело, телезайнятість (Колот, 2010а, с. 82-83).

Термін «телеробота» вперше було запропоновано Європейською комісією з питань телероботи, де в спеціальній доповіді «Дистанційна робота і гендерна рівність» було визначено наступні типи зайнятості:

- зайнятість через Інтернет;
- дистанційна зайнятість;
- позаштатна дистанційна зайнятість;
- робота в спеціально обладнаному офісі (приміщення забезпечене сучасними телекомунікаціями);
- мобільна дистанційна робота (Давидова, 2013, с.53).

У зарубіжній та вітчизняній практиці спостерігається розвиток форм запозиченої праці, яка будується на тристоронніх відносинах. Це форма нетипової зайнятості, за якої після звернення працівника до кадрового агентства й укладання з ним трудового договору, направляється до роботодавця для здійснення виробничої діяльності на певний термін. До форм запозиченої праці відносяться: 1) аутсорсинг персоналу; 2) аутстафінг персоналу; 3) лізинг людського капіталу.

Аутсорсинг персоналу, як форма запозиченої праці, виник у США й означає «залучення персоналу». Аутсорсинг означає довготривале бізнес-співробітництво, в основі якого передача деяких непрофільних функцій на виконання зовнішнім організаціям на підставі цивільно-правової угоди. Працівники обслуговують компанію-замовника, але офіційно перебувають в штаті організації-надавача.

Аутстафінг — це процес вивода персоналу за штат компанії-замовника

і оформлення його в компанії-підрядника, але працівник за фактом залишається на колишньому місці й виконує свої обов'язки.

Лізинг людського капіталу — залучення персоналу необхідної кваліфікації та профілю для виконання певних функцій на довгостроковій основі. Компанія-наймач оплачує тільки послуги агентства-лізингодавця, не має юридичних відносин із працівником. Фахівець залишається в штаті кадрової агенції (лізингодавця) (Колот, 2010а, с.93-94).

Невіддільною частиною корпоративної культури у розвинутих країнах є аутплейсмент – це вид послуг спеціальних агенцій, які займаються рекрутментом, допомагають скороченим працівникам за допомогою інформаційної підтримки та консультацій у пошуках роботи та адаптації до нових умов. Ця послуга полягає у допомозі у процесі працевлаштування (оцінювання, уточнення, планування дій, пов'язаних з пошуком роботи, опрацювання резюме, підготовка до співбесіди, психологічна підтримка, ресурсна допомога, консультаційний супровід під час пошуку роботи). Працівник отримує інформацію про ринок праці, його цілеспрямовано просувають кар'єрними сходами цікавих йому компаній, допомагають пройти усі етапи відбору (Ларіна та Брацлавська, 2012, с.136).

Розвиток інституту нетипової та запозиченої праці зазнає перешкод, головними проблемами якого залишаються:

- недосконалість трудового законодавства України, де не визначені норми використання нестандартних, нетипових та гнучких форм праці;
- недосконалість механізмів взаємодії суб'єктів нестандартних форм праці та проблеми вирішення питань договірних взаємовідносин у соціально-правовій сфері;
- неузгодженість питань щодо розв'язання конфліктів та двостороннього визначення прав і обов'язків.

Характерною ознакою трансформації інституту зайнятості в умовах глобалізації є виникнення й застосування в соціально-трудої сфері

нетипових моделей робочого часу. В своїх дослідженнях А.М. Колот виокремлює такі їх види:

- гнучкий робочий час, побудова моделі якого базується на взаємній довірі;
- поділ робочого місця між кількома працівниками;
- неповний робочий час як форма неповної зайнятості;
- застосування рахунків робочого часу;
- змінна робота;
- аморфний робочий час (в договорі визначається загальний обсяг робочого часу на весь комплекс робіт, а поетапний розподіл часу залишається ненормованим);
- робота за викликом (Колот, 2010а, с.93-94).

7. Під впливом глобалізаційних процесів відбувається зміна в структурі зайнятості людського капіталу, тобто збільшується частка працівників, які надають інтелектуальні, інноваційні, інформаційні послуги. В процесі взаємодії глобалізації та науково-технічного прогресу відбуваються масштабні зрушення в соціально-економічному розвитку багатьох країн світу. Проявом цього є підвищення частки ринку послуг та зменшення виробничого сектору, розвиток і поширення транснаціональних корпорацій, децентралізація промислового виробництва. Це має вплив на характер і структуру зайнятості людського капіталу, змінює його якісні характеристики, впливає на мобільність та формує нові тенденції у сфері зайнятості (Шахно, 2012).

8. Кінець ХХ – початок ХХІ ст. характеризується динамічністю та складністю соціальних змін, наслідками яких є прискорення соціальних процесів. В цей період в Україні відбувається соціалізація відносин, що сприяє формуванню та розвитку сучасних соціальних інститутів, які мають значний вплив на формування та розвиток людського капіталу країни в умовах глобалізації, а саме:

- соціальне партнерство;

- соціальний діалог;
- корпоративна соціальна відповідальність;
- соціальна звітність;
- соціальний аудит;
- соціальна згуртованість (Мазурок та Шахно, 2014, с. 27).

9. Характерною особливістю впливу глобалізації на розвиток людського капіталу є створення нових професій і робочих місць. Під впливом інноваційного розвитку і, відповідно глобалізації, деякі професії стають непотрібними - їх сьогодні в змозі замінити комп'ютерні технології. Але замість них з'являються нові. Наприклад, нанодієтолог, E-Detailer (координатор фармацевтичного ринку), інженер із RFID-міток (інженер із радіочастотної ідентифікації), спеціаліст із видобутку сланцевого газу, продакт-менеджер із розвитку RTB (особливо DSP) (RTB – аукціон у реальному часі), IT-спеціаліст у галузі human-interface, вальвеолог (спеціаліст, що займається питаннями збереження здоров'я людини) тощо.

10. Також одним із важливих наслідків впливу глобалізації на економіку країни є поява транснаціональних корпорацій (ТНК). ТНК - це міжнародні компанії, які мають або контролюють виробництво товарів та послуг поза межами країни, в різних країнах світу, розташовуючи там свої філії, що функціонують відповідно до глобальної стратегії материнської компанії. Саме ТНК забезпечують країни новими робочими місцями, гідною заробітною платою, соціальним пакетом.

11. Взаємопроникнення та взаємозалежність економік світу посилює тенденцію до переведення виробництв у країни, де низька вартість трудових ресурсів. Це спричиняє поляризацію зайнятості в залежності від рівня кваліфікації. Країни, в яких в структурі зайнятості значна частка низько кваліфікованих працівників, приваблює іноземних інвесторів, так як не потребує значних витрат на оплату праці. Це посилює нерівність у доходах, що впливає на розвиток людського капіталу (Шахно, 2016с).

12. Наслідками посилення глобалізаційних процесів в світі є зростання мобільності людського капіталу. Міжнародна трудова міграція, масштаби та інтенсивність якої в умовах глобалізації є значними, здійснює перерозподіл людських ресурсів між країнами, що впливає на ситуацію на ринках праці кожної з країн, рівень зайнятості, безробіття, розмір заробітної плати, розподіл доходів. Погіршення соціально-економічних умов змушують українців шукати роботу за кордоном (Сирочук, 2014; Шахно, 2016с).

На сьогодні в світі сформувалися такі основні напрями міжнародної міграції людського капіталу:

- міграція в межах промислово розвинених країн;
- міграція до промислово розвинених країн з країн, що розвиваються;
- міграція висококваліфікованих фахівців та науковців з промислово розвинених країн до країн, що розвиваються;
- міграція між країнами, що розвиваються;
- міграція з постсоціалістичних країн до розвинених країн (Савіцька, 2013, с.297).

В глобалізованому світі стираються національні бар'єри і кордони між державами. Це дає можливість людині створювати свої життєві пріоритети, самостійно визначати зміст трудової діяльності та перспективи. Посилення глобалізаційних процесів стимулює міграцію, знищує ті перешкоди, які заважали раніше людині змінити свій соціальний статус та спосіб життя. Зростання міждержавних міграцій людського капіталу означає формування й підвищення ролі наддержавних таких соціальних інститутів як: створення міжнародних міграційних систем і мереж, міжнародного права, а також започаткування засад міжнародного громадянства (Гьохкан, 2015, с.22).

В XXI ст. в умовах прискорення процесів глобалізації світової економіки однією з найважливіших її характеристик є нерівномірність розподілу результатів між країнами та відповідне поглиблення асиметрії у соціально-економічній структурі. Глобальні міграційні потоки прямують, в першу чергу, до розвинутих країн. За даними ООН, кожного року кількість

мігрантів на планеті зростає: у 2000-му році вона становила 174 млн. чол., у 2013-му — вже 232 млн. чол., а в 2015-му — 244 млн. чол. Як свідчать дані Євростату, вперше оформили дозвіл на перебування в країнах ЄС у 2013-му 236 тис. українців, у 2015-му — вже 493 тис.чол., а протягом 2016-го — 589 тис.чол., що становить близько 18% від загальної кількості виданих дозволів (Як впливає на Україну трудова міграція: Тиждень.ua, 2018). Наслідки зовнішньої трудової міграції представлені в табл. 1.9.

Таблиця 1.9

Вплив зовнішньої трудової міграції на розвиток людського капіталу

Сфери впливу	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
Політична	Інтеграція України у світове господарство, однією з форм якої є міжнародна трудова міграція	Виникнення претензій країни-реципієнта (до країни-донора) у зв'язку із збільшенням нелегальних мігрантів
Економічна	Зменшення напруги на внутрішньому ринку праці	Втрата країною іноземної валюти, яка вивозиться власниками-мігрантами як власні заощадження
	Збільшення валютних надходжень – переказ грошових коштів від емігрантів до країни-експортера та можливість інвестування в економіку	Втрата людського капіталу в процесі міжнародного обміну, що створює погіршення демографічної ситуації та призводить до зниження темпів економічного розвитку країни
	Покриття дефіциту висококваліфікованих спеціалістів за рахунок іноземної робочої сили	Відплив інтелектуального капіталу за кордон, що призводить до уповільнення темпів науково-технічного прогресу
	Покриття нестачі некваліфікованої робочої сили за рахунок іммігрантів	Нелегальна трудова міграція, що призводить до зменшення надходжень до бюджету країни внаслідок несплати трудовими мігрантами податків
	Зниження тиску на національний ринок праці	Підвищення конкуренції на національному ринку праці за рахунок іноземних іммігрантів
Соціальна	Підвищення рівня кваліфікації та професійних навичок працівників за рахунок набуття передового досвіду за кордоном	Зростання соціальної напруженості в суспільстві через міжнаціональні конфлікти, руйнування сімей мігрантів
	Підвищення рівня добробуту сімей мігрантів	Недоотриманням заробітчанами кваліфікованої медичної допомоги, позбавлення правового захисту, ненормований робочий день, важкі побутові умови

Примітка: складено автором на основі (Школа, 2011, с.238).

Міграція відбувається під впливом низки причин, основними з яких є: низький рівень та якість життя, низька заробітна плата, високий рівень безробіття, низька якість освіти, політичні та економічні кризи в країнах походження мігрантів, кращі умови праці та якість життя населення в економічно розвинених країнах та інші.

Головним чинником, що спонукає українців виїжджати за кордон в пошуках роботи, – це низький рівень заробітної плати. Наслідки міграції людського капіталу для країни-експортера є досить не однорідними. З одного боку, маємо значний позитивний ефект у вигляді надходжень капіталу, зниження напруги на внутрішньому ринку та зростанню рівня добробуту сімей мігрантів, однак з іншого - це втрати у вигляді недоотримання податків від мігрантів та потенційного населення країни.

Найпопулярніші сфери працевлаштування українських трудових мігрантів представлені на рис. 1.6 (Державна служба статистики України, 2018).

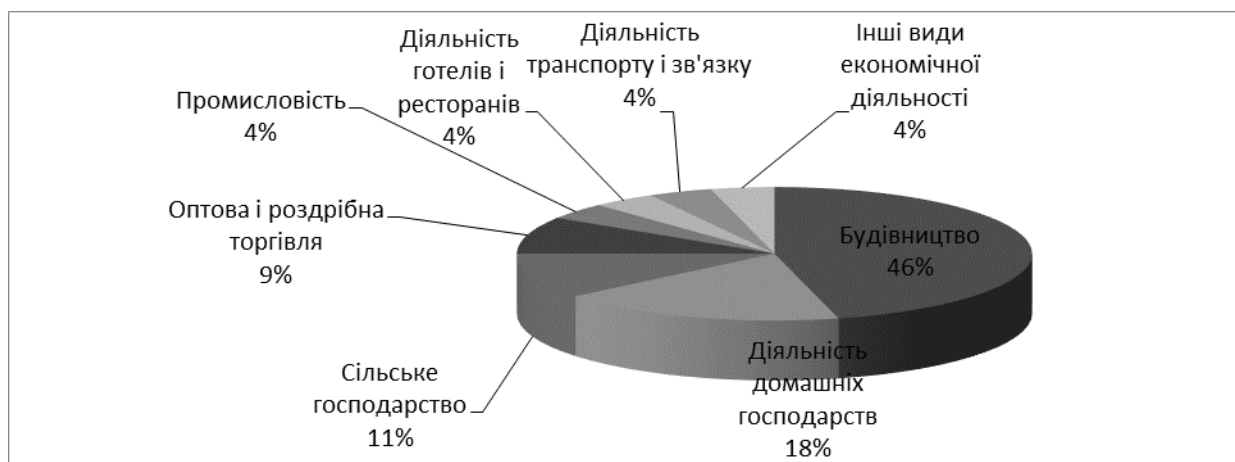


Рис. 1.6. Основні сфери зайнятості працівників-мігрантів закордоном

Примітка: побудовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

Потоки трудових мігрантів спрямовані в основному до сусідніх країн – Російська федерація (43%), Польща (14%), Чеська республіка (13%) та до країн з привабливішими умовами – Італія (13%), Іспанія (5%), Німеччина (2%). (рис. 4). Причому до Росії та Чеської республіки виїждять в основному

чоловіки, де вони працюють на будівництві, тоді як серед мігруючих до Італії та Угорщини переважають жінки, де вони працюють відповідно в якості домашньої прислуги та у сільському господарстві (Чорна, В.О., 2015; Шахно, 2016с) (рис. 1.7). Останнім часом загрозливих масштабів для України набуває такий вид зовнішньої міграції як «відплив умів». Втрата науковців та висококваліфікованих спеціалістів є загрозою розвитку інвестиційно-інноваційної моделі розвитку країни, зниження рівня її конкурентоспроможності.

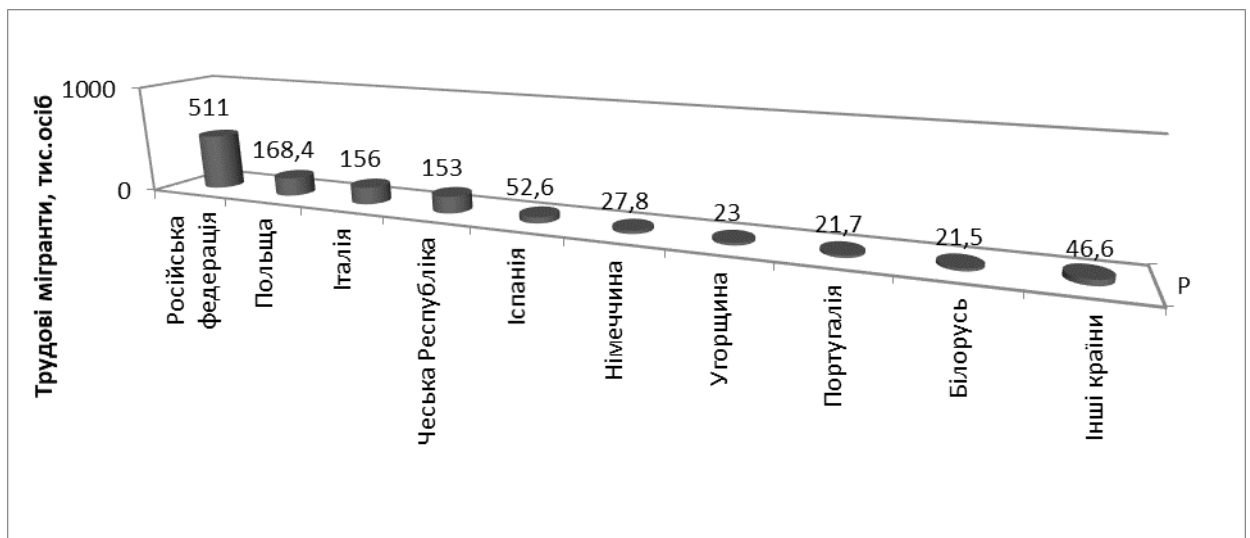


Рис. 1.7. Трудові мігранти за країнами перебування

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

На сьогодні процеси інтелектуальної трудової міграції відбуваються в усіх країнах світу. Але, нажаль, Україна займає одне з перших місць щодо постачання висококваліфікованого інтелектуального капіталу за кордон серед країн-донорів. Понад 30% українських науковців працюють на розвиток інших країн світу. Розрізняють такі основні види інтелектуальної міграції: наукова, освітня, технологічна (ІТ-галузь).

Міграційна політика багатьох розвинутих країн світу формується в напрямку щодо залучення інтелектуального мігранта. Розвиток країн та рівень добробуту суспільства все більшою мірою визначає здатність

економіки створювати і ефективно використовувати високорозвинену особистість (Кузьмін та Шахно, 2018а).

Отже, підсумовуючи усе вищесказане, можна беззаперечно говорити про значний вплив глобалізації на розвиток людського капіталу. Глобалізаційні процеси створюють як переваги для розвитку країн, так і несуть певні загрози та ризики. Так, зростає конкуренція між країнами світу, що спонукає впроваджувати нові технології, випускати інноваційну та більш якісну продукцію, прискорюється міжнародний поділ праці та розвиток інфраструктури. Але також зростає поляризація в рівні розвитку держав (між високорозвинутими країнами та країнами, що розвиваються), відбувається перенесення виробничих потужностей до країн, де значна частка дешевих трудових ресурсів, що спричиняє розвиток монополізації світових ринків (Шахно, 2016с; Бараник та Романенко, 2014).

1.4. Вітчизняний та міжнародний досвід застосування заходів щодо розвитку людського капіталу

Кінець XX – початок XXI ст. відзначається процесами глобалізації соціальних та економічних інститутів, значними масштабами і темпами інноваційного розвитку, які і визначають основні напрями розвитку сучасного суспільства. Глобалізація призводить до загострення конкурентної боротьби між країнами світу, що спонукає їх постійно знаходити нові шляхи до економічного зростання. Головним джерелом інноваційного розвитку країн є людський капітал, який формується, в першу чергу, за рахунок соціальних інвестицій.

Стрімкий розвиток та впровадження інформаційних та комп'ютерних технологій в умовах глобалізації, інтелектуалізація праці, призводять до трансформації структури і змісту людського капіталу, характеру його впливу на інноваційний розвиток. Якщо раніше головним акцентом соціально-економічного розвитку виступала освітня складова особистості, то в

сучасних умовах на перший план виступає інноваційна компонента людського капіталу (Білецький, 2013).

В сучасних умовах трансформаційної економіки, коли інноваційний розвиток стає ключовим, спостерігається все більш злагожене розуміння того, що соціально-економічний прогрес відбувається не тільки на основі матеріально-технічної бази виробництва, а й під впливом якісних і структурних зрушень, що прямо й безпосередньо визначаються людським чинником. Підвищення конкурентоспроможності національної економіки залежить від рівня інтелектуалізації людського капіталу. Саме високий рівень освіти, професіоналізму, досвіду людини значним чином впливає на можливість здійснення ефективної економічної, технологічної, інформаційної та соціальної модернізації суспільства й розбудови інноваційної економіки в умовах глобалізації (Гвоздик, 2014).

Концептуальні підходи реалізації засад сталого розвитку представлені в стратегії соціально-економічного розвитку Європейського Союзу - «Європа 2020», яка прийнята Європейською Радою у 2010 р. В стратегії виокремлюються три основні пріоритетних цілі розвитку Європейського Союзу до 2020 р.:

1) розумне зростання (smart growth): розвиток економіки, де основою є взаємозв'язок знань, наукових досліджень та інновацій;

2) стале зростання (sustainable growth): формування конкурентоспроможної економіки на базі застосування ресурсозберігаючих технологій, нових технологій в сфері екології (Kuzmin, O.Ye. and Bublyk, M.I. 2014b);

3) всеохоплююче зростання (inclusive growth): розвиток економіки, де головним акцентом виступає високий рівень зайнятості та соціального захисту населення, нові моделі розвитку ринку праці та боротьби з бідністю, інвестування в розвиток особистості, що сприятиме підвищенню рівня соціальної згуртованості) (Васіна, 2015; Europe 2020: a european strategy for smart, sustainable and inclusive growth, 2018 [online]).

Визначення цілей розвитку європейської економіки є свідченням зростаючих вимог до людського капіталу. Прийнята стратегія розвитку «Європа-2020» є орієнтиром розвитку країн, які прагнуть до євроінтеграції. Не виключенням є і Україна, яка відчуває на собі всі прояви глобалізаційних процесів й спрямовує свій курс до європейського простору. Глобалізація - це конкуруюча боротьба, де виграють лише економічно розвинуті країни (Шахно, 2016с; Васіна, 2015).

За даними аналітичного порталу «Гуманітарні технології» представлено рейтинг України за Індексом глобалізації (KOF Index of Globalization) серед 193 країн світу в 2018 р. (табл. 1.10).

Таблиця 1.10

Місце України за індексом глобалізації серед інших країн світу 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс глобалізації
1	Нідерланди	92,84
2	Ірландія	92,15
3	Бельгія	91,75
4	Австрія	90,05
5	Швейцарія	88,79
7	Швеція	87,96
8	Велика Британія	87,26
11	Канада	86,51
16	Німеччина	84,57
18	Словаччина	84,36
21	Норвегія	83,50
25	Польща	81,32
26	Греція	80,60
27	США	79,73
34	Болгарія	76,89
39	Японія	72,26
42	Турція	71,33
45	Україна	70,24
48	Росія	68,25
71	Китай	62,02
74	Молдова	61,39
75	Білорусь	60,76
166	Узбекістан	39,43
193	Соломонови острови	23,98

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за рівнем глобалізації. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018).

Швейцарським економічним інститутом (KOF Swiss Economic Institute) здійснені дослідження по визначенню Індекса рівня глобалізації (KOF Index of Globalization), де приймали участь 193 країни світу. Для визначення індексу враховували 24 показники, які об'єднані в три групи:

1. Економічна глобалізація (36%): міжнародні інвестиції, обсяг міжнародної торгівлі та ділової активності, торгові потоки, тарифна політика тощо.

2. Соціальна глобалізація (39%) - розвиток інформаційно-комунікаційної інфраструктури, інформаційні потоки, рівень культурної інтеграції, міжнародний туризм, відсоток іноземного населення та ін.

3. Політична глобалізація (25%) - участь в міжнародних місіях, членство держав в міжнародних організаціях, кількість посольств та ін.

В рейтингу серед 193 країн світу в 2017 р. Україна посіла 45 місце за Індексом глобалізації (індекс становить 70,24), випередивши країни-сусіди: Росію (48 місце), Білорусь (75 місце), Молдову (74 місце). Лідируючі позиції займають високорозвинуті країни – Нідерланди, Ірландія, Бельгія, Австрія, індекс глобалізації яких перевищує 90 балів.

Американський центр «The Heritage Foundation» здійснив дослідження й визначив Індекс економічної свободи. Економічна свобода - це основа ринкового господарства, яка мотивує суб'єктів економіки до ефективної діяльності і забезпечує підґрунтя для економічного розвитку.

Дослідниками встановлено, що між свободою економіки і успішністю розвитку країни є взаємозв'язок. Автори рейтингів наголошують, що у країнах із більш вільними економіками набагато вищий рівень добробуту населення, сприятливі умови для торгівлі та підприємництва, що забезпечує їм високі темпи економічного зростання (Kuzmin, O.Ye., Bubylyk, M.I. and Rybytska, O.M., 2014). Отже, потрібно шукати шляхи для підвищення рівня економічної свободи в Україні, адже світовий досвід підтверджує залежність

соціально-економічного добробуту і конкурентоздатності країн від рівня індексу економічної свободи (Index of economic of freedom, 2019; Економічна свобода у світі, 2019). Індекс економічної свободи, який представляє собою комбінований показник, надає оцінку рівню економічної свободи країн світу (табл. 1.11).

Таблиця 1.11

Рейтинг України серед інших країн світу за індексом економічної свободи

Країна	2011 р.		2016 р.	
	Місце країни в рейтингу (серед 179 країн світу)	Індекс економічної свободи	Місце країни в рейтингу (серед 178 країн світу)	Індекс економічної свободи
Гонконг (Китай)	1	89,7	1	88,6
Швейцарія	5	81,9	4	81,9
Канада	6	80,8	6	78,0
США	9	77,8	11	75,4
Нідерланди	15	74,7	16	74,6
Велика Британія	16	74,5	10	76,4
Японія	20	72,8	22	73,1
Швеція	22	71,9	26	72,0
Німеччина	23	71,8	17	74,4
Литва	24	71,3	13	75,2
Чехія	28	70,4	21	73,2
Норвегія	30	70,3	32	70,8
Бельгія	32	70,2	44	68,4
Вірменія	36	69,7	54	67,0
Словаччина	37	69,5	56	66,6
Угорщина	51	66,6	58	66,0
Латвія	56	65,8	36	70,4
Болгарія	60	64,9	60	65,9
Румунія	63	64,7	61	65,6
Франція	64	64,6	75	62,3
Словенія	66	64,6	90	60,6
Польща	68	64,1	39	69,3
Італія	87	60,3	86	61,2
Греція	88	60,3	138	53,2
Молдова	120	55,7	117	57,4
Таджикістан	128	53,5	149	51,3
Росія	143	50,5	153	50,6
Білорусь	155	47,9	157	48,8
Узбекістан	163	45,8	166	46,0
Україна	164	45,8	162	46,8
Північна Корея	179	1,0	178	2,3

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за рівнем глобалізації. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018).

Показник розраховується як середнє арифметичне десяти субіндексів:

1. Права власності. 2. Свобода від корупції. 3. Фіскальна свобода. 4. Участь влади. 5. Свобода підприємництва. 6. Свобода праці. 7. Монетарна свобода. 8. Свобода торгівлі. 9. Свобода інвестицій. 10. Фінансова свобода.

По кожному показнику надається оцінка в балах від 0 до 100. Дослідники вважають, що чим більше значення індексу, тим вищий рівень розвитку економіки країни. Дані таблиці свідчать, що Україна за Індексом економічної свободи відноситься до країн з невеликою економікою (значення менше 50 балів), що є негативною тенденцією, а саме:

- в 2011 р. займає 164 місце (серед 179 країн) – індекс економічної свободи становить 45,8 балів;

- в 2016 р. займає 162 місце (серед 178 країн) – індекс економічної свободи становить 46,8 балів (що в порівнянні з 2011 р. більше на 1,0 бал).

Станом на 2018 р. у світовому рейтингу за індексом економічної свободи наша держава посідає 147 місце із 180 країн, а серед європейських держав – останнє 44-те місце, що характеризує нас як економічно «невільну» країну.

Але спостерігається покращення ситуації, оскільки загальна оцінка економічної свободи з кожним роком зростає, що є позитивною динамікою (табл.1.12) (Index of economic of freedom, 2019).

Факторами, що обмежують економічну свободу України, є: високий рівень корупції, податкового навантаження, слабкий захист трудових прав, несприятливий інвестиційний клімат, зростання зовнішнього боргу.

Таблиця 1.12

Показники економічної свободи України за 2016-2018 рр., бали

Рік	Місце у рейтингу	Загальна оцінка	Фіскальна свобода	Свобода бізнесу	Трудова свобода	Монетарна свобода	Торгова свобода	Інвестиційна свобода	Фінансова свобода
2018	147	51,9	82,6	62,7	52,8	60,1	81,1	35,0	30,0
2017	166	48,1	75,9	62,1	48,8	47,4	85,9	25,0	30,0
2016	162	46,8	67,9	56,8	46,9	66,9	85,8	20,0	30,0

Примітка: складено автором на основі (Index of economic of freedom, 2019).

Усі показники індексу економічної свободи дуже взаємопов'язані, тому зробивши певні кроки, які сприяли б покращенню одного показника, можна одночасно поліпшити й інші індекси, які впливають на загальний рівень економічної свободи, що наблизить Україну до більш економічно вільних країн (Економічна свобода у світі, 2019). Також необхідно зазначити, що від рівня економічної свободи залежить і конкурентноспроможність країни на світовій арені.

Для покращення ситуації необхідно використовувати важелі державного регулювання в напрямку розвитку підприємництва, що сприятиме економічному зростанню країни. Подолання негативних впливів глобалізації та ефективність соціально-економічного розвитку країни значною мірою залежить від ефективності державного управління.

Посилення глобальної інтеграції неоднозначно впливає на розвиток суспільства. Існують певні загрози від глобалізації - може виникнути політична, фінансова та демографічна експансії розвинутих країн. Як наслідок, поглиблюється між країнами диференціація за економічним розвитком. Отже, за таких умов Україна повинна вжити відповідні заходи задля ефективного розвитку інноваційної моделі економіки (Шахно, 2016с).

В умовах глобальних трансформацій виникає необхідність дослідження ролі державних інституцій. Ефективність розвитку людського капіталу й країни в цілому залежить від ефективності державного управління. За даними Всесвітнього банку (The World Bank), які представлені на аналітичному порталі «Гуманітарні технології», надається інформація щодо глобального дослідження якості державного управління (Governance Matters) різних країн світу (останні дослідження проводились в 2013 р.).

В методології розрахунків використовують шість індексів:

1. Врахування думки населення та підпорядкованість державних органів.
2. Політична стабільність та відсутність насилля.
3. Ефективність роботи влади.

4. Якість законодавства.
5. Главенство закону.
6. Стримання корупції.

Якість державного управління в країнах світу за 2008 - 2013 рр. представлено в табл. 1.13 (останнє дослідження Всесвітнього банку).

Таблиця 1.13

Якість державного управління в країнах світу за 2008 - 2013 рр.*

Країна	Якість державного управління в Україні за 2013 р.					
	Індекс №1	Індекс №2	Індекс №3	Індекс №4	Індекс №5	Індекс №6
Австралія	94,31	83,41	94,74	97,13	95,73	93,78
Білорусь	5,69	46,45	17,22	14,35	20,38	37,32
Болгарія	58,29	54,50	59,33	67,94	51,18	49,76
Великобританія	92,42	63,03	89,95	96,17	92,89	93,30
Угорщина	69,67	69,67	70,33	77,51	67,30	64,59
Вірменія	29,38	49,76	57,89	58,85	45,02	39,71
Німеччина	93,84	76,78	91,39	92,82	91,94	94,26
Греція	67,30	39,34	66,99	72,73	63,51	55,50
Данія	99,53	78,20	99,04	97,61	98,58	100,0
Канада	95,26	83,89	97,13	95,22	94,79	95,22
Китай	5,21	27,01	54,07	42,58	39,81	46,89
Молдова	45,50	45,50	41,15	49,28	42,65	23,92
Нідерланди	96,68	89,57	96,65	96,65	97,16	96,17
Норвегія	100,0	94,79	98,09	94,74	100,0	98,56
Польща	78,20	78,67	71,29	80,86	73,46	70,81
Росія	18,96	22,27	43,06	37,32	24,64	16,75
Румунія	57,35	52,61	52,63	69,38	56,40	52,63
Словакія	76,30	88,63	73,21	78,47	63,98	59,81
США	83,89	65,88	90,91	86,60	90,52	85,17
Узбекістан	2,37	26,54	17,7	3,35	11,37	8,13
Україна	36,97	21,33	30,14	28,71	23,22	11,96
Швейцарія	98,58	97,63	97,61	94,26	96,68	97,61
Швеція	99,05	90,52	98,56	99,04	99,53	99,04
Японія	85,31	81,52	93,78	83,25	89,57	92,82
Якість державного управління в Україні за 2008 р.						
Україна (2008р.)	47,0	44,0	33,0	39,0	31,0	28,0

Примітка: сформовано автором на основі (Рейтинг країн світу за рівнем глобалізації. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018).

Як видно з даних табл. 1.13, якість державного управління в Україні в 2013 р. за всіма індексами займає невисокі позиції в порівнянні з іншими країнами (Норвегія, Нідерланди, Данія, Швеція, Швейцарія та ін.). А в порівнянні з 2008 р. в Україні ситуація погіршилась по всім показникам.

Сьогодні в Україні спостерігається нестабільність політичної ситуації, недосконалість інституту права, економічна криза, що є негативною тенденцією й потребує вжити державою відповідних заходів.

Недооцінка впливу людського капіталу на розвиток національної економіки є головною, хоча й не єдиною причиною відставання в розвитку між Україною та іншими державами (Комарницький, І.М. та Бублик, М.І. 2008). Одним із важливих показників, який вимірює рівень суспільного добробуту й соціального розвитку країни та виступає індикатором розвитку людського капіталу, вважається Індекс соціального прогресу (The Social Progress Index). Даний показник розроблений в рамках міжнародного дослідницького проекту The Social Progress Imperative під керівництвом Майкла Портера, професора Гарвардського університету, відомого спеціаліста в області міжнародної конкурентоспроможності та стратегічного управління. Методика розрахунку не включає економічні показники ВВП, ВНД, але для визначення рівня соціального прогресу країни враховуються 50 показників, які об'єднані в три групи:

1. Основні потреби людини: їжа, доступність питної води, забезпечення житлом, доступ до медичної допомоги, рівень власної безпеки та ін.

2. Показники забезпечення благополуччя людини: доступність освіти та рівень грамотності населення, рівень охорони здоров'я, доступ до інформації та можливості використання комунікаційних технологій, рівень екології та ін.

3. Можливості розвитку людини: забезпечення прав та реалізації потенціалу і можливостей людини, рівень забезпечення власної та громадянської свободи тощо.

Дослідження Індексу соціального прогресу проводились в 2018 р. й вимірюється за шкалою від 0 (найменша ступінь стійкості) до 100 (найвища ступінь стійкості) (Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018). Рейтинг країн світу за рівнем соціального розвитку представлено в табл. 1.14.

Дані табл. 1.14 свідчать, що за Індексом соціального прогресу Україна в 2017 р. посідає 64 місце (68,35 балів) серед 128 країн світу, випередивши країни-сусіди: Білорусь (65 місце), Росію (67 місце), Молдову (72 місце).

Таблиця 1.14

Рейтинг країн світу за Індексом соціального прогресу 2017 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс соціального прогресу
1	Данія	90,57
2	Фінляндія	90,53
3	Ісландія	90,27
4	Норвегія	90,27
5	Швейцарія	90,10
6	Канада	89,84
7	Нідерланди	89,82
8	Швеція	89,66
11	Ірландія	88,91
12	Велика Британія	88,73
13	Німеччина	88,50
15	Бельгія	87,15
17	Японія	86,44
18	США	86,43
22	Чехія	84,22
24	Італія	82,62
26	Південна Корея	82,08
30	Словаччина	80,22
32	Польща	79,65
33	Греція	78,92
37	Угорщина	77,32
41	Болгарія	74,42
53	Грузія	70,80
59	Вірменія	69,01
64	Україна	68,35
65	Білорусь	67,80
67	Росія	67,17
72	Молдова	66,31
85	Узбекистан	62,02
92	Таджикистан	58,87
128	Центральна Африканська Республіка	28,38

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом соціального прогресу. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018.).

Але в порівнянні з високорозвинутими країнами, які займають лідируючі позиції (Данія, Фінляндія, Ісландія, Норвегія, Швейцарія та інші), а їх індекс соціального прогресу перевищує 90 балів, Україна значно відстає за рівнем соціального розвитку.

Якщо в зарубіжних країнах концентрувалась увага на перетворенні людського чинника в головну конкурентну перевагу держави як джерела суспільного багатства, то в Україні спостерігається відсутність ефективного механізму формування національного людського капіталу, немає виваженої державної стратегії його розвитку. Оцінку розвитку людського капіталу в порівнянні з іншими країнами здійснюють за такими основними показниками як: рейтингові оцінки розвитку людського капіталу серед країн світу, рівень інвестицій держави на розвиток людського капіталу (в освіту, професійне навчання, охорону здоров'я, фізичний та духовний розвиток тощо), рівень витрат на освіту в загальному обсязі ВВП, рівень якості життя тощо (аналіз даних показників представлено в розділі 2, 3).

Останні дослідження щодо Індексу соціального прогресу проводились в 2018 р. За даними 2018 р., Україна посідає 64 місце (як і в 2017 р.), але серед 146 країн світу, значення індексу становить 69,30 бали (табл. 1.15).

На жаль, сьогодні в Україні існує деграційна модель розвитку людського капіталу, яка сформована під впливом негативних тенденцій, а саме:

1. Недосконала соціально-економічна політика держави, наслідками якої є поширення рівня бідності населення, невідповідність рівня оплати до трудовитрат та рівня кваліфікації, низький рівень та якість життя людського капіталу. Спостерігається тенденція зменшення кількості людей із середнім достатком та перехід їх до категорії «бідних». Це негативний показник щодо рівня розвитку людського капіталу. Зменшення витрат держави на розвиток людського капіталу (у відсотках) до загальних видатків Державного бюджету. Якщо видатки на освіту в 2010 р. становили 21,13% до видатків

Таблиця 1.15

Рівень країн світу за рівнем соціального прогресу 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс соціального прогресу, балів
1	Норвегія	90,26
2	Ісландія	90,24
3	Швейцарія	89,97
4	Данія	89,96
5	Фінляндія	89,77
6	Японія	89,74
7	Нідерланди	89,34
9	Німеччина	89,21
11	Швеція	88,99
12	Ірландія	88,82
13	Велика Британія	88,74
14	Канада	88,62
17	Бельгія	87,39
18	Південна Корея	87,13
21	Італія	86,04
25	США	84,78
26	Чехія	84,66
29	Греція	82,59
32	Польща	81,21
35	Словаччина	80,34
36	Угорщина	80,11
40	Болгарія	76,27
46	Білорусь	73,73
54	Грузія	71,14
55	Вірменія	70,87
60	Росія	70,16
64	Україна	69,30
69	Молдова	67,69
75	Турція	66,81
87	Китай	64,57
98	Узбекістан	59,55
106	Таджикістан	53,09
141	Нігер	36,69
146	Центральна Африканська Республіка	26,01

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом соціального прогресу. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018.).

Державного бюджету, то в 2016 р. вони зменшились до 15,49%. Також характерно скорочення фінансування на науку - майже 0,15 % ВВП. В своїх дослідженнях Т.Б. Лебеда зазначає, якщо витрати на науку становлять менше 0,4% ВВП, то вона виконує тільки соціокультурну функцію в країні.

Ефективність впливу науки на інноваційно-економічний розвиток країни досягається, коли відсоток витрат на науку більше 0,9% ВВП (Лебеда, 2012). Вчений С.Г. Струмилін свого часу визначив вплив освітнього фактору на збільшення національного доходу. За його розрахунками, витрати на освіту окуповуються вже в перші півтора року, а протягом трудового життя людини держава отримує дохід від інвестування в цей вид капіталу майже 73% річних (Струмилін, 1957).

В стратегії сталого розвитку «Європа 2020» зазначено, що ядром людського капіталу є знання та інновації, а рівень фінансування цих складових від загальної суми сукупного ВВП ЄС становить 3%. Згідно Стратегії, майже 40% молоді повинні мати вищу освіту. Головний акцент в базовій європейській моделі ставиться на отримання знань протягом життя.

1. Низький рівень іноземних інвестицій в розвиток системи освіти та неефективне використання коштів.

2. Наростання асиметричності в сфері соціально-трудова відносин, де спостерігаються десоціалізація, низький рівень соціальної відповідальності, соціальна напруженість, соціальна незгуртованість. На думку А.М. Колот, основними асиметріями виступають:

- інституціональна - недосконалість чи несформованість інститутів норм і правил, які повинні забезпечувати регулювання диспропорцій та ризиків на ринку праці;

- економічна – нерівномірність розподілу доходів. В порівнянні з розвинутими країнами світу, в Україні спостерігається поляризація доходів багатих і бідних. Якщо статки 10% найбільш багатих верств населення й 10% найбідніших в країнах Європи відрізняються в 5 - 8 разів, то в Україні ця різниця досягає майже 29 разів (Згуровський, Пахомов, Філіпенко та ін., 2010, с.265);

- соціальна – нерівність доступу до соціальних благ, недотримання принципу соціальної справедливості, недосконалість механізмів соціального партнерства та соціального діалогу тощо;

- інформаційна – необ'єктивна та спотворена інформація (невідповідність інформації дійсному стану трудового процесу, рівня освіти, кваліфікації).

3. Неврегульованість між ринком праці та його потребою фахівців певної кваліфікації і підготовкою системи освіти. Відсутність належної державної підтримки розвитку освіти і науки. Спостерігаються суперечності:

- між рівнем отриманих знань та кваліфікації й наявним практичним досвідом, що призводить до складностей працевлаштування, особливо молоді;

- інститут вищої та професійної освіти не задовольняє запитів ринку праці, де поширюються нові форми зайнятості, виникають нові спеціальності. Відсутній механізм гнучкого реагування системи освіти на потреби підприємств в сучасних кваліфікованих фахівцях. Це свідчить про недосконалість взаємозв'язку «держава – система освіти – бізнес – ринок праці».

4. Недосконалість інституту охорони здоров'я людського капіталу країни. Головна причина – брак коштів на фінансування медичних послуг. Тоді як в Швеції, Норвегії, Фінляндії уряд фінансує вартість медичних послуг майже на 95%.

5. Втрата інтелектуального капіталу внаслідок міграцій, який є головним фактором генерації інновацій та підвищення конкурентних переваг національної економіки в цілому. Головними причинами виступають: зниження рівня та якості життя, відсутність можливостей для реалізації творчого потенціалу людського капіталу.

У розвинених країнах людський капітал став головним продуктивним чинником в індустрії знань — розвитку інноваційних виробництв, підвищенні їх ефективності, створенні новітніх технологій, випереджаючому розвитку науки, культури, безпеки, охорони здоров'я, соціальної сфери. За даними Доповідей Програми розвитку ООН про розвиток людини, частка людського капіталу в національному багатстві високорозвинутих країн таких,

як Швейцарія, Німеччина, США, Фінляндія, Японія та інших сягає 80 %. Саме якість і величина національного людського капіталу визначають можливості і здатність країни створювати чергові передові технологічні уклади економіки, підкорювати нові високі технології (Кравченко, Н.В., 2015).

На відміну від високорозвинених країн, в Україні лише 15% зростання ВВП досягається за рахунок людського капіталу, а 85% за рахунок фізичного (відтвореного) і природного капіталів. Крім того, наявність в Україні проблем депопуляції населення, погіршення рівня та якості життя, незайнятості високоосвічених безробітних, старіння знань, втрата інтелектуального капіталу вимагає створення національної стратегії інноваційного розвитку людського капіталу у відповідності до вимог розвитку економіки знань та формування інформаційного суспільства (Кравченко, Н.В., 2015; Білецький, 2013).

Досвід зарубіжних країн свідчить про постійне зростання інвестицій в освіту, професійне навчання, охорону здоров'я. Так, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3% фонду заробітної плати (і продовжують зростати), у Великій Британії витрати на проведення професійного навчання - 3,6% ВВП, а у США витрати на підвищення кваліфікації та професійне навчання кадрів понад 100 млрд. дол. У розвинених країнах підвищення професійної майстерності працівників відбувається кожних три роки, а в Японії цей термін не перевищує 1–1,5 року. В умовах прискорення глобалізаційних процесів, коли людина виступає ключовим фактором сталого розвитку, витрати на її розвиток розглядаються як інвестиції та необхідні умови підвищення конкурентоспроможності національної економіки (Кравченко, Н.В., 2015; Кравченко та Шахно, 2015).

Однією з країн-лідерів, яка витрачає значні обсяги коштів на розвиток людського капіталу, є Сполучені Штати Америки. В своїх дослідженнях щодо користі від інвестицій в освіту та професійний розвиток аналітики

«Американського товариства сприяння навчанню і розвитку» визначили, що зростання економіки в кінці ХХ століття за рахунок підвищення рівня освіти людського капіталу становило 2,1%, за рахунок збільшення капіталу – 0,5%, за рахунок зростання населення – 0,4%. В США щороку підприємствами середнього та великого бізнесу витрачається близько 100 млрд. дол. на реалізацію власних програм для навчання та розвитку людського капіталу фірми (Шаульська, 2014, с.403).

Для підвищення ефективності формування та розвитку людського капіталу в Україні необхідно звернути увагу на зарубіжний досвід. Так, Л.В. Шостак та В.А. Петрині акцентують увагу в своїх дослідженнях на тому, що розвинені країни створили механізм тісної взаємодії держави й підприємств в напрямку підготовки та перепідготовки кадрів, що сприяє ефективній зайнятості людського капіталу. Це відображається в створенні відповідної нормативно-правової та інформаційної бази, здійсненні податкової політики з боку держави, фінансування, регулювання соціального страхування (Бублик, М.І., 2009). В Швеції, Німеччині, Італії та Франції застосовують систему фінансування молоді до 25 років. Застосовують метод навчання, який поєднує одночасно теоретичну підготовку в закладах освіти та часткову зайнятість на підприємстві, що дає змогу набути практичних кваліфікаційних навичок. Даний метод представляє собою спеціально розроблену програму, за допомогою якої координуються паралельно дві системи: підприємства активно взаємодіють з закладами освіти, коригують програми теоретичної підготовки та здійснюють контроль за навчальним процесом.

Також одним з напрямів ефективного розвитку людського капіталу за кордоном є практика підготовки та перепідготовки працівників (особливо значної уваги підготовці та перепідготовці надається на підприємствах Японії, США, країнах Європи). У Великій Британії, наприклад, перепідготовкою менеджерів на фірмах займаються:

- фірми з надання консультаційних послуг та проведення тренінгів;

- приватні центри підвищення кваліфікації;
- академічні курси;
- спеціальні курси при закладах вищої освіти щодо безперервного навчання менеджменту.

Особливої уваги навчання та підвищенню кваліфікації протягом життя надається в Японії. В порівнянні з США, японські фірми витрачають на навчання на одного зайнятого більше в 3-4 рази. Головною складовою професійного навчання в Японії є впровадження концепції «гнучкого працівника», за якою підготовка працівника здійснюється за 2–3 спеціальностями і в подальшому підвищення кваліфікації відбувається протягом трудового життя.

У країнах з розвинутою ринковою економікою запроваджують сучасну систему оцінки персоналу різних категорій підприємства, в основі якої лежить самооцінка персоналу. Як свідчать дослідження американської корпорації «Дженерал електрик», майже 90% керівників та 86% робітників вважають важливим самооцінку працівників в застосуванні методу оцінки персоналу. Поширення набуває метод оцінки за досягненням поставлених цілей.

Зарубіжний досвід свідчить про застосування на підприємствах гнучких форм та систем оплати праці, впровадження мотиваційних програм. Найбільшого використання набули:

- прогресивні форми оплати праці;
- тарифні системи оплати праці (в країнах з розвинутою економікою переважно застосовують єдині тарифні сітки для спеціалістів, службовців та робітників);
- застосування нових систем преміювання та заохочення. Так, поширення набуває система стимулювання за інноваційні ідеї працівників. Для цього на підприємствах створюються спеціальні преміальні фонди. Також застосовуються система «відкладених премій» за створення нової продукції, за підвищення рівня якості та ефективності праці;

- нарахування оплати праці працівникові за індивідуальним підходом;

- збільшення вартості розумової праці (Шостак та Петріні, 2018).

Це все сприяє підвищенню продуктивності праці на фірмах, використанню творчого потенціалу працівників, ефективному розвитку людського капіталу. Сучасний глобалізований світ підвищує вимоги до якості людського капіталу. Розвиток науково-технічного прогресу, впровадження сучасних технологій передбачає підвищення рівня освіти, професіоналізму, творчої активності людського капіталу. Тільки висококваліфіковані працівники, які здатні до інноваційної праці, взмозі створювати інноваційну продукцію.

В умовах постіндустріального суспільства головною ознакою є формування нової моделі економіки, яка базується на економіці знань. Інтелектуальні здібності людини виступають ключовим фактором розвитку суспільства. На сьогодні значних успіхів досягають ті країни, що володіють, в першу чергу, не значними матеріальними багатствами, а людським капіталом з високим рівнем інтелектуалізації (Kuzmin, O.Ye., Bublik, M.I. and Rybytska, O.M., 2016).

Головні сфери розвитку економіки знань, що сприяють розвитку людського капіталу та суспільства, а саме:

- створення відповідного інституціонального середовища та застосування економічних важелів для ефективного використання інтелекту національного людського капіталу і глобальних знань в усіх секторах економіки;

- модернізація освіти, підвищення її якості та впровадження моделі безперервної освіти, що означає навчання протягом життя;

- впровадження науково-дослідних розробок та розвиток інноваційної діяльності;

- розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та інфраструктури.

Ключовими характеристиками та складовими економіки знань є:

- знання, які виступають фундаментом економічного зростання, головним фактором виробництва, де на перший план виходить інноваційна праця особистості та її інтелектуальні здібності;
- розвиток інтелекто- і знаннємістких галузей, де відбувається формування як нових інститутів інтелектуальної діяльності, так модернізація і старих, а саме: розвиток та модернізація освітніх та наукових закладів, дослідницьких лабораторій, центрів наукових досліджень тощо;
- переважання частки зайнятості працівників інноваційною працею більш, як на 50 відсотків (Колот, 2010а).

Для України першочерговим завданням є підвищення рівня якості освіти, бо саме знання є стратегічним ресурсом країни, що створюють відповідні умови для генерації нових ідей, випуску інноваційної продукції, створення нових технологій, що забезпечить зростання конкурентних переваг національної економіки. Становлення України на новий шлях розвитку вимагає нових підходів, одним з яких є розвиток інноваційної культури. Вона відображає здатність людини до сприйняття нових знань, ідей на основі інноваційного підходу. Людина в умовах розвитку економіки знань характеризується здатністю до нового типу мислення, змінами ментальності та духовного розвитку. Економіці знань притаманні високий рівень соціального захисту людини, висока моральність, соціально-економічна стабільність та соціальна згуртованість.

Останні дослідження Всесвітнього банку щодо рівня розвитку економіки знань в країнах світу було здійснено в 2012 р. (за результатами 2011 р.). Серед 146 країн світу за Індексом економіки знань (шкала від 1 до 10) Україна посідала 56 місце - 5,76, а в 2008 р. даний індекс складав 6,00 (51 місце). Як видно, протягом п'яти років Україна погіршила свої позиції. Лідуючі позиції за Індексом економіки знань займали країни: Швеція (9,43), Фінляндія (9,33), Данія (9,16), Нідерланди (9,11), Норвегія (9,11) та інші.

Зарубіжний досвід свідчить, що формування інноваційної моделі розвитку економіки потребує запровадженню регуляторної політики держави, спрямованої на розвиток інституцій, які забезпечать сприятливий мікроклімат для розвитку людського капіталу, підвищення його конкурентоспроможності. Посилюється роль державного та соціального партнерства, де відбувається конструктивний діалог держави і бізнес-структур.

Глобальні дослідження щодо рівня інноваційного розвитку країн здійснюються з 2007 р. в рамках спільного проекту Міжнародної бізнес-школи INSEAD, Корнельського університету (Cornell University) та Всесвітньої організації інтелектуальної власності (World Intellectual Property Organization, WIPO), де визначається Глобальний індекс інновації, який представляє собою комплекс показників, які характеризують рівень інноваційного розвитку країн світу різного рівня економічного розвитку. Методика розрахунку включає 82 змінних показника, що згруповані за двома напрямками (розрахунок індекса визначається як зважена сума оцінок двох груп показників – від 0 до 100):

1. Наявні ресурси і умови для проведення інновацій (Innovation Input):

- інститути;
- людський капітал і дослідження;
- розвиток внутрішнього ринку;
- інфраструктура;
- розвиток бізнесу.

2. Результати від впровадження інновацій (Innovation Output):

- розвиток економіки знань та технологій;
- результати впровадження творчої діяльності.

Рейтинг країн світу за Глобальним індексом інновацій, який дає можливість оцінити ефективність зусиль щодо впровадження та розвитку інновацій в тій чи іншій державі, представлено в табл. 1.16 (Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

Рейтинг країн світу за Глобальним індексом інновацій 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс інновацій
1	2	3
1	Швейцарія	67,69
2	Швеція	63,83
3	Нідерланди	63,36
4	США	61,40
5	Велика Британія	60,89
9	Німеччина	58,39
10	Ірландія	58,13
11	Південна Корея	57,70
13	Ісландія	55,76
14	Японія	54,72
15	Франція	54,18
18	Канада	53,65
19	Норвегія	53,14
22	Китай	52,54
24	Чехія	50,98
27	Бельгія	49,85
34	Словаччина	43,43
36	Болгарія	42,84
38	Польща	41,99
39	Угорщина	41,74
43	Турція	38,90
44	Греція	38,85
45	Росія	38,76
50	Україна	37,62
54	Молдова	36,84
59	Вірменія	35,65
68	Грузія	34,39
88	Білорусь	29,98
94	Таджикістан	28,16
127	Йемен	15,64

Джерело: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Глобальним індексом інновацій. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

Дані табл. 1.16 свідчать, що в 2018 р. серед 127 країн світу, які приймали участь в дослідженні за рівнем інновацій, Україна займає 50 місце, а Глобальний індекс інновацій становив 37,62. Це свідчить про недостатне

використання ресурсів та інноваційного потенціалу країни. Лідерами світу за Глобальним індексом інновацій є розвинуті країни: Швейцарія, Швеція, Нідерланди, США, Велика Британія, показник яких перевищує 60 балів. За даними Всесвітнього економічного форуму, економіка України за рівнем інноваційного розвитку значно поступається іншим державам. Якщо частка підприємств, які займаються і впроваджують технологічні інновації в Україні, становить 9 – 11%, то в інших державах цей показник значно більший, а саме: Німеччина – 70%; Канада – 65%; Бельгія – 60%; Данія, Ірландія і Фінляндія – 55–57%; для більшості країн Східної і Центральної Європи – в межах 20–40% (Шостак та Петріні, 2018, с. 451).

Важливим показником рівня економічного та соціального благополуччя країни, рівня розвитку людського капіталу можна вважати показник розвитку інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) в країні. Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ICT Development Index) розрахований за методикою Міжнародного союзу електрозв'язку (International Telecommunication Union), який є спеціалізованим підрозділом ООН й визначає світові стандарти в області ІКТ. Даний індекс представляє собою комбінований показник досягнень країни щодо розвитку інформаційно-комунікаційних технологій – доступу та навичок практичного використання ІКТ (Рейтинг країн світу за рівнем розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019). Рейтинг країн світу за рівнем розвитку інформаційно-комунікативних технологій представлено в табл. 1.17.

Як свідчать дані табл. 1.17, за Індексом інформаційно-комунікаційних технологій серед 176 країн світу Україна посідає 79 місце з показником – 5,62 балів. Для порівняння: в 2007 р. Україна серед 154 країн світу займала 51 місце (3,80), а в 2002 р. – 59 місце з індексом ІКТ – 2,50 балів. До першої п'ятірки країн-лідерів в області інформаційно-комунікаційних технологій увійшли: Ісландія (8,98), Південна Корея (8,85), Швейцарія (8,74), Данія (8,71), Велика Британія (8,65).

Рейтинг країн світу за Індексом інформаційно-комунікаційних технологій
2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс розвитку ІКТ
1	2	3
1	Ісландія	8,98
2	Південна Корея	8,85
3	Швейцарія	8,74
4	Данія	8,71
5	Велика Британія	8,65
7	Нідерланди	8,49
8	Норвегія	8,47
10	Японія	8,43
11	Швеція	8,41
12	Німеччина	8,39
16	США	8,18
20	Ірландія	8,02
25	Бельгія	7,81
29	Канада	7,77
32	Білорусь	7,55
38	Греція	7,23
43	Чехія	7,16
45	Росія	7,07
46	Словаччина	7,06
47	Італія	7,04
48	Угорщина	6,93
49	Польща	6,89
50	Болгарія	6,86
58	Румунія	6,48
59	Молдова	6,45
67	Турція	6,08
74	Грузія	5,79
75	Вірменія	5,76
79	Україна	5,62
80	Китай	5,60
95	Узбекистан	4,90
176	Еритрея	0,96

Джерело: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом інформаційно-комунікаційних технологій. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018).

На жаль, Україна значно відстає від провідних країн та її роль поки що зводиться до постачання власних ресурсів (як сировинних, так і інтелектуальних) для забезпечення технологічного прогресу інших держав. Щоб в майбутньому Україна не стала сировинним ресурсом для інших країн, необхідно впроваджувати концепцію інноваційного розвитку держави з акцентом на розвиток людського капіталу як головного стратегічного ресурсу підвищення конкурентних переваг держави, створювати умови для нарощування науково-технічного потенціалу. Створення високотехнологічної продукції, яка є основою формування ВВП, повинно стати першочерговою задачею ефективного розвитку інноваційної економіки. На міжнародній арені лідерами із впровадження передових технологій виступають Китай, Південна Корея, США, Японія, Сінгапур (їх частка на світовому ринку становить майже 80%), тоді як частка України на сьогодні становить лише 0,1% (Шостак та Петріні, 2018).

Орієнтація України на європейські стандарти життя та спрямування в міжнародний економічний простір вимагає нових підходів до формування якісного людського капіталу та його розвитку, що є головним критерієм підвищення конкурентоспроможності та розвитку інноваційної економіки (Васіна, 2015, с.255-258). На сьогодні в умовах глобалізації відбувається процес інтелектуального перерозподілу у світі, що означає змагання країн за головний невичерпний ресурс – це інтелект людини, який є основою створення нових технологій, розвитку науково-технічного прогресу. За таких умов в Україні першочерговою задачею є формування ефективної системи відтворення людського капіталу, що є основою для впровадження інноваційної моделі розвитку та підвищення конкурентоспроможності національної економіки (Шахно, 2017g).

З нашої точки зору, для цього необхідно нові підходи до вирішення поставлених задач, які можливо реалізувати тільки за рахунок створення альянсу «державна – освіта – бізнес – ринок праці» з врахуванням досвіду зарубіжних країн, а саме:

- удосконалення законодавчої бази та проведення системного реформування галузей розвитку людського капіталу;
- активізація з боку держави щодо здійснення нової соціальної та інноваційної політики, запровадження стимулів до інвестицій в людський капітал, збільшення державних капіталовкладень в розвиток людського капіталу та розширення джерел їх фінансування. Стратегічні орієнтири державної соціальної політики повинні бути націлені на розвиток конкурентоспроможного національного людського капіталу, підвищення його якості та реалізацію творчого потенціалу;
- створення відповідних умов для створення інновацій та їх практичної реалізації, удосконалення механізму стимулювання створення високотехнологічних робочих місць та впровадження інноваційної праці на підприємствах;
- розробка ефективного фінансово-економічного механізму для модернізації освітньої сфери, зосередження ресурсів на найбільш пріоритетних напрямках розвитку освіти;
- сприяння розвитку системи професійного навчання та підвищення кваліфікації, післядипломної освіти, впровадження дуальної освіти на всіх рівнях тощо.

На нашу думку, кроками, які зроблять Україну процвітаючою, демократичною, вільною і по-справжньому незалежною, є: розвиток ринку капіталу, спрощення процедури відкриття бізнесу, реєстрації власності, зменшення кількості документів дозвільного характеру, скорочення кількості контролюючих органів - усе це сприятиме зниженню бюрократичних перешкод для інвесторів і підприємців. Також державі необхідно впроваджувати заходи, що сприятимуть забезпеченню економічної стабільності в країні; розвивати конкурентне середовище; створювати умови для підвищення доступності кредитних ресурсів і поліпшення інвестиційного клімату; сприяти розвитку людського капіталу та покращувати якісний складу трудових ресурсів; розвивати інфраструктуру, фінансовий ринок;

підвищувати технологічний рівень виробництва та ефективність використання паливно-енергетичних ресурсів; сприяти експорту та імпортозаміщенню, стимулювати інновації та НТП. Щоб забезпечити зростання конкурентоспроможності України у світі, необхідно посилити такі фактори, які б сприяли росту ефективності виробництва і переходу до інноваційного та сталого розвитку, а саме: свобода бізнесу, фінансова, інвестиційна, торгівельна, грошова свободи, захист права власності тощо.

Підсумувавши вище сказане, зазначимо, що економічна свобода - це не тільки фінансовий успіх, а ще й соціальні вигоди та скорочення бідності, адже люди в економічно вільних суспільствах живуть довше, мають краще здоров'є і піклуються про навколишнє середовище.

Таким чином, як свідчить міжнародний досвід, лідируючі позиції за рівнем інноваційного розвитку економіки та якості людського капіталу займають країни, політика яких зосереджена на значних обсягах інвестицій в освіту та розвиток людини. Стратегічними орієнтирами розвитку України повинні бути інтелектуалізація людського капіталу та розвиток творчої складової, підвищення рівня та якості освіти, що є фундаментом розвитку економіки знань.

Дослідження впливу глобалізації на розвиток людського капіталу дає змогу зробити висновок, що в умовах посилення глобалізаційних процесів, коли загострюється боротьба між країнами, і, в першу чергу, за інтелект людини, виникають нові форми розвитку людського капіталу. Для підвищення конкурентоспроможності національної економіки необхідно формування нових підходів до розвитку особистості та її творчих здібностей.

З нашої точки зору, в сучасних умовах формується нова глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу – це інтеграція інтелектуальної творчої людини з високим рівнем професіоналізму у світовий простір, яка за рахунок компетентнісних можливостей здатна до самовдосконалення та саморозвитку, відповідає вимогам глобалізації, створює безмежні цінності інноваційною працею, ринкова вартість яких з

часом нескінченно збільшується й приносить дохід. Для ефективного розвитку національної економіки держава повинна, в першу чергу, бути конкурентною в галузі освіти, науки, інформаційної економіки, підвищувати рівень добробуту та якості життя населення, створювати умови для зростання його духовно-інтелектуального потенціалу.

Висновки до розділу 1

Актуальність теми людського капіталу зумовлена тим, що людину розглядають в центрі економіки як невичерпний ресурс, який є основоположним у функціонуванні національної економіки. Здійснене дослідження дозволило нам зробити такі висновки:

1. Виявлено, що еволюційні підходи науковців до дослідження категорії «людський капітал» дають змогу констатувати, що формування теорії людського капіталу є процесом накопичення наукових поглядів та теоретико-методологічних концепцій щодо ролі і місця людини в економіці на основі поєднання і синтезу різних наукових шкіл, течій, нагромадження ідей вчених різних часів. Формування теорії відбувалося поступово під впливом науково-технічного прогресу та змін у часі соціально-економічних суспільних відносин.

2. З'ясовано, що сучасні концепції розвитку людського капіталу ставлять акценти на людині як головному ресурсі й цінності розвитку суспільства. Головна увага привертається до підвищення якості людського капіталу, де фундаментом виступає впровадження навчання впродовж життя і розвиток особистості з врахуванням здібностей та можливостей. Представлено авторське бачення визначення категорії «людський капітал» та виокремлено рівні формування людського капіталу в умовах глобалізації. Узагальнено наукові підходи до класифікації людського капіталу за певними ознаками.

3. Визначено, що з переходом суспільства до інформаційно-інноваційної моделі розвитку, зі зростанням масштабів науково-технічних перетворень роль людського капіталу значно посилюється. Він є головною продуктивною силою соціально-економічного розвитку. Тому набувають важливості питання ефективного відтворення людського капіталу в сучасних умовах. Запропоновано удосконалення механізму формування системи відтворення людського капіталу в сучасних умовах.

4. Узагальнено наукові підходи вчених до визначення поняття «інвестиції в людський капітал» та запропоновано авторське бачення суті даної категорії. Визначено основні напрямки інвестицій в людський капітал, який є визначальним фактором розвитку економіки в умовах глобалізації. Удосконалено класифікацію інвестицій в людський капітал та представлено концептуальну модель підвищення ефективності системи інвестування в розвиток людини.

5. Доведено, що інтеграція України до міжнародного світового простору, де відбуваються процеси глобальних трансформацій, які супроводжуються значним рівнем конкуренції, першочерговою задачею є формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки. Ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності національної економіки виступає людина, яка є носієм інтелекту, досвіду, творчості, що сприятиме новій траєкторії розвитку в постіндустріальному суспільстві.

6. Обґрунтовано, що в умовах посилення глобалізаційних процесів відбулося зміщення акцентів ролі людського капіталу з витратного фактору на соціальний і продуктивний, де першочергове значення набуває освіта. Найбільшою цінністю стає людина творча, з креативним мисленням й високим рівнем професіоналізму.

7. Виявлено, що під впливом глобалізації відбулося розширення функцій і зміна структури людського капіталу. Виникають інноваційні форми людського капіталу, що потребує також інноваційних форм його використання. Основою й головним ядром інноваційного потенціалу людини

виступають її творчі здібності, які не можуть бути вичерпними на відміну від інших ресурсів. Доведено, що формується глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу як сучасна вимога часу й ключовий ресурс розвитку суспільства.

8. Досліджено як вітчизняний, так і зарубіжних досвід країн щодо розвитку людського капіталу, який свідчить, що в національному багатстві розвинутих країн людський капітал становить майже 80%. В першу чергу, надається перевага освіті й професійному удосконаленню, створенню умов для реалізації творчого потенціалу. Україна за багатьма показниками відстає від провідних країн, що потребує розробки стратегії інноваційного розвитку країни з врахуванням позитивного досвіду розвинутих країн. В Україні спостерігається відсутність ефективного механізму формування національного людського капіталу, немає виваженої державної стратегії його розвитку.

9. Визначено, що людина перебуває в центрі будь якої системи й створює передумови розвитку нової парадигми розвитку інноваційно-глобалізаційного людського капіталу. Стратегічними орієнтирами розвитку України повинні бути інтелектуалізація людського капіталу та розвиток творчої складової, підвищення рівня та якості освіти, що є фундаментом розвитку економіки знань. В країні необхідно впроваджувати концепцію інноваційного розвитку держави з акцентом на розвиток людського капіталу як головного стратегічного ресурсу підвищення конкурентних переваг держави.

Результати авторських напрацювань відображено у наукових публікаціях (Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2014; Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Козлова, О.О., 2015; Шахно, А.Ю. та Ковальчук, В.А., 2016; Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2016; Шахно, А.Ю., 2016а; Шахно, А.Ю., 2016с; Шахно, А.Ю., 2016d; Шахно, А.Ю., 2017d; Шахно, А.Ю., 2018b; Шахно, А.Ю. та Клименко, К.В., 2018; Шахно, А.Ю., 2019а; Шахно, А.Ю., 2019b).

РОЗДІЛ 2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

2.1. Методологічні засади дослідження людського капіталу

Розвиток концепції людського капіталу є закономірним результатом розвитку світової економіки й суспільства, що є предметом досліджень багатьох видатних вчених. В результаті переосмислення ролі людини як найціннішого ресурсу в розвитку суспільства та економічної системи в цілому відбулися кардинальні зміни щодо теоретико-методологічних поглядів на сутність і значення людського капіталу, його ефективного мотиваційного механізму, набуття знань, умінь. Відбулося переосмислення значення розвитку здібностей людини та їх реалізації, здатності до інноваційної праці.

Дослідження науковців показали, що основними етапами розвитку теорії людського капіталу є:

- класичний період (до XIX ст.) – характеризується використанням логіко-філософського, дедуктивного та морально-аксіологічного методів;

- інституціональний період (XIX – початок XX ст.) – відзначається поступовим розвитком інституціональної теорії та використанням в цей період переважно історико-порівняльного та нормативно-інституціонального методів;

- біхевіоралістичний період (20 – 70 рр. XX ст.) – характерним є дослідження теорії людської поведінки. З метою визначення сутності людини застосовуються психологічні методи;

- постбіхевіористський період (остання третина XX ст. – теперішній час) – для дослідження людини як цілісної економічної категорії застосовуються як традиційні прийоми, так і сучасні (Ящук, 2013, с.71).

Науковий інтерес до формування, ефективного використання й розвитку людського капіталу передбачає використання певних

методологічних підходів, які обумовлені, насамперед, багатогранністю та складністю даної категорії.

Опрацювання літературних джерел дало нам змогу узагальнити наукові підходи до дослідження розвитку людського капіталу, основними з яких є:

- діалектичний;
- синергетичний;
- системний;
- системно-структурний;
- історичний;
- комплексний;
- інституціональний;
- інвестиційний;
- ресурсний;
- інноваційний підходи.

Діалектичний підхід є загальною методологічною основою наукового дослідження тенденцій людського розвитку. Він базується на таких основних положеннях: врахування закону перетворення простих кількісних змін на комплексні якісні; розгляд боротьби між старими й новими відносинами у сфері людського розвитку з огляду на властиві явищам внутрішні суперечності; розгляд усіх соціальних і економічних аспектів людського розвитку у взаємозумовленості і взаємозв'язку, динаміці й оновленні (Ларіна та Брацлавська, 2012, с.5).

До методологічних засобів, які досліджують людський капітал, можна віднести синергетичний підхід, який ґрунтується на теорії самоорганізації і передбачає комплексне врахування форм і зв'язків різного рівня між елементами системи, розвиток яких укріплює її ефективність і цілісність, можливість її багатоваріантного розвитку, а також уможлиблює виникнення нової якості. У контексті дослідження з погляду синергетичного підходу до господарського механізму, крім самоорганізації, належить комплекс форм, методів і важелів всебічного розвитку людини — формування її потреб,

системи стимулів, узгодження економічних інтересів різних груп та прошарків та макро- і мікрорівнях.

Системний підхід є одним із визначальних методологічних підходів, що використовують в аналізі економічних процесів та явищ. Глибина та комплексність досліджень визначається необхідністю його застосування до аналізу економічних процесів на мікро- та макрорівнях. Система представляє собою комплекс підсистем, компонентів та їх структурних елементів, при взаємодії яких створюється якісно нова об'єктивна цілісність. Головними об'єктами досліджень виступають різні складові систем.

Системно-структурний підхід представляє капітал як комплекс елементів і властивостей, взаємодія між якими формує нову цілісність. Цей підхід допомагає досліджувати людину як біосоціальну істоту, що поєднує соціальні, економічні, культурні, психологічні, біологічні складові. Методологічна основа системно-структурного підходу представлена у новому підході до об'єкта вивчення. Даний підхід не вирішує питання, але є знаряддям її нового, реальнішого формулювання. Системно-структурний підхід представляє людський капітал як цілісність, яка формується за рахунок поєднання елементів та характеристик, які беруть участь у процесі. (Ларіна та Брацлавська, 2012, с.6-7).

Історичний підхід до розгляду категорії «людський капітал» базується на взаємозв'язку його історичних форм. Роль людини у соціально-економічному прогресі досліджується у взаємозв'язку минулих, теперішніх та майбутніх тенденцій, що впливають на формування людського капіталу.

Комплексний підхід дає можливість розглядати людину як складну систему, яка представляє собою поєднання компонентів людського капіталу в їх взаємозв'язку та впливу на національну модель економіки. Даний підхід дає можливість розробки багатокомпонентної системи підвищення конкурентоспроможної моделі розвитку людського капіталу (Мартінова, 2016).

Інституціональний підхід передбачає створення інституціонального середовища для ефективного формування та розвитку людського капіталу. В першу чергу, ця функція визначається діями держави, які повинні бути спрямовані на формування інститутів. Ефективність створених нових інститутів та модернізація старих визначається цілями й завданнями, визначеними державою в напрямку побудови інноваційної моделі розвитку економіки, де ядром виступає людина освічена, творча й здатна до генерації нових ідей, що приносить користь як державі, так і самій особистості.

Інвестиційний підхід зумовлює здійснення оцінки людського капіталу, враховуючи витрати як держави, так і індивіда на освіту, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, охорону праці, духовний та фізичний розвиток, мобільність, екологію тощо. Людський капітал формується за рахунок інвестицій.

Використання ресурсного підходу базується на визначенні людського капіталу як певного запасу здібностей, навичок, талантів, потенційних можливостей (тобто ресурсів), які є головним фактором зростання продуктивної діяльності, що сприяє збільшенню доходу та вигод (Носик, 2014b, с.151).

В умовах інтенсифікації інноваційних процесів розвитку економіки знань сформувався інноваційний підхід, за яким головним акцентом в дослідженнях людського капіталу є здатність індивіда да продукування та впровадження інновацій. Побудова інноваційної економіки в умовах глобалізації потребує створення нових механізмів формування та відтворення людського капіталу та застосування нових моделей його розвитку.

Однією з головних проблем виникнення й створення теорії людського капіталу було визначення вартісної оцінки продуктивних здібностей людини. В різні часи вчені-економісти пропонували різноманітні інструменти та методи оцінки людського капіталу, але не існує єдиної загальноприйнятої методики. Науковці ствержували, що в деяких випадках дуже складно або неможливо оцінити кількісні та якісні характеристики людського капіталу.

О.М. Носик в своїх наукових працях акцентує увагу на тому, що використання історичного методу дослідження людського капіталу є необхідною умовою, що дає змогу з'ясувати не тільки історичні витoki виникнення теорії людського капіталу, але й напрямів, змісту й перспектив розвитку даної теорії.

Історичний метод представляє собою взаємозв'язок трьох напрямів наукового аналізу:

1. Історико-генетичний — дослідження світогляду різних науковців, формування нових наукових поглядів, виникнення теорії, концепцій та їх аналіз в різні історичні періоди.

2. Історико-теоретичний — аналізування розвитку сучасної теорії людського капіталу під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Досліджується вплив нових наукових поглядів на розв'язання проблем, на становлення та розвиток теорії людського капіталу, обумовлених розвитком певних течій і шкіл економічної думки.

3. Історико-прогнозний — обґрунтування на основі історичного минулого й визначених тенденцій перспектив наукових концепцій, напрямів розвитку теорії людського капіталу в умовах глобальних трансформацій сучасного суспільства (Носик, 2014а, с.101).

Всі методи по відношенню до людського капіталу поділяються на:

1) методи вимірювання – визначають показники, за допомогою яких надається повна інформація про наявний людський капітал;

2) методи оцінки – оцінка людського капіталу здійснюється як в абсолютних, так і у відносних показниках (індекси, відсотки, коефіцієнти), надається порівняльна характеристика як на державному рівні, так і на міждержавному (рейтинги країн світу за показниками рівня розвитку людського капіталу).

В багатьох працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців закладені методологічні основи оцінки вартості людського капіталу. Узагальнюючи

наукові підходи щодо методів оцінки людського капіталу, можна виокремити наступні групи:

1. Оцінка людського капіталу базується на витратному підході:
 - метод визначення початкових витрат;
 - метод обліку витрат на відновлення;
 - метод обліку витрат на заміщення.
2. Прибутковий підхід (доходний) – оцінка людського капіталу здійснюється з врахуванням одержуваних працівником доходів, які показують віддачу на кошти, вкладені у відповідний його освітньо-кваліфікаційний рівень:
 - метод дисконтування;
 - метод капіталізації доходів.
3. Ринковий підхід - оцінка спеціаліста відбувається за схожими аналогічними показниками (наявними компетенціями працівника) й визначається ринковою ціною:
 - метод ринку нематеріальних активів;
 - метод порівняльних продажів.
4. Інвестиційний підхід - оцінка людського капіталу з врахуванням вкладених інвестицій в людину. Враховує витратний й доходний підходи, тобто оцінка вартості людського капіталу здійснюється шляхом капіталізації витрат, які інвестовані в людину, та доходів від вкладених коштів.
5. Залишковий підхід – використовується для оцінки людського капіталу Світовим банком. За даним підходом до національного багатства включаються елементи: фізичний, природний та «невловимий» капітал, до складу останнього відноситься якість інститутів, людський та соціальний капіталі (Носик, 2016, с.134).

Методичні прийоми вимірювання та оцінки людського капіталу поділяються на:

- формалізовані – базуються на формалізованих аналітичних залежностях;

- неформалізовані – в їх основі опис аналітичних процедур на логічному рівні (Давидюк, 2013).

Теоретичні основи вимірювання людського капіталу були закладені відомими науковцями: А. Сміт, Д. Рікардо, В. Петті, К. Маркс та ін. Вперше В. Петті розробив метод вимірювання цінності людини. Його сутність полягала в тому, що різні суб'єкти мали неоднакову цінність. В подальшому У. Фарр здійснив удосконалення запропонованої методики В. Петті, яка представляла механізм оцінювання людського капіталу. В своїх розрахунках визначав сучасну вартість майбутніх чистих заробітків працівника. Його методика полягала у тому, що з майбутніх заробітків вираховувались особисті витрати на життя.

Т. Вітстейн, продовжуючи дослідження в сфері страхування життя, проводив аналогію між людським капіталом та основними засобами. Використав методику щодо капіталізованого заробітка, запропоновану У.Фарром. В своїх дослідженнях за основу прийняв постулат, що розмір заробітної плати під час життя людини дорівнює сумі витрат на її утримання та витрат на освіту, з чим ми можемо не погодитись.

Представники англійської класичної школи політичної економії А. Сміт, Д. Рікардо вважали, що працівники продають не свою робочу силу, а працю. К. Маркс в своїх працях обгрунтував, що працівник продає не працю, а товар. Робоча сила стає товаром і може продаватися і купуватися.

Неодноразово науковці намагались оцінити людський капітал. Одним з перших дослідників, який здійснив розрахунки величини людського капіталу, був основоположник теорії людського капіталу – Т. Шульц. Його теоретичним підґрунтям при визначенні вартості людського капіталу було врахування інвестицій на відтворення людського капіталу незалежно від їх джерел.

Суть метода оцінки вартості людського капіталу за Г. Беккером полягає у визначенні різниці між загальною заробітною платою працівника і тією частиною заробітної плати, що приходить саме на працю.

Г. Беккер та Б. Чисуїк розробили метод, який дозволяє з високим рівнем обґрунтованості розрахувати дохід працівника в результаті інвестицій в людський капітал, що представлено наступною формулою:

$$E_i = X_i + \sum r_{ij} \cdot C_{ij}, \quad (2.1)$$

де E_i – дохід (заробіток) працівника; X_i – ефект від початкового капіталу індивіда; i – відсоткова ставка дисконту; j – певні інвестиції; r_{ij} – норма доходу індивіда на її інвестиції; C_{ij} – вартість даних інвестицій.

Але даний метод не враховує ефективність вкладених підприємством інвестицій в розвиток людського капіталу (Лич, Бондар, Лютий та Грішнова, 2009).

Дж. Кендрік запропонував для оцінки людського капіталу метод «безперервної інвентаризації», а Е. Енгель для оцінювання грошової цінності людини вважає доцільним використовувати метод цін виробництва (Крисанов та Лисак, 2011).

Науковцями з Мічиганського університету запропонована методика розрахунку індивідуальної вартості працівника, яка визначається обсягами послуг, які він надає або реалізує в процесі праці,

$$RV = OU \times P(0), \quad (2.2)$$

де RV та OU – очікувана реалізована та умовна вартість; $P(0)$ – вірогідна ймовірність того, що працівник залишиться на підприємстві і буде працювати через певний час;

$$P(T) = 1 - P(0), \quad (2.3)$$

$$AVP = OU - RV = RV \times P(T), \quad (2.4)$$

де $P(T)$ – вірогідність звільнення працівника або показник плинності; AVP – альтернативні витрати плинності (Білявський, 2017, с.81-82).

В своїх дослідженнях Л. Туроу запропонував метод оцінки продуктивних здібностей людини як однієї з її функцій. Продуктивні здібності людини проявляються в процесі праці. Науковець акцентував увагу, що продається не сама праця, а послуги праці на певний термін.

Дисконтована сума майбутніх доходів представляє вартість капіталу людини (Thurow, 1970). Формула дисконтування представлена в наступному вигляді:

$$Dc = \frac{Dt}{(1+i)^t}, \quad (2.5)$$

де Dc – теперішня величина доходу; Dt – майбутня величина доходу; t – кількість років; i – поточна процентна ставка.

Як зазначає А.В. Коровський, вартість людського капіталу не може дорівнювати всій сумі дисконтованих доходів, так як частина доходів отримується за рахунок простої праці, яка не вимагає затрат.

Друга частина доходу у вигляді заробітної плати залежить від продуктивних здібностей людини, які отримані за рахунок інвестування в індивіда. Дохід на вкладений у людину капітал розраховується як різниця між загальною заробітною платою працівника та його доходом, що створюється за рахунок простої праці. Таким чином, формула оцінки людського капіталу методом дисконтування має наступний вигляд:

$$V_a = \sum_{t=a}^n \frac{(B-C)}{(1+i)^t}, \quad (2.6)$$

де V_a - оцінка людського капіталу у віці a ; C – частина заробітної плати за рахунок простої праці; B – загальна заробітна плата; i – процентна ставка; n – вік людини, який припадає на завершення активної трудової діяльності (Коровський, 2004, с. 84 - 85).

З точки зору М. Фрідмена, людський капітал представляє собою одну з форм капіталу, яка є альтернативою грошам. В його розумінні майно й дохід мають тісний зв'язок. Науковець запропонував розрахунок майна людини за наступною формулою:

$$V^n = \frac{D_1}{(1+r)} + \frac{D_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{D_n}{(1+r)^n}, \quad (2.7)$$

де V^n - загальна величина майна людини; D_i – очікуваний суб'єктами річний дохід усіх видів майна; r – середня віддача від майна; n – тривалість життя індивіда в роках.

Перманентний (середній) дохід усього майна визначається:

$$D^n = r \cdot V^n, \quad (2.8)$$

де r - середня доходність від п'яти різних видів майна (гроші, облігації, акції, товари тривалого використання, людський капітал).

Так як людський капітал виступає елементом майна й приносить дохід, то отриманий дохід, на думку М. Фрідмена, можна представити як дисконтовану заробітну плату, яку працівник отримує протягом трудового життя. Тому загальна сума людського капіталу (LK) представлена наступною формулою:

$$LK = \frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n}, \quad (2.9)$$

де W_i – очікуваний річний заробіток від використання людського капіталу;
 n – термін життя людини у роках (Коровський, 2004, с. 86).

Серед вітчизняних науковців значний вклад в розвиток теоретико-методологічних основ визначення вартості людського капіталу здійснено О. А. Грیشною. Вперше нею було запропоновано й розвинено метод «витрати – вигоди», який застосовувався для оцінки економічної ефективності інвестування в людський капітал. Аналізування за даним методом здійснюється за такими трьома етапами:

1. Ідентифікація вигід (зисків) та оцінка їх вартості з урахуванням чинника часу.
2. Ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка з урахуванням чинника часу.
3. При оцінюванні ефективності інвестицій співставлення величини вигід в майбутньому з величиною поточних витрат (Грیشнова, 2001, с.42 -43).

Науковці (Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2016) пропонують аналізувати ефективність інвестицій з оцінки витрат на освіту та отримання зисків. Витрати, здійсненні в отримання освіти, поділяються на три групи:

1. Прямі матеріальні витрати на навчання як з боку індивіда, так й зі сторони держави, підприємства.

2. Втрачені заробітки – означає, що під час навчання людина не може працювати й свідомо відмовляється від заробітків, які б могла отримувати, працюючи на підприємстві. Тому втрачені заробітки на Заході прирівнюються до витрат на освіту.

3. Моральні втрати – перш за все це пов'язано з втратами вільного часу. Навчання потребує більше зусиль, часу, супроводжується стресовими ситуаціями, змінами соціального оточення тощо.

Очікувані доходи від інвестування в освіту поділяються на три складові:

1. Прямі матеріальні зиски – вищий рівень заробітної плати та премій, надбавок; більше можливостей приймати участь у прибутках фірми, отримувати медичне та пенсійне страхування за рахунок фірми тощо.

2. Непрямі матеріальні вигоди – більше можливостей та пільг для висококваліфікованих працівників з боку роботодавців: підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання другої освіти за рахунок підприємства, кращі умови праці та відпочинку, оздоровлення тощо.

3. Моральні зиски – можливість до самореалізації своїх творчих здібностей, висока конкурентоздатність на ринку праці, задоволення від трудової діяльності та досягнення вищого соціального статусу, престижність праці та більша впевненість у майбутньому.

За даним методом О.А. Грішнова вводить поняття дисконтування вигід. Більш точним критерієм доцільності будь-якого інвестиційного проекту вважає «чисту приведену вартість» (net present value, NPV), яка представляє різницю між дисконтованими величинами витрат і вигід й представлена формулою:

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (2.10)$$

де NPV - чиста приведена вартість;

B_t – дохід від інвестицій;

C_t - величина витрат у період t ;

r - ставка дисконтування або індекс ставки відсотка;

n – кількість періодів часу.

Одноразові витрати у вигляді інвестицій представлені формулою, яка має спрощений вигляд (ставка відсотка зберігається на тому рівні):

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - C, \quad (2.11)$$

З даної формули видно, чим менша ставка відсотка, тим більше в майбутньому буде отримано вигід.

За даним методом «витрати – вигоди» інвестиції в людський капітал вважаються доцільними, якщо вартість майбутніх вигід більша за витрати або дорівнює їм. Тоді формула доцільності капіталовкладень набуває вигляду:

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} \geq C_t. \quad (2.12)$$

Визначений критерій перевіряють двома методами:

1- Перший метод - приведення до поточної вартості.

2 - Другий метод - внутрішня норма віддачі, що представляє собою визначення норми відсотка, за яким приведена вартість вигід в майбутньому дорівнюватиме приведеній вартості витрат:

$$\sum_{t=1}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}, \quad (2.13)$$

де i – внутрішня норма віддачі.

При розрахунку внутрішньої норми віддачі використовують величини витрат і вигод, які дисконтовані на початок впровадження інвестиційного проекту. Внутрішня норма віддачі дає можливість зіставити окупність вкладень у людський капітал й займає значне місце у розвитку концепції людського капіталу (Грішнова, 2001, с.44 - 45).

В.П. Антонюк пропонує здійснювати розрахунки вартості нагромадженого людського капіталу за методом капіталізації заробітків,

що враховує лише ту частину заробітної плати, що виступає рентою на людський капітал:

$$ЛК = \frac{ЗФОП - ФМЗП}{r} \cdot 100\% , \quad (2.14)$$

де *ЗФОП* – фонд оплати праці загальний;

ФМЗП – фонд заробітної плати мінімальний;

r – відсоткова ставка (Антонюк, 2008, с.15).

В своїх дослідженнях Н.І. Верхоглядова пропонує визначати приріст національного доходу за рахунок зростання рівня освіти людського капіталу:

$$\Delta НДО = \frac{\Delta ЧК(t)}{\Delta ЧК(t) + \Delta ЧР(t) + \Delta ВФ(t)} \times \Delta НД(t) , \quad (2.15)$$

де $\Delta НДО$ – частка приросту національного доходу за рахунок освіти; $\Delta ЧК(t)$ – відносний приріст умовної чисельності людського капіталу, яка підвищила рівень освіти в році *t*; $\Delta ЧР(t)$ – відносний приріст людського капіталу в році *t*; $\Delta ВФ(t)$ – відносний приріст основних виробничих фондів в році *t*; $\Delta НД(t)$ – відносний приріст національного доходу в році *t* (Верхоглядова, 2005, с.14).

Визначенню вартості людського капіталу приділяють значну увагу й зарубіжні дослідники. Так, в своїх працях Ю.А. Корчагін визначив зв'язок людського капіталу (*НС*) з інвестиціями (*cI*) наступним чином:

$$НС = f(j, q, I, X) = cI , \quad (2.16)$$

де *j* – індекс якості праці в масштабному визначені;

q - індекс якості накопиченого людського капіталу;

I – інвестиції в людський капітал;

X — інші змінні, від яких залежить формування людського капіталу, й сам накопичений людський капітал;

c – індекс трансформацій інвестицій в людський капітал.

Індекс трансформацій інвестицій в людський капітал приймає значення: більше 1 - для розвинутих країн з розвинутою економікою знань, інноваційною економікою та високим рівнем інформатизації суспільства; менше 1 - для країн, які розвиваються (Корчагин, 2011).

Отже, проаналізувавши різні методики науковців щодо оцінки людського капіталу, можна зробити висновки, що не існує єдиних підходів до визначення вартості людського капіталу. Складність оцінювання людського капіталу, який створює вартість, полягає в тому, що одиницею людського капіталу являється не сама людина, а сукупність його знань, умінь, навичок, запас здоров'я тощо. А цей капітал без людини існувати не може. Людський капітал є комплексною категорією, для оцінки якої використовують кількісні та якісні показники.

До кількісних показників відносяться: чисельність населення, кількість економічно-активного населення, кількість учбових закладів, кількість закладів охорони здоров'я, середня тривалість навчання, кількість кадрів, які здійснюють підготовку та перепідготовку тощо. До основних якісних показників можна віднести: рівень знань, умінь, професіоналізму, здатність до креативного мислення, творчості, до інноваційних ідей, знання іноземних мов тощо.

Але не всі структурні елементи людського капіталу підлягають кількісній оцінці. В ході аналізу та обчисленні окремих складових людського капіталу застосовують основні види показників:

- натуральні;
- вартісні (показники капіталізації та нагромадження людського капіталу, показники ефективності оцінювання вартості людського капіталу);
- відносні показники (індекси, рейтинги, бали, ранги тощо).

Систему показників оцінювання людського капіталу за його структурними елементами з урахуванням тенденцій глобалізації представлено в табл. 2.1.

Показники оцінювання людського капіталу

Основні групи показників оцінки людського капіталу	Показники оцінки людського капіталу
1	2
Демографічні показники	<ul style="list-style-type: none"> - природний приріст населення; - вікова структура населення; - співвідношення міського й сільського населення; - міграційний приріст населення (внутрішня й зовнішня міграції); - коефіцієнт народжуваності; - коефіцієнт смертності та ін.
Соціально-економічні показники	<ul style="list-style-type: none"> - ВВП на душу населення; - рівень доходів населення; - наявний дохід населення; - темпи зростання (зниження) реального наявного доходу населення, %; - забезпечення населення житлом; - межа бідності; - глибина бідності за всеукраїнською межею
Освітні показники	<ul style="list-style-type: none"> - кількість дошкільних навчальних закладів; - кількість загальноосвітніх навчальних закладів; - кількість учнів та учителів в загальноосвітніх навчальних закладах; - кількість вищих навчальних закладів; - кількість студентів у вищих навчальних закладах; - показник середньої тривалості років навчання; - кількість бібліотек; - частка витрат держави на освіту людського капіталу країни
Показники науки	<ul style="list-style-type: none"> - кількість аспірантів; - кількість докторантів; - кількість докторів наук в економіці України; - кількість кандидатів наук в економіці України - кількість науковців - кількість підприємств та організації, які здійснюють наукові розробки й дослідження; - обсяги виконаних наукових та науково-технічних робіт; - кількість працівників, які залучені до наукових розробок та виконання досліджень за категоріями; - частка витрат держави на розвиток науки
Показники охорони здоров'я	<ul style="list-style-type: none"> - кількість лікарняних закладів охорони здоров'я в країні; - кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів; - планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів; - кількість лікарняних ліжок (усього та на 10000 тис. населення); - кількість лікарів усіх спеціальностей; - кількість середнього медичного персоналу; - показники захворюваності населення

Продовження табл. 2.1

1	2
Показники соціально-трудової сфери (ринок праці)	<ul style="list-style-type: none"> - кількість економічно-активного населення; - рівень зайнятості; - рівень безробіття; - коефіцієнт обороту робочої сили; - коефіцієнт ефективності зайнятості населення; - коефіцієнт збалансованість ринку праці; - коефіцієнт навантаження на одне робоче місце; - середньоспискова кількість штатних працівників; - кількість неформально зайнятого населення; - середньомісячна заробітна плата; - індекс реальної заробітної плати
Показники інноваційно-інвестиційної діяльності людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - питома вага підприємств, що займалися інноваціями; - загальний обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності; - питома вага підприємств, що впроваджували інновації; - кількість впроваджених нових технологічних процесів; - кількість впроваджених у виробництво інноваційних видів продукції; - питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової; - сума витрат підприємств на здійснення інноваційної діяльності; - частка видатків Державного бюджету на інноваційну діяльність людського капіталу
Показники людського підприємства	<ul style="list-style-type: none"> - частка штатних працівників, що мають вищу освіту; - рівень професіоналізму та компетентності; - частка працівників, що підвищували свою кваліфікацію за певний період; - вікова структура персоналу підприємства; - частка працівників, які отримали другу професію; - плинність кадрів; - загальний коефіцієнт оборотності персоналу тощо
Глобалізаційні показники розвитку людського капіталу (рейтинги країн світу та регіонів)	<ul style="list-style-type: none"> - індекс людського розвитку; - індекс людського капіталу; - індекс глобалізації країн світу; - індекс глобальної конкурентоспроможності країн; - індекс економічної свободи; - індекс економіки знань; - індекс якості державного управління; - глобальний індекс інновацій; - індекс інформаційно-комунікаційних технологій; - індекс рівня освіти; - індекс ефективності національних систем освіти; - рівень тривалості життя в країнах світу; - рівень витрат на охорону здоров'я (у % до ВВП); - рівень витрат на освіту (%); - індекс соціального прогресу та ін.

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики, 2018).

Для здійснення аналізу формування та розвитку людського капіталу необхідно застосування методичного інструментарію щодо оцінки людського капіталу. Оцінка сучасної демографічної ситуації в Україні та визначення перспектив її розвитку здійснюється за допомогою розрахунків загальних показників: природного приросту населення, коефіцієнта народжуваності ($K_{н.з.}$) та коефіцієнта смертності населення ($K_{с.з.}$).

Природний приріст населення розраховується як різниця між кількістю народжених та померлих осіб (PP_{np}) (Мазурок та Шахно, 2014, с.28-30):

$$PP_{np} = O_n - O_n, \quad (2.17)$$

де O_n - кількість народжених за рік, осіб;

O_n - кількість померлих за рік, осіб.

Коефіцієнт народжуваності розраховується як співвідношення народжених осіб (на 1000 жителів) до загальної середньорічної чисельності:

$$K_{н.з.} = \frac{O_n}{O_{cp}} * 1000, \quad (2.18)$$

де $K_{н.з.}$ - загальний коефіцієнт народжуваності;

O_{cp} - середньорічна чисельність населення, осіб.

Важливим чинником, що впливає на демографічну ситуацію в країні, є смертність населення. Загальний коефіцієнт смертності ($K_{с.з.}$) за методикою П.П. Мазурок визначається:

$$K_{с.з.} = \frac{O_n}{O_{cp}} * 1000, \quad (2.19)$$

Оцінювання розвитку людського капіталу тісно пов'язана з урахуванням показників формування ринку праці.

Рівень зайнятості населення (R_z) розраховується за формулою:

$$R_z = \frac{Z}{E} * 100\%, \quad (2.20)$$

де Z – кількість зайнятих в країні; E – економічно активне населення.

Рівень безробіття (R_B) визначається наступним чином:

$$R_B = \frac{B}{E} * 100\% \quad (2.21)$$

де B – кількість безробітних.

Сума зайнятих і безробітних визначає економічну категорію «трудові ресурси» та характеризує економічно активне населення (E):

$$E = Z + B, \quad (2.22)$$

Важливим показником оцінювання стану розвитку ринку праці є коефіцієнт питомої ваги зайнятих в загальній кількості безробітних, який визначається за формулою (2.23):

$$V = \frac{R_Z}{R_B} = \frac{Z}{B}, \quad (2.23)$$

де V - коефіцієнт співвідношення зайнятих до безробітних.

Оцінювання співвідношення кількості попиту та пропозиції трудових ресурсів на ринку праці визначається за формулою:

$$K_{зб} = \frac{P^D}{P^S}, \quad (2.24)$$

де $K_{зб}$ - коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції; P^D , P^S - відповідно попит та пропозиція на трудові ресурси.

Проаналізувати ефективність використання людського капіталу можливо за допомогою показника ефективності зайнятості ($K_{ef.зайн}$):

$$K_{ef.зайн} = \frac{R_Z - R_B}{R_Z + R_B} \quad (2.25)$$

Зростання значення даного показника характеризує позитивну тенденцію. До показників оцінювання стану ринку праці відноситься показник навантаження на одне робоче місце $P_{нав}$:

$$K_{нав} = \frac{B}{Q}, \quad (2.26)$$

де B – чисельність безробітних, Q - кількість вакантних трудових місць

(Мазурок та Шахно, 2014, с.28-30).

Здібності конкретної людини виявляються по-різному залежно від умов та чинників, які впливають на реалізацію потенціалу індивіда. В.О. Завсегдашній при здійсненні комплексного оцінювання (у структурі конкурентоспроможності підприємства) визначає групу кадрових факторів, що утворюють інтегральний показник конкурентоспроможності людського капіталу.

Основні кадрові фактори представлені: кваліфікацією кадрів, творчою активністю кадрів, втратами робочого часу і забезпеченістю кадрами (Завсегдашній, та Завсегдашня, 2006).

Кваліфікація кадрів визначається формулою (2.27):

$$K_{вК} = \sum (q_{КвКi} * Ч_{квкi} / Ч_{зі}), \quad (2.27)$$

де $Ч_{квкi}$ - чисельність висококваліфікованих кадрів у і-ому підрозділі, ос.;

$Ч_{зі}$ - загальна чисельність кадрів у і-ому підрозділі, ос.;

$q_{КвКi}$ - питома вага кадрів і-ого підрозділу в загальній чисельності, част. од. (Шахно, 2015b).

Творча активність кадрів (2.28):

$$ТА = НМА_{к} / НМА, \quad (2.28)$$

де $НМА_{к}$ - вартість нематеріальних активів, привнесених робітниками підприємства, тис.грн.;

$НМА$ - загальна вартість всіх нематеріальних активів, тис.грн.

Витрати робочого часу (2.29):

$$ВРЧ = \sum (q_{ВРЧi} * ([Тнв_i + Тпр_i] / Tr_i^N)), \quad (2.29)$$

де $Тнв_i$ - час, втрачений від невиходів на роботу по і-ому підрозділу, год;

$Тпр_i$ - час, втрачений від простоїв у і-ому підрозділу, год; Tr_i^N - нормований

(планований) робочий час по і-ому підрозділу, год; $q_{BPЧi}$ - питома вага кадрів і-го підрозділу в загальній чисельності, част. од.

Забезпеченість кадрами (2.30):

$$ЗК = \sum (q_{ЗКi} * Ч_i / Ч_i^N), \quad (2.30)$$

де $Ч_i$ - середньоспискова чисельність робітників в і-ому підрозділі, ос.; $Ч_i^N$ - нормативна (планова) чисельність робітників в і-ому підрозділі, ос.; $q_{ЗКi}$ – питома вага кадрів і-го підрозділу в загальній чисельності, част.од.

Таким чином, вплив кадрових факторів на конкурентоспроможність підприємства визначається у вигляді суперпозиції сукупності оцінок (Шахно, 2015b) (2.31):

$$ЕМР = КвК * ТА * ВРЧ * ЗК. \quad (2.31)$$

За даною методикою визначається конкурентоспроможність людського капіталу та визначаються резерви її підвищення, шляхом визначення впливу кожного елементу на результуючий показник.

На нашу думку, цікавим з наукової точки зору є методичний підхід А.М.Турило та О.В. Корнух до ідентифікації та оцінки людського інтелектуального капіталу підприємства, який дозволяє визначити творчу активність працівників й оцінити їх продуктивність (Турило та Корнух, 2012). За даною методикою інтенсивність творчої активності людського інтелектуального капіталу підприємства $ETA_{лік}$ визначається (формула 2.32):

$$ETA_{лік} = \frac{N_n}{N_{лік}}, \quad (2.32)$$

де N_n - загальна кількість людського інтелектуального капіталу підприємства, що подали пропозиції за період t;

N_n - кількість працівників, раціоналізаторські пропозиції яких впроваджено на підприємстві;

$N_{лік}$ - загальна чисельність людського інтелектуального капіталу

підприємства.

Розрахунок інтенсивності творчої активності людського інтелектуального капіталу підприємства ($ITA_{лік}$) розраховується (формула 2.33):

$$ITA_{лік} = \frac{N_{ен}}{N_n}, \quad (2.33)$$

де $ITA_{лік}$ - інтенсивність творчої активності людського інтелектуального капіталу; $N_{ен}$ - кількість працівників, раціоналізаторські пропозиції яких впроваджено на підприємстві.

Рентабельність раціоналізаторських ідей, які впроваджені на підприємстві за період t ($R_{рлік}$), розраховується (формула 2.34):

$$R_{рлік} = \frac{\sum_{i=1}^n \Pi_{ij}}{\sum_{i=1}^n (B_{pi} + B_{он} + B_{\delta} + B_n)_i} * 100\%, \quad (2.34)$$

де Π_{ij} - прибуток від j -ї раціоналізаторської ідеї;

B_{pi} - витрати на впровадження раціоналізаторської ідеї, запропонованої людським інтелектуальним капіталом;

$B_{он}$ - витрати на оплату праці людського інтелектуального капіталу за раціоналізаторські ідеї;

B_{δ} - витрати на доопрацювання та супроводження раціоналізаторської ідеї до впровадження, запропонованої людським інтелектуальним капіталом підприємства;

B_n - витрати на навчання й підвищення кваліфікації людського інтелектуального капіталу.

Розвиток творчого потенціалу людських ресурсів ($РТП_{лік}$) (формула 2.35):

$$РТП_{лік} = \frac{B_{nn}}{N_{лік}}, \quad (2.35)$$

де B_{nn} - витрати на підвищення кваліфікації та навчання працівників;

$N_{лік}$ - загальна чисельність людського інтелектуального капіталу підприємства.

Рентабельність витрат на творчий розвиток людського інтелектуального капіталу ($R_{мплік}$) розраховується (формула 2.36):

$$R_{мплік} = \frac{\Pi_{en} + \Pi_{ej}}{B_{ни}} * 100\% , \quad (2.36)$$

де Π_{en} - прибуток від j-ї раціоналізаторської пропозиції;

Π_{ej} - прибуток від j-ї раціоналізаторської ідеї (Турило та Корнух, 2012).

Заслуговує на увагу науковий підхід А.М. Турило щодо формування концепції оцінки та управління людським капіталом підприємства, де представлено авторське бачення визначення «цінність людини». Даний метод враховує головні складові (якості) людини, а саме: інтелектуальність, соціальність, психологічність, організаційно-креативність, фізіологічність (капітал здоров'я) (Турило, А.М., 2019). Метод вимірювання потенціалу людського капіталу представлено формулою 2.37:

$$ІІЛКІІ = ІІК + ІСК + ІОКК + ІІК + ІКЗ, \quad (2.37)$$

де $ІІЛКІІ$ – індикатор потенціалу людського капіталу працівника;

$ІІК$ – індикатор інтелектуального капіталу;

$ІСК$ - індикатор соціального капіталу;

$ІОКК$ - індикатор організаційно-креативного капіталу;

$ІІК$ - індикатор психологічного капіталу;

$ІКЗ$ - індикатор капіталу здоров'я (фізіологічний капітал).

Метод вимірювання сукупних якостей працівника, на думку автора, повинно бути скориговано на відповідний коефіцієнт вагомості для кожної складової. Науковцем запропоновано об'єднати два вида капіталу в соціально-психологічний ($ІСПК$). Тоді формула 2.37 набуває нового вигляду (формула 2.38):

$$ІІЛКІІ = ІІК * K_{в1} + ІСПК * K_{в2} + ІОКК * K_{в3} + ІКЗ * K_{в4}, \quad (2.38)$$

де K_{e1} , K_{e2} , K_{e3} , K_{e4} – коефіцієнти вагомості відповідно до кожного виду індикатора капіталу (Турило, А.М., 2019).

Використання міжнародної методики розрахунку індексу людського розвитку, яка була запропонована фахівцями Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) в 1993 р., дало змогу сформувати вітчизняну методику вимірювання людського розвитку. Державним комітетом статистики України виданий був Наказ N 114 від 15.04.2003 «Про затвердження Методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку», яка враховувала значно більше кількість індикаторів у порівнянні з міжнародною методикою.

Загальні методологічні положення щодо оцінювання людського розвитку для регіонів України базуються на визначенні: 1) інтегрального індексу людського розвитку (ІІЛР); 2) загальних індикаторів дев'яти основних аспектів людського розвитку, а саме:

- 1) демографічного розвитку;
- 2) розвитку ринку праці;
- 3) матеріального добробуту населення;
- 4) умов проживання населення;
- 5) рівня освіти населення;
- 6) стану та охорони здоров'я;
- 7) соціального середовища;
- 8) екологічної ситуації;
- 9) фінансування людського розвитку

(Наказ «Про затвердження Методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку» № 114 від 15.04.2003 р.).

Вітчизняна методика передбачала здійснення певних етапів:

1. Аналізування проблеми, структуризація даних та виокремлення ієрхій.

2. Формування статистичних баз даних за головними напрямками людського розвитку в регіональному розрізі.

3. Відбір показників з використанням методу факторного аналізу.

4. Нормування показників, що забезпечує порівнянність та співставність обраних показників. Залежно від впливу визначеного індикатора на людський розвиток, проводяться розрахунки показників-стимуляторів (їх зростання сприяє збільшенню індекса людського розвитку) та показників-дестимуляторів (мають негативний вплив, їх зростання знижує індекс людського розвитку) (формули 2.39-2.40):

- для показників-стимуляторів:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{j\min}}{Z_{j\max} - Z_{j\min}}, \quad (2.39)$$

Z_{ij} - значення і-го показника в j-му регіоні;

$Z_{j\min}$ - мінімальне значення і-го показника в j-му регіоні;

$Z_{j\max}$ - максимальне значення і-го показника в j-му регіоні;

- для показників-дестимуляторів (формула 2.40):

$$Y_{ij} = \frac{Z_{j\max} - Z_{ij}}{Z_{j\max} - Z_{j\min}} \quad (2.40)$$

5. Розрахунок інтегральних показників, які характеризують певні напрями розвитку людського капіталу (формула 2.41):

$$I_{ij} = \sum_{k=1}^n Y_{ik} * W_{ik}, \quad (2.41)$$

де Y_{ik} - нормований і-й показник розвитку людини в j-му регіоні;

W_{ik} - вага, з якою розраховується і-й показник при визначенні інтегрального показника (за окремим аспектом людського розвитку);

n – кількість регіонів.

6. Визначення ваги (різними способами):

а) за факторним навантаженням;

б) за результатами експертних оцінок (Наказ «Про затвердження Методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку» № 114 від 15.04.2003).

В 2012 р. в Україні було затверджено нову Методику вимірювання регіонального людського розвитку, яка розроблена фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національної академії наук України та фахівцями Державної служби статистики України під керівництвом Е.М. Лібанової (Рішення Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України № 123 від 13.06.2012 р.). За даною методикою розрахунок регіонального індексу людського розвитку включав 33 показники, які були об'єднані в шість груп:

- 1) відтворення населення;
- 2) соціальне становище;
- 3) комфортне життя;
- 4) добробут;
- 5) гідна праця;
- 6) освіта.

В 2017 р. в Україні постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 р. № 1029 прийнята оновлена методика вимірювання людського розвитку регіонів (Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики», 2017). Дана методика використовується для розрахунку індексу регіонального людського розвитку, який розраховується щороку Мінрегіоном на підставі офіційних статистичних даних. Алгоритм розрахунку передбачає:

1. З метою приведення показників у відповідність до єдиної шкали вимірювання здійснюється стандартизація їх значень. Залежно від характеру

впливу показника на індекс людського розвитку, розраховуються показники-стимулятори чи показники-дестимулятори.

Для показників-стимуляторів використовується така формула (2.42):

$$X_i^{nt} = \frac{P_i^{nt}}{P_i^{\max}}, \quad (2.42)$$

де X_i^{nt} - стандартизоване значення і-го показника у році t n -го регіону;

P_i^{nt} - фактичне значення і-го показника у році t n -го регіону;

P_i^{\max} - максимальне значення і-го показника за період п'ять років.

Значення показника-стимулятора знаходить в межах від 0 до 1, де 0 - це найгірше значення, 1 - найкраще значення.

До показників-стимуляторів відносяться:

- обсяг видатків місцевих бюджетів на одну особу (з урахуванням міжбюджетних трансфертів), гривень;
- загальний коефіцієнт приросту (скорочення) чисельності населення, (на 1000 осіб наявного населення), проміле;
- рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, відсотків до кількості громадян, які мали статус безробітного протягом року;
- середня очікувана тривалість життя при народженні, років;
- відношення середньої заробітної плати до мінімальної заробітної плати, разів;
- кількість осіб з вищою освітою, відсотків до загальної кількості населення (у віці 25-70 років).
- чистий показник охоплення дітей віком три - п'ять років дошкільними навчальними закладами, відсотків загальної кількості дітей такого віку (Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики» 20 грудня 2017 р. № 1029).

Розрахунок показників-дестимуляторів здійснюється за такою формулою (2.43):

$$X_i^{nt} = \frac{P_i^{\min}}{P_i^{nt}}, \quad (2.43)$$

де X_i^{nt} - стандартизоване значення і-го показника у році t n -го регіону; P_i^{nt} - фактичне значення і-го показника у році t n -го регіону; P_i^{\min} - мінімальне значення і-го показника за п'ять років.

Розрахований показник-дестимулятор знаходиться в межах від 0 до 1, де 0 - це найгірше значення, 1 - найкраще значення. До показника-дестимулятора за даною методикою відноситься показник - коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження (на 100 тис. осіб наявного населення), просантиміле.

2. З врахуванням визначених стандартизованих значень розраховується регіональний індекс людського розвитку (формула 2.44):

$$I(n,t) = B_0(n,t-1) + B_1(t-1) \cdot P_1^{(n,t)} + B_2(t-1) \cdot P_2^{(n,t)} + \dots + B_8(t-1) \cdot P_8^{(n,t)}, \quad (2.44)$$

де $I(n,t)$ - регіональний індекс людського розвитку у році t для n -го регіону;

$P_1^{(n,t)}, P_2^{(n,t)}, \dots, P_8^{(n,t)}$ - стандартизовані показники людського розвитку у році t для n -го регіону;

$B_1(t-1), B_2(t-1), \dots, B_8(t-1)$ - вага показників, коефіцієнти рівняння, які визначаються за п'ять попередніх років;

$B_0(n,t-1)$ - коригувальні коефіцієнти, які розраховуються за даними попереднього року та враховують похибку (відхилення) величини $I(n,t-1)$ за попередній рік від індексу. Визначаються відповідно до затвердженої Методики вимірювання регіонального людського розвитку рішенням від 13 червня 2012 р. № 123-м президії Національної академії наук та колегії Держстату (Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації

державної регіональної політики» 20 грудня 2017 р. № 1029; Регіональний людський розвиток: статистичний збірник, 2018).

Отже, огляд теоретико-методологічних підходів до оцінювання людського капіталу показав, що широкого застосування набувають методи інтегрального оцінювання показника як середньозваженої величини (середньої геометричної чи середньої арифметичної) (Kuzmin, O.Ye. and Bublik, M.I. 2014a).

Аналізування методичних підходів до оцінювання людського капіталу обумовило необхідність розробки власної методології, яка б дозволила врахувати сучасні вимоги до людського капіталу в умовах інноваційної економіки з урахуванням тенденцій глобалізації. На нашу думку, алгоритм визначення інтегрального індекса інноваційного розвитку людського капіталу має бути представлений такими етапами:

Етап 1. Формування системи аналітичних показників, які мають вплив на інноваційний розвиток людського капіталу, приведення їх до єдиних вимірників. Для розрахунку інтегрального індекса пропонується індикатори об'єднати у 7 блоків:

- 1) знання, рівень ком'ютерної грамотності;
- 2) професійні навички, досвід;
- 3) компетенції;
- 4) творча активність людського капіталу, пропозиції та впровадження раціоналізаторських ідей;
- 5) здатність до інноваційної праці;
- 6) креативність;
- 7) саморозвиток і самовдосконалення.

Етап 2. Відбір показників й перевірка їх на мультиколінійність з використанням економіко-математичного методу побудови матриці парних коефіцієнтів кореляції (кореляційної матриці), яка має наступний вигляд (формула 2.45):

$$r^* = \begin{pmatrix} r_{yy} & r_{yx_1} & r_{yx_2} & r_{yx_3} & \dots & r_{yx_m} \\ r_{x_1y} & r_{x_1x_1} & r_{x_1x_2} & r_{x_1x_3} & \dots & r_{x_1x_m} \\ r_{x_2y} & r_{x_2x_1} & r_{x_2x_2} & r_{x_2x_3} & \dots & r_{x_2x_m} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{x_my} & r_{x_mx_1} & r_{x_mx_2} & r_{x_mx_3} & \dots & r_{x_mx_m} \end{pmatrix}. \quad (2.45)$$

Парні коефіцієнти кореляції дають оцінку тісноти зв'язку між парами змінних:

незалежною x_k та залежною y — $r_{x_k y}$;

незалежною x_j та залежною y — $r_{x_j y}$;

незалежними змінними x_k та x_j — $r_{x_k x_j}$.

Кореляційна матриця коефіцієнтів парної регресії симетрична $r(r_{x_k} r_{x_j})$ (формула 2.46):

$$r_{xx} = X^* X^*, \quad (2.46)$$

Елементи даної матриці показують тісноту зв'язку однієї змінної з іншою (Наконечний, Терещенко та Романюк, 2000, с.107-108).

Етап 3. Нормалізація обраних значень, що забезпечить їх співставність (N_{ij}):

- для показників-стимуляторів (їх зростання сприяє збільшенню індексу інноваційного людського розвитку) (формула 2.47):

$$N_{ij} = \frac{X_{ij} - X_{j \min}}{X_{j \max} - X_{j \min}}, \quad (2.47)$$

де X_{ij} - значення j -го показника в i -му періоді;

$X_{j \min}$ - мінімальне значення j -го показника в i -му періоді;

$X_{j \max}$ - максимальне значення j -го показника в i -му періоді.

Значення показника-стимулятора знаходиться в межах від 0 до 1, де 0 - це найгірше значення, 1 - найкраще значення.

- для показників-дестимуляторів (їх зростання знижує індекс людського розвитку) (формула 2.48):

$$N_{ij} = \frac{X_{j \max} - X_{ij}}{X_{j \max} - X_{j \min}} . \quad (2.48)$$

Визначений показник-дестимулятор знаходиться в межах від 0 до 1, де 0 - це найгірше значення, 1 - найкраще значення.

Етап 4. Розрахунок значення ваги кожного показника з використанням економіко-математичного методу визначення коефіцієнтів кореляції (формула 2.49):

$$w_1 + w_2 + \dots + w_n = 1 \quad \text{або} \quad \sum_{j=1}^n w_j = 1 . \quad (2.49)$$

Етап 5. Визначення часткових індексів інноваційного розвитку людського капіталу (формула 2.50):

$$I_{ij} = \sum_{j=1}^n N_{ij} * w_j , \quad (2.50)$$

де N_{ij} - нормований j -й показник розвитку людини в i -му періоді;

w_j - вага, з якою розраховується j -й показник при визначенні інтегрального індексу; n – кількість індикаторів.

Етап 6. Визначення Інтегрального показника інноваційного розвитку людського капіталу (формула 2.51):

$$I_{інрлк} = \sum_{j=1}^n I_{ij} . \quad (2.51)$$

Для оцінювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації пропонуємо методику розрахунку Інтегрального показника впливу держави на розвиток людського капіталу з урахуванням процесів глобалізації ($I_{дврлкгл}$) (формула 2.52):

$$I_{дврлкгл} = \sqrt[6]{I_{лр} * I_{вз} * I_{сп} * I_{екол} * I_{процв} * I_{гл}} , \quad (2.52)$$

де $I_{вз}$ - індекс верховенства закону; $I_{сп}$ - індекс соціального прогресу;

$I_{екол}$ - екологічної ефективності; $I_{процв}$ - індекс процвітання.

Інтегральний показник інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації визначається як середнє геометричне показників ($I_{інрлкгл}$) (формула 2.53):

$$I_{\text{ІНРЛКГЛ}} = \sqrt[6]{I_{\text{ЛР}} * I_{\text{ОСВ}} * I_{\text{ІНН}} * I_{\text{РІКТ}} * I_{\text{ГЛ}} * I_{\text{ГЛКС}}}, \quad (2.53)$$

де $I_{\text{ЛР}}$ - індекс людського розвитку; $I_{\text{ОСВ}}$ - індекс рівня освіти; $I_{\text{ІНН}}$ - індекс інновацій; $I_{\text{РІКТ}}$ - індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій; $I_{\text{ГЛ}}$ - індекс глобалізації; $I_{\text{ГЛКС}}$ - індекс глобальної конкурентоспроможності.

Запропонований нами методологічний підхід дасть змогу оцінити рівень інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації (рис. 2.1).

Значення індекса знаходиться в межах від 0 до 1, де 0 – найгірше значення показника, 1 – найкраще значення показника. За міжнародним визначенням встановлені наступні межі рівня людського розвитку:

- 0,800 – 1,0 – дуже високий рівень розвитку;
- 0,700 – 0,799 - високий рівень розвитку;
- 0,550 – 0,699 - середній рівень розвитку;
- 0 – 0,549 – низький рівень розвитку.

За своїми показниками Україна за індексом людського розвитку стабільно відноситься до високого рівня розвитку людини (останнє значення індекса людського розвитку України становить 0,751).

Таким чином, опрацювання літературних джерел і наукових підходів з аналізування людського капіталу свідчать, що не існує єдиної методики оцінювання людського капіталу. З нашої точки зору, в умовах посилення глобальних процесів для здійснення подальших досліджень доцільно використовувати інноваційно-інституціональний підхід з врахуванням тенденцій глобалізації щодо оцінювання формування, ефективного використання та розвитку людського капіталу, в основі якого людина творча, з високим рівнем професіоналізму, здатна до генерації нових ідей та креативного мислення в умовах глобальних викликів.



Рис. 2.1. Методологічний підхід до оцінювання інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації.
Примітка: розроблено автором.

2.2. Принципи та чинники розвитку людського капіталу

В глобальній економіці головним чинником економічного зростання та забезпечення конкурентних переваг країни стає людина. Розвиток суспільства в постіндустріальний період характеризується високим рівнем інформатизації та застосуванням інновацій, що висуває високі вимоги до якості людського капіталу як головного джерела формування національного доходу. Формування і розвиток конкурентоспроможного людського капіталу розглядається як першочергова запорука розвитку і модернізації держави, тому все більша увага акцентується на ролі людського капіталу в умовах інноваційної моделі розвитку економіки. В постіндустріальному суспільстві розвиток людського капіталу базується на сукупності принципів, які виступають основними засадами та положеннями формування інноваційно-орієнтованої людини в умовах глобалізації. До основних належать наступні принципи:

1. Наукової обґрунтованості - всебічне врахування вимог об'єктивних законів розвитку суспільства, національних особливостей з використанням світового досвіду.

2. Системності – дослідження людини як складної економічної системи й головної складової розвитку національної економіки.

3. Цілеспрямованості – спрямування державного регулювання в напрямку підвищення рівня та якості національного людського капіталу (підвищення рівня знань, навичок, покращення професійних якостей тощо);

4. Пріоритетності – визначення людського капіталу ядром розвитку інноваційної економіки й спрямування зусиль держави на його ефективне формування та розвиток.

5. Комплексності – визначення сфери інтересів людини, держави, підприємців та інвесторів й узгодження економічних інтересів різних суб'єктів господарювання засобами інструментів державного управління (Скиба, 2014).

6. Узгодженості державного регулювання розвитку людського капіталу – комплексне застосування з боку держави всіх методів, важелів, інструментів для підвищення рівня та якості національного людського капіталу, створюючи відповідне інституціональне середовище для його розвитку.

7. Стратегічних орієнтирів – визначення довгострокових цілей розвитку національної економіки та розробка програм щодо формування та ефективного розвитку людського капіталу як головного чинника підвищення конкурентних переваг країни.

8. Безперервності у часі - процес відтворення людського капіталу під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів здійснюється безперервно, змінюються лише напрямки і характер перетворень у часі.

9. Стимулювання ефективної участі людського капіталу в процесах інноваційно-інвестиційного розвитку економіки країни – створення мотиваційних стимулів як з боку держави, так і з боку підприємства щодо прийняття участі працівників в інноваційних процесах, підвищенні свого рівня освіти та розвитку творчих здібностей.

10. Безперервності навчання - впровадження безперервної освіти та професійного розвитку протягом життя, враховуючи досвід зарубіжних країн.

11. Розвитку здібностей людського капіталу до генерації інноваційних ідей – формування людського капіталу повинно бути спрямовано на розвиток творчих здібностей людини, створення можливостей для реалізації інноваційного потенціалу особистості.

12. Розвитку прагнення людини до саморозвитку та самовдосконалення – створення умов для розвитку здібностей людини, креативного мислення, нестандартного підходу до вирішення проблем.

13. Стимулювання обміну знань, навичок – формування баз знань в умовах інноваційної економіки, які створюються на основі інтелектуального

потенціалу працівників та їх творчих здібностей, що сприяє прискоренню інформаційних потоків та впровадженню інновацій.

14. Розвитку здібностей людини працювати в команді – сприяння розвитку комунікабельності, стресостійкості в процесі генерації та впровадженні нових ідей.

15. Ефективності та оптимальності інвестицій – враховує неоднозначність впливу факторів на формування та розвиток людського капіталу, сприяє прийняттю оптимальних рішень про вибір інвестиційних проектів, які забезпечують ефективність розвитку людського капіталу, максимізуючи синергетичний ефект.

16. Готовності людського капіталу до прийняття ефективних рішень та відповідальності за результати роботи та впровадження інновацій – формування та розвиток здібностей працівника до самостійності рішень, підвищення рівня знань, умінь, навичок, його відповідальності.

17. Проведення систематичної оцінки людського капіталу – використання системи кількісних і якісних показників для визначення рівня розвитку людського капіталу в сучасних умовах.

18. Прогресивності та перспективності – взаємоузгодженість та взаємообумовленість прийнятих програм розвитку людського капіталу з напрямками розвитку національної економіки, де на перший план виходить інтелектуалізація виробничих й економічних процесів.

19. Соціальної орієнтованості – визначення нової ролі людини як ключового фактора розвитку соціально-орієнтованої економіки, де сучасний людський капітал є джерелом нових ідей та інновацій, що потребує максимальної орієнтації на інтереси і потреби людини.

20. Морально-етичний – розвиток національного людського капіталу формують ціннісні орієнтири, які є основою виховання, поведінки, виступають регуляторами соціальної взаємодії.

21. Принцип глобальної трансформації моделі розвитку людського капіталу – формування мегапростору в глобалізованому світі під впливом

поглиблення міжнародного поділу праці та утворення транснаціональних корпорацій, що сприяє інтенсифікації міграційних процесів людського капіталу.

Визначені головні принципи тісно пов'язані між собою й становлять основу ефективного розвитку людського капіталу в Україні. Різноманітність чинників впливу на формування та розвиток людського капіталу дає можливість систематизувати їх за певними ознаками (табл. 2.2).

В умовах динамічного розвитку креативної та інформаційної економіки формування людського капіталу багато в чому залежить від чинників, які впливають на нього як прямо, так і опосередковано. В другій половині ХХ ст. традиційні джерела національної могутності поступилися таким чинникам, як розбудова «економіки знань», розвиток інноваційної діяльності, сфери інформаційних технологій, інтеграція на всіх рівнях тощо. Особливого значення набувають освіта і навчання, професіоналізм, високий рівень управління людськими ресурсами, нарощування, відтворення та розвиток людського капіталу. Саме ці чинники є необхідною умовою зростання конкурентних переваг країни в умовах глобалізації. (Сіденко, 2016).

Для визначення впливу чинників на формування та розвиток людського капіталу необхідно дослідити групу чинників за змістом. Значну увагу необхідно приділити ролі держави. Розглянемо чинники формування та розвитку людського капіталу з урахуванням тенденцій глобалізації, які представлені в табл. 2.3. Фактори впливу на розвиток людського капіталу поділяють на зовнішні й внутрішні (Кузьмін, О.Є. та Бублик, М.І., 2014с). До зовнішніх факторів відносяться:

- глобалізація та світова конкуренція між країнами;
- світові тенденції розвитку науково-технічного прогресу;
- інформаційно-комп'ютерні технології;
- міжнародний поділ праці;
- затребуваність фахівців на зовнішньому ринку праці;
- міжнародна міграція тощо.

Класифікація чинників формування та розвитку людського капіталу в розрізі класифікаційних ознак

Класифікаційна ознака	Види чинників в розрізі класифікаційної ознаки
За змістом	<ul style="list-style-type: none"> - демографічні; - соціально-економічні; - соціально-трудова; - політико-адміністративні; - освітньо-професійні; - науково-технічні; - інноваційно-інвестиційні; - виробничі; - інституціональні; - екологічні; - духовно-ментальні (культурні); - глобалізаційні
За фазами відтворення	<ul style="list-style-type: none"> - чинники формування людського капіталу; - чинники розподілу та використання людського капіталу; - чинники нагромадження людського капіталу; - чинники розвитку людського капіталу
За характером впливу в процесі відтворення	<ul style="list-style-type: none"> - інтенсивні чинники – збільшують людський капітал за рахунок підвищення якісних характеристик; - екстенсивні чинники – збільшують людський капітал за рахунок використання кількісних параметрів
Чинники за характером впливу	<ul style="list-style-type: none"> - прямі; - непрямі (опосередковані)
За характером впливу на економічний процес	<ul style="list-style-type: none"> - економічні чинники; - неекономічні чинники
За характером впливу на розвиток людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - екзогенні (зовнішні чинники); - ендогенні (внутрішні чинники)
Чинники за рівнями формування людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - індивідуальний рівень (особистості); - мікроекономічні; - мезоекономічні; - макроекономічні; - мегарівня (глобалізаційні)
За тривалістю впливу	<ul style="list-style-type: none"> - чинники короткострокової дії; - чинники довгострокової дії; - чинники віддаленої дії на людський капітал; - чинники постійної дії
За результатами впливу	<ul style="list-style-type: none"> - позитивні; - негативні
За формами продуктивності	<ul style="list-style-type: none"> - чинники впливу на створення продуктивних форм людського капіталу; - чинники впливу на створення непродуктивних форм людського капіталу (деструктивний, фіктивний, віртуальний).

Примітка: узагальнено автором на підставі (Грішнова, 2001, с.57-58).

Класифікація чинників формування та розвитку людського капіталу з
урахуванням тенденцій глобалізації

Група чинників	Чинники розвитку людського капіталу
1	2
Демографічні	<ul style="list-style-type: none"> - чисельність населення; - народжуваність; - смертність; - темпи приросту; - середня тривалість життя; - природний рух населення; - якісний склад населення; - міграція населення тощо
Правові	<ul style="list-style-type: none"> - законодавча база (закони, законодавчі акти, постанови тощо); - законодавство в сфері регулювання підприємницької діяльності тощо
Політико-адміністративні	<ul style="list-style-type: none"> - державна політика: економічна, політична, соціальна та ін.; - державна політика у сфері формування та розвитку людського капіталу; - загальна стратегія розвитку національного людського капіталу; - програми соціального партнерства, соціального діалогу; - поділ території на депресивні регіони; - структурні реформи в економіці тощо
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> - ВВП, рівень ВВП на душу населення; - номінальні та реальні доходи населення; - середньомісячна заробітна плата; - рівень інфляції; - кредитно-фінансовий механізм; - податкова система; - рівень матеріального добробуту; - мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум; - розвиток підприємництва тощо
Освітньо-професійні	<ul style="list-style-type: none"> - доступність і відкритість сфери освіти; - рівень загальної та вищої освіти; - рівень професійної освіти; - освітньо-кваліфікаційна структура; - витрати на освіту; - рівень кваліфікації (знання, вміння, навички); - здібності до навчання; - творчість; - креативність людського капіталу тощо

Продовження табл. 2.3

1	2
Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> - стан здоров'я населення та рівень захворюваності; - витрати на охорону здоров'я; - рівень бідності; - соціальний захист населення; - розвиток соціальної інфраструктури; - впровадження соціальних технологій тощо
Науково-технічні	<ul style="list-style-type: none"> - прискорення науково-технічного прогресу; - організаційний прогрес; - інформатизація та комп'ютеризація; - фінансування науково-дослідної діяльності; - поява нових можливостей в сфері біотехнологій, робототехніці тощо
Інноваційно-інвестиційні	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток та впровадження нових технологій; - рівень використання науково-технічних розробок та інновацій в умовах глобалізації; - інтелектуалізація виробничої діяльності; - розвиток наукомістких галузей; - державні інвестиції в розвиток людського капіталу; - інвестиції регіональних та місцевих органів влади, підприємств, організацій, родини, індивіда; - джерела інвестування в людину; - залучення іноземних інвестицій в розвиток людського капіталу тощо
Виробничі	<ul style="list-style-type: none"> - стратегія розвитку людського капіталу на підприємстві; - ефективна кадрова політика; - здатність до інноваційної праці; - мотиваційні програми до підвищення продуктивності праці; - підвищення кваліфікації та перекваліфікація; - частка працівників, що мають вищу освіту; - рівень професіоналізму та компетентності; - вікова структура персоналу підприємства; - частка працівників, які отримали другу професію; - умови праці; - психологічний клімат в колективі; - соціальний розвиток персоналу підприємства тощо
Інституціональні	<ul style="list-style-type: none"> - інститути формальні: політичні, правові, економічні, соціальні, органи державного регулювання; - інститути неформальні: правила, соціальні норми поведінки, громадські організації, інститути неформальної зайнятості та нетипових моделей робочого часу, довіра; - норми, стандарти, правила тощо
Духовно-ментальні (культурні) - неекономічні	<ul style="list-style-type: none"> - духовність нації; - менталітет українського народу; - культурні та релігійні норми; - норми соціальної поведінки; - спрямованість до самореалізації; - культурні традиції, розвиток культури нації тощо

1	2
Екологічні	<ul style="list-style-type: none"> - природно-кліматичні умови; - екологічний стан навколишнього середовища (певної території); - якість питної води, харчування; - рекреаційні характеристики та ресурси; - санітарно-гігієнічні умови
Глобалізаційні чинники	<ul style="list-style-type: none"> - зростання відкритості національної економіки; - міждержавна інтеграція; - залучення країни у світову економічну систему; - рівень поширення транснаціональних корпорацій та їх вплив на розвиток людського капіталу; - залучення до міжнародних організацій; - міжнародний поділ праці, підвищення гнучкості міжнародного ринку праці; - посилення процесів міждержавної міграції людського капіталу тощо

Примітка: розроблено автором на підставі (Ларіна та Брацлавська, 2012, с.31).

До числа внутрішніх факторів включаються (Азьмук, 2014):

- інноваційний економічний розвиток національної економіки, її стабільність;
- демографічна ситуація та тривалість життя;
- віково-статева структура населення;
- процеси в сфері освіти та професійного навчання, якість освітніх послуг;
- рівень охорони здоров'я населення;
- рівень соціальної захищеності населення;
- величина та тривалість інвестицій в людський капітал;
- рівень доходів, ситуація на ринку праці;
- внутрішня трудова міграція;
- рівень демократії та свободи у суспільстві;
- стан охорони навколишнього середовища в державі (Білецький, 2015).

Окремого значення набуває мотивація особистості. В системі мотиваційних чинників найвищий рівень представляє зростання частки

творчого потенціалу людини в умовах реалізації інноваційної складової праці (Азьмук, 2014).

Фактори впливу на формування та розвиток людського капіталу представлені наступними групами: демографічні, економічні, соціальні, політико-адміністративні, інституціональні, освітньо-професійні, науково-технічні, інноваційно-інвестиційні, соціально-ментальні, екологічні, глобалізаційні (Кузьмін, О. Є., Бублик, М.І. та Рибіцька, О.М., 2014).

На нашу думку, для забезпечення інноваційного розвитку людського капіталу необхідні всі його складові елементи. Низька якість будь-якого з них гальмує розвиток конкурентоспроможного людського капіталу. В умовах прискорення глобалізаційних процесів першочерговими задачами виступають не тільки дослідження формування якісного людського капіталу, але й його використання та розвиток, що є об'єктивною необхідністю при розбудові інноваційної економіки.

Поява інноваційних форм людського капіталу обумовлена впливом певних факторів. Розвиток інноваційних процесів в економіці, поширення комп'ютерних та інформаційних технологій, активізація глобалізаційних процесів неодмінно призводять до перетворення структури та змісту людського капіталу. Розвиток людського капіталу забезпечує конкурентні переваги країни, підвищення продуктивності праці, зростання обсягів ВВП країни та зростання добробуту суспільства (Білецький, 2015; Шахно, 2016а.).

В умовах розвитку економіки знань характерними є активні процеси оволодіння новими знаннями та професіями, використання і розповсюдження інформації, що сприяє формуванню інноваційних форм людського капіталу. Кожна людина є носієм людського капіталу в різному ступені, але найбільша цінність, коли індивід займається інноваційною працею, де використовується творчий потенціал людини, що дає змогу генерувати нові ідеї та створювати нові продукти (Азьмук, 2014).

В сучасних умовах, коли відбувається формування нової моделі трудового життя, до основних чинників, які впливають на створення робочих місць на ринку праці, відносяться:

- розвиток «економіки знань»;
- глобалізаційні процеси;
- розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, зростання потреби в «цифровому» робочому місці;
- експансія мобільних технологій - мобільні пристрої стають головним засобом використання інтернет-ресурсів;
- розвиток культури соціальних зв'язків тощо (Моторна, 2011).

Людський капітал в сучасних умовах глобалізації, яка являє собою неухильне зростання взаємозалежності світових економік, появі нових глобальних ринків, став важливим фактором розвитку суспільства.

В сучасному світі особливого значення набуває вплив глобалізаційних чинників на формування та розвиток людського капіталу, до яких можна віднести:

- залучення країни у світову економічну систему;
- зростання відкритості національної економіки;
- міждержавна інтеграція;
- залучення до міжнародних організацій;
- рівень поширення транснаціональних корпорацій та їх вплив на розвиток людського капіталу;
- міжнародний поділ праці, підвищення гнучкості міжнародного ринку праці;
- посилення процесів міждержавної міграції людського капіталу тощо.

Таким чином, всі зазначені вище фактори в тій чи іншій мірі впливають на формування та розвиток людського капіталу, але тільки в комплексі вони визначають його стан та перспективи розвитку. Важлива роль в формуванні людського капіталу належить державі, яка може сприяти його розвитку через:

- удосконалення законодавчої бази;
- прийняття програм зайнятості населення;
- реформування освіти та медицини;
- інвестування в розвиток інноваційного людського капіталу тощо.

Визначені в ході дослідження групи факторів людського капіталу можуть виступати основою для створення цілісного механізму формування конкурентоспроможного національного людського капіталу в умовах глобалізаційних процесів. Окрім чинників, які сприяють розвитку людського капіталу, необхідно виокремити чинники негативного впливу. О.А. Грішнова в своїх працях акцентує увагу на чинниках «фіктивізації» людського капіталу. Науковець зазначає, що фіктивний людський капітал відноситься до непродуктивних його форм й представляє собою певний запас фіктивних характеристик знань, здібностей, навичок, здоров'я, які сформовані й накопичені людиною в результаті протиправних та непродуктивних інвестицій, використовується нею в соціально-трудої діяльності, не підвищуючи продуктивності праці, але збільшує дохід власнику, при цьому зменшуючи можливий прибуток як фірми, так і держави в цілому.

До складових елементів фіктивного капіталу відносяться:

- фіктивний капітал освіти (наприклад, фіктивні документи про освіту);
- фіктивний капітал професійних навичок;
- фіктивний капітал здоров'я.

До головних факторів «фіктивізації» людського капіталу відносяться:

1. В сфері освіти та професійної підготовки:
 - низький рівень оплати праці в сфері освіти;
 - фінансування закладів освіти, які не надають якісні послуги освіти та мають їх низьку конкурентоспроможність;
 - інвестування в фіктивні наукові дослідження;
 - низька соціальна відповідальність як викладачів, так і студентів.
2. В соціально-трудої сфері:

- зниження цінності отримання вищої освіти на ринку праці;
- невідповідність отриманих професійних навичок й рівня кваліфікації у закладах вищої освіти (ЗВО) до запропонованих робочих місць (кваліфікованим фахівцям пропонується робоче місце, де потребується проста фізична праця з низькою оплатою праці);
- диференціація в рівні оплати праці не відповідає складності й важливості роботи;
- прагнення (особливо молоді) до отримання «легких» грошей;
- зміни в ціннісних орієнтирах, де пріоритетом виступають матеріальні цінності, а не соціальні і духовні.

3. В сфері охорони здоров'я:

- низький рівень оплати праці лікарів і медичного персоналу;
- низький рівень фінансування закладів охорони здоров'я;
- недостатній рівень соціальної відповідальності працівників, корупція тощо (Грішнова, 2015b).

З метою мінімізації негативних явищ «фіктивізації» людського капіталу, в першу чергу, необхідно активізувати дії держави в напрямку підвищення ефективності формування та використання національного людського капіталу. Отже, на наш погляд, визначені принципи й чинники формування й розвитку людського капіталу можна представити як єдину систему, яка зазнає постійних трансформації в умовах посилення глобалізаційних процесів (рис. 2.2).

У сучасному світі поглиблення процесів глобалізації неоднозначно впливає на розвиток національних економік. Закордонний досвід свідчить, що одним із найважливіших факторів підвищення конкурентоспроможності економіки країни є підприємництво. В свою чергу, джерелом розвитку будь-якого підприємства є людський капітал. Саме він забезпечує підвищення



Рис. 2.2. Концептуальна модель формування інституціонального середовища людського капіталу України з урахуванням впливу принципів і чинників в умовах глобалізації

Примітка: розроблено автором.

конкурентоспроможності підприємств та економічне зростання економіки. Головним акцентом виступає розвиток творчих та інтелектуальних здібностей людини, зокрема шляхом інвестування в людський капітал. Підприємництво слугує важливим внутрішнім стратегічним фактором підвищення якості людського капіталу.

Оскільки економіка України перебуває в умовах ринкової трансформації, то розвиток підприємництва має стати одним з найважливіших факторів її соціально-економічного зростання. Але сьогодні в Україні відсутній дієвий механізм підтримки, захисту і розвитку підприємництва. Тому перед Урядом постає актуальне завдання паралельного розвитку як державної системи підтримки бізнесу, так і ініціативи самих підприємців (Поліщук, 2017). В умовах побудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України особлива роль належить підприємству, яке є рушійною силою суспільного прогресу, визначає позиції країни на світових ринках, рівень добробуту населення та є необхідною умовою та фактором забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 504-р прийнята «Стратегія розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року» (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 504-р, м. Київ).

Останніми роками в умовах постіндустріального суспільства набула динамізму нова тенденція розвитку підприємництва, яке усе більше спрямовується на розв'язання соціальних проблем, всебічний розвиток людини, а економіка набуває все більшої соціальної орієнтації. Завдяки соціальній спрямованості сучасного підприємництва у багатьох західних країнах значною мірою забезпечується добробут нації, розширюється зайнятість, створюються умови для самореалізації особистості, досягається соціальний прогрес (Фокас, 2015). Розвиток підприємництва сприяє створенню нових робочих місць, формується конкурентне ринкове середовище, створюються умови для самореалізації особистості, досягається

соціальний прогрес. Зокрема, в країнах з ринковою економікою підприємства середнього та малого бізнесу створюють інноваційні продукти, застосовуючи нові технології, в 2 – 2,5 рази більше, ніж великі компанії.

Дослідження стану підприємницької діяльності в Україні показує, що сектор середнього і малого бізнесу потребує ефективної фінансової підтримки як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях. Визначено, що розвиток малого бізнесу уповільнюють: недосконала державна політика в сфері розвитку підприємництва та недосконала відповідна законодавча, значна кількість та високий рівень податків, складність адміністративних процедур, бюрократична система в отриманні ліцензій тощо (Фокас, 2015; Череп та Полякова, 2013). Досвід індустріально розвинутих країн з ринковою економікою тільки підтверджує те, що підприємництво відіграє особливу роль у національному господарстві будь-якої країни та є необхідною умовою досягнення економічного зростання, і Україна не є виключенням.

Для більш детального дослідження сучасного стану підприємництва в Україні проаналізуємо динаміку зміни кількості суб'єктів підприємництва за період 2010–2016 рр. (табл. 2.4), використавши дані Державної служби статистики (Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами. Державна служба статистики України, 2018).

За даними табл. 2.4 можна зробити висновок, що за період 2010-2012 рр. відбувається зростання кількості великих підприємств, а в 2013-2016 рр. тенденція змінюється на протилежну. Щодо середніх підприємств, то їх кількість зменшується протягом всього досліджуваного періоду. За 2010-2012 рр. малих підприємств стає менше, але вже за період 2013-2015 рр. тенденція змінюється, відбувається збільшення кількості малих підприємств. Але з 2016 р. знов спостерігається зменшення малих підприємств. В цілому по Україні за період 2010 – 2016 рр. кількість суб'єктів господарювання зменшилось на 14,6%.

Динаміка кількості суб'єктів господарювання з розподілом за їхніми розмірами у 2010–2016 рр.

Роки	Суб'єкти підприємництва			
	у тому числі			Усього
	велике	середнє	мале	
2010	586	21338	2162004	2183928
2011	659	21059	1679902	1701620
2012	698	20550	1578879	1600127
2013	659	19210	1702201	1722070
2014	497	16618	1915046	1932161
2015	423	15510	1958385	1974318
2016	383	15113	1850034	1865530
2016/2010, +/-	-203	-6225	-311970	-318398
2016/2010, %	-34,6	-29,2	-14,4	-14,6

Примітка: сформовано автором на основі даних (Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами. Державна служба статистики України, 2018).

Що стосується міжнародного іміджу країни та її місця в міжнародному бізнес-середовищі, то для порівняння використаємо показники рейтингу «Ведення бізнесу», які надаються Всесвітнім Банком (щорічні доповіді «Doing Business») (табл. 2.5).

За даними табл. 2.5 можна зробити висновок, що за 2007-2017 рр. в Україні відбулися позитивні зрушення щодо складності ведення бізнесу, хоча позиції часом дуже мінливі. Протягом 2016-2017 рр. спостерігалася негативна тенденція за такими сферами, як: «банкрутство», «реєстрація власності», «отримання кредиту», «зовнішня торгівля». За висновками Всесвітнього Банку, це пояснюється недосконалістю реформ, які проводились в Україні в умовах становлення ринкової економіки.

Розвиток підприємництва можливий тільки за умови усвідомлення того, що головним його ресурсом є людський капітал. Людський капітал представляє собою запас природних здібностей та придбаних (підприємницьких) навичок за рахунок інвестицій в освіту, науку, зміцнення

Позиція України у рейтингу «Ведення бізнесу» у 2007–2017 рр.

Показники	Роки										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Складність ведення бізнесу, загальна оцінка	128	139	145	147	149	152	140	112	96	83	80
за субіндексами: започаткування бізнесу	101	109	128	136	118	116	50	69	76	30	20
реєстрація власності	133	138	140	160	165	168	158	88	59	61	63
сплата податків	174	177	180	181	181	183	168	157	108	107	84
підключення до електропостачання	-	-	-	-	169	170	170	182	185	137	130
виконання зобов'язань за контрактом	26	46	48	43	44	44	45	44	43	98	81
банкрутство	139	140	143	145	158	158	157	141	142	141	150
отримання кредиту	65	68	28	30	21	23	24	14	17	19	20
зовнішня торгівля	106	120	121	139	136	144	148	153	154	109	115
дозвільна система у будівництві	107	174	179	181	182	182	186	68	70	140	140
захист прав інвесторів	142	141	142	108	108	114	127	107	109	88	70

Примітка: сформовано автором на основі даних (Doing Business. The World Bank, 2018).

здоров'я, виховання, мобільність, культуру і мистецтво, інші складові, які використовує людина в процесі своєї діяльності для створення нової продукції, послуг тощо.

Важливою рушійною силою підприємництва є ділова творчість людини. В умовах інноваційної економіки використання підприємницьких здібностей в бізнесі та управлінні стає особливим видом людського капіталу. Найбільшу роль людський капітал набуває у формі використання підприємницьких здібностей в бізнесі та управлінні, що сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки. Це означає, що саме підприємницькі здібності є запорукою прийняття успішних економічних рішень для будь-якого виду господарської діяльності.

Якщо розглядати «підприємницькі здібності» як фактор виробництва, то при такому підході стає зрозуміло, що підприємницькі здібності дозволяють здійснити економічне зростання на основі залучення більш кваліфікованого та якісного людського капіталу, удосконалених технологій, використання нових матеріалів тощо. Все це свідчить про зростання потреби в підприємницьких здібностях як чинника виробництва в умовах розвитку ринкової економіки. Їх формування у людини є основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та розвитку підприємства загалом.

Формування підприємницьких здібностей залежить від багатьох факторів: рівня та якості освіти; використання в навчанні інноваційних освітніх методик і технологій; кваліфікації та професійних якостей викладачів; наявності знань, необхідних для виконання професійних обов'язків; рівень корпоративної культури як освітнього закладу, так і підприємницької структури; природних здібностей, потреб людини тощо. Це вказує на необхідність інвестування у людський капітал, основними напрямками яких є: освіта, професійний розвиток та підвищення кваліфікації, інноваційна та творча діяльність, охорона здоров'я, мобільність, мотивація до самореалізації та розвитку особистості.

Дослідження показують, що в умовах посилення глобалізаційних процесів за рахунок успішного функціонування підприємницького сектора розвинені країни світу володіють основною часткою світового людського капіталу, частка якого в їх національному багатстві є значною.

Таким чином, опрацювання значної кількості літературних джерел, дало нам змогу визначити основні групи принципів та чинників, які мають безпосередній вплив на формування та розвиток людського капіталу. В умовах глобальних викликів і загроз актуальним є визначення тенденцій формування якісного, інноваційно-орієнтованого людського капіталу, що вимагає здійснення оцінки сучасного стану розвитку людського капіталу під впливом тенденцій глобалізації.

2.3. Закономірності розвитку людського капіталу та його діагностування в умовах глобалізації

В умовах посилення глобалізаційних процесів розбудова інноваційної моделі економіки України залежить від рівня розвитку людського капіталу та інвестування в нього. У сучасному суспільстві людський капітал виступає ключовим ресурсом та основою національного багатства. Саме він визначає конкурентні переваги держави й створює основу для зростання добробуту нації.

У сучасному світі пріоритетними стають інвестиції в освіту, науку та охорону здоров'я, створення можливостей для розвитку творчих здібностей людини. Людський капітал перетворився на один з головних чинників соціально-економічного розвитку.

На наш погляд, головними тенденціями та закономірностями розвитку людського капіталу в умовах глобалізації виступають:

1. Зміщення акцентів з «людини економічної» до «людини соціальної», «людини творчої». Посилюється соціальна орієнтація світової економіки. В сучасному глобалізованому світі соціальна сфера зростає швидше, ніж економічна (Bublyk, M.I. and Rybytska, O., 2016).

В розвинутих країнах питома вага освіти, науки, культури в загальних витратах зростає випереджаючими темпами. Відбувається трансформація соціальних процесів та соціальної структури суспільства. Глобальна соціалізація стає закономірністю і законом нової ери розвитку. В системі національних інтересів держав якість людської особистості виступає вищою і головною метою розвитку, де пріоритетом виступає творча складова носіїв людського капіталу (Білорус, Лук'янченко та ін., 2001, с. 66-67).

Людина творча створює і впроваджує інновації, а результатом її творчої праці виступає не тільки новий інтелектуальний продукт, але й інтелектуальний розвиток самої особистості.

2. Набуває поширення соціалізація розвитку людини. Актуалізуються процеси соціалізації інвестицій в людину, соціалізації праці, соціалізації розподілу результатів праці. Визначення результативності економічних процесів відбувається із застосуванням показників людського виміру.

3. Формування людського капіталу інноваційної діяльності. З розвитком економіки знань, побудованій на застосуванні інновацій, підвищується роль інноваційної праці. Збільшується попит на конкурентоспроможний людський капітал, здатний до креативного мислення та генерації нових знань.

4. Зростання ролі освіти і науки як головного фактору розвитку і зміцнення конкурентних позицій держав. В сучасних умовах формується глобальна інфраструктура науки і безперервної освіти протягом всього життя, яка ставить наступні задачі:

- актуалізація та гармонізація процесів глобалізації і світового освітнього простору з процесами, які беруть участь у функціонуванні національних освітніх систем;

- створення нового науково-освітнього простору та забезпечення функціонування нових мережних навчальних співтовариств;

- побудова моделей стратегічного прогнозування, програмування та планування на довгострокову перспективу розвитку інфраструктури науки та навчання протягом життя.

5. Гомонізація освіти, тобто прагнення до єдиних стандартів, параметрів, вимог і норм. В глобалізовану світі формуються єдині підходи до якості освіти.

6. Підвищення впливу інформаційних технологій на формування та розвиток людського капіталу. Сучасні глобалізаційні процеси висувають нові вимоги, а саме:

- формування нової інформаційної компетентності та інформаційної культури, основою якої є знання та інформація;

- підготовка суспільства до життя в новому, інформаційно-комунікаційному просторі (Манак, 2013);

7. Інтеграція держав до глобалізованого світу та підвищення конкурентних переваг національних економік потребує поступового зростання продуктивності суспільної праці та продуктивної зайнятості людського капіталу.

8. В умовах глобальних викликів і загроз відбувається формування моделі нового трудового життя (нової моделі зайнятості на ринку праці), яка характеризується трансформацією та створенням віртуального ринку праці: створення нових професій і робочих місць, які потребують інтелектуальної праці; розповсюдження неформальної зайнятості; гнучких форм неповної зайнятості. У глобальному ринку праці сформувався новий сегмент – інтернаціональний ринок праці, який характеризується масштабним переміщенням людського капіталу з країни в країну. Значне місце займає сегмент висококваліфікованих спеціалістів як особливий інтелектуальний ресурс розвитку держав. Підвищується в цьому процесі роль транснаціональних корпорацій (ТНК).

9. Нові глобальні трансформації активізують міграційні процеси та відбувається їх інтенсифікація. Зростають масштаби відтоку інтелектуального капіталу.

Стратегічними пріоритетами України є інтеграція в світовий економічний простір та розбудова нової моделі інноваційної економіки. Головною умовою реалізації цих стратегічних завдань є ефективне формування та використання людського капіталу. Світові аспекти функціонування людського капіталу потребують більш глибокого вивчення. Для управління людським капіталом на рівні світу, країни, регіону виникає необхідність оцінки людського капіталу і його впливу на соціально-економічний розвиток країни (Кузьмін та Шахно, 2018с).

Серед відомих наукових підходів до оцінки розвитку людського капіталу широко застосовується індексний метод. Головною перевагою

даного підходу є доступність статистичних даних для вимірювання необхідних показників. Діагностика рівня людського капіталу може здійснюватись за вже існуючими рейтинговими списками. Найбільш популярним вважають Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI) – представляє собою інтегральний показник, що визначається щорічно для вимірювання і порівняння рівня освіченості, грамотності, довголіття, рівня життя людей серед різних країн світу.

Індекс людського розвитку (HDI) публікується в звітах Програми розвитку ООН, де проводять дослідження рівня розвитку людського потенціалу. До 2013 р. індекс людського розвитку називався «Індексом розвитку людського потенціалу» і був розроблений вченими-економістами в 1990 р. на чолі з пакистанцем Махбубом-уль-Хаком. Він є важливим показником оцінки рівня людського розвитку. Інформація щорічно публікується Програмою розвитку ООН в звітах про рівень людського розвитку.

Основні показники, за якими визначається ІЛР:

- середня тривалість життя при народженні;
- середня тривалість і очікувана тривалість навчання;
- ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в доларах США (показує рівень життя).

Також враховуються дані про рівні соціальної захищеності, показники здоров'я і культурного розвитку населення, участі людей у прийнятті рішень, стану злочинності, охорони навколишнього середовища (United nations development programme Human Development Reports, 2018. Human Development Data (1990-2015)). В 2010 р. відбулося коригування індикаторів, які беруть участь у розрахунках індексу людського розвитку. Додатково було розроблено три нових показники: індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності (ІЛРН); індекс гендерної нерівності (ІГН); індекс багатовимірної бідності (ІББ) (Міграційний профіль України, 2016).

Залежності від значення індексу, країни класифікують за рівнями: 1) дуже високий; 2) високий; 3) середній; 4) низький. Окрім Індексу людського розвитку, науково обґрунтована й розроблена система показників, що характеризує якісні та кількісні характеристики соціально-економічної диференціації соціального розвитку, а саме:

- коефіцієнт диференціації індексу розвитку людського потенціалу – показує відмінності серед країн світу за рівнем соціально-економічного розвитку;

- коефіцієнт диференціації індексу освіти – показує рівень грамотності в країнах світу;

- коефіцієнт диференціації рівня професійної освіти - відображає відмінності в ступені отримання професійної освіти та підвищення кваліфікації в досліджуваних регіонах чи країнах;

- коефіцієнт диференціації індексу здоров'я (довголіття) – показує стан здоров'я людського капіталу в порівнянні з іншими країнами та регіонами;

- коефіцієнт диференціації індексу доходу - показує ступінь економічної диференціації аналізованих регіонів та країн;

- коефіцієнт диференціації індексу смертності - показує відмінності у стані здоров'я порівнюваних країн або регіонів, від чого залежить тривалість життя (Звіти про розвиток людини. Програма розвитку ООН, 2018; Індекс людського розвитку. Вікіпедія, 2018).

Програмою розвитку ООН в 2017 р. було здійснено дослідження й опубліковано в «Доповіді про людський розвиток 2016: людський розвиток для всіх і кожного», де було визначено рейтинги країн за індексом людського розвитку (табл. 2.6).

Так, за показником індексу людського розвитку, згідно статистичних даних, у 2016 р. Україна посіла 84-те місце в рейтингу країн за індексом людського розвитку серед 188-ти країн світу

Рейтинг країн світу за Індексом людського розвитку 2016 р.

Місце у рейтингу	Країна	ІЛР
1	Норвегія	0,949
2	Австралія	0,939
2	Швейцарія	0,939
4	Німеччина	0,926
5	Данія	0,925
5	Сінгапур	0,925
7	Нідерланди	0,924
10	США	0,920
36	Польща	0,855
49	Росія	0,804
52	Білорусь	0,796
84	Вірменія	0,743
84	Україна	0,743
86	Йорданія	0,741
105	Мальдіви	0,701
105	Узбекистан	0,701
188	Центральноафриканська Республіка	0,352

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Доповідь про розвиток людини 2016. Звіти про розвиток людини. Програма розвитку ООН, 2018.).

(в 2015 р. Україна за індексом людського розвитку посіла 81 місце зі 188 країн, в 2013 р.— 83, в 2012 р. – 78, в 2010 р.— 69 місце). До першої п'ятірки з дуже високим рівнем людського розвитку у світі входять країни: Норвегія, Австралія, Швейцарія, Німеччина і Данія. В рейтингу США перебуває на 10 місці, а Польща – на 36-му.

Значення індексу людського розвитку України та його складових представлено в табл. 2.7. Як свідчать дані табл. 2.7, очікувана тривалість життя при народженні збільшилась за аналізований період на 2,3 роки, а очікувана тривалість навчання й середня тривалість навчання також збільшились на 2,6 років та 2,2 роки відповідно.

Динаміка зміни індексу людського розвитку в Україні за період
1990-2018 рр.

Роки	Очікувана тривалість життя при народженні, років	Очікувана тривалість навчання, років	Середня тривалість навчання, років	ВНД на душу населення (ПКС тис.\$ 2011 року)	Значення ІЛР
1990	69,8	12,4	9,1	10,815	0,705
1995	67,9	12,2	10,0	4,999	0,664
2000	67,3	13,2	10,7	4,664	0,671
2005	67,5	14,7	11,2	7,197	0,715
2010	69,3	14,9	11,3	7,738	0,733
2012	69,8	15,1	11,3	8,089	0,738
2013	70,3	15,2	11,3	8,181	0,743
2014	70,7	15,2	11,3	8,199	0,745
2015	71,0	15,3	11,3	8,151	0,748
2016	71,1	15,3	11,3	7,361	0,743
2017	71,7	15,2	11,3	7,746	0,746
2018	72,1	15,0	11,3	8,130	0,751
2018/1990 (темп приросту, +/-)	2,3	2,6	2,2	-2,685	0,046
2018/1990 (темп приросту, %)	3,3	21,0	24,2	-24,8	6,5

Примітка: складено автором на основі (Human Development Reports, 2019).

Але рівень життя населення в порівнянні з 1990 р. знизився на 24,8%, що є негативною тенденцією й гальмує розвиток людського капіталу країни. Показник ВНД на душу населення в Україні найнижчий в порівнянні з іншими країнами регіону (табл. 2.8 – 2.9). В цілому, за результатами діагностування стану розвитку, Україна за індексом людського розвитку відноситься до показників високого рівня серед інших країн світу, але переважно за рахунок рівня освіти. Низький в Україні показник ВНД на душу населення (7 361 тис. дол.) й очікувана тривалість життя (71,1 років) в порівнянні з країнами Європи та Центральної Азії, що є негативним фактором розвитку людського капіталу.

Індекс людського розвитку в країнах світу 2016 р.

Місце в рейтингу за ІЛР	Країна	Значення ІЛР	Очікування тривалість життя, років	Очікувана кількість років навчання	ВНД на душу населення (за ПКС, тис.\$)
36	Польща	0,855	77,6	16,4	24,117
49	Росія	0,804	70,3	15,0	23,286
52	Білорусь	0,796	71,5	15,7	15,629
70	Грузія	0,769	75,0	13,9	8,856
71	Туреччина	0,767	75,5	14,6	18,705
84	Україна	0,743	71,1	15,3	7,361
84	Вірменія	0,743	74,9	12,7	8,189
107	Молдова	0,699	71,7	11,8	5,026
-	Європа, Центральна Азія	0,756	72,6	13,9	12,862

Примітка: складено автором на основі (Індекс людського розвитку: Україна падає, що робити. ПРООН Україна, 2017).

В доповіді ПРООН 2018 р., Україна за індексом людського розвитку посіла 88 місце серед 189 країн світу, а значення індексу дорівнює 0,751, що на 5 пунктів вище за попередній рік (рис. 2.3, табл. 2.9).

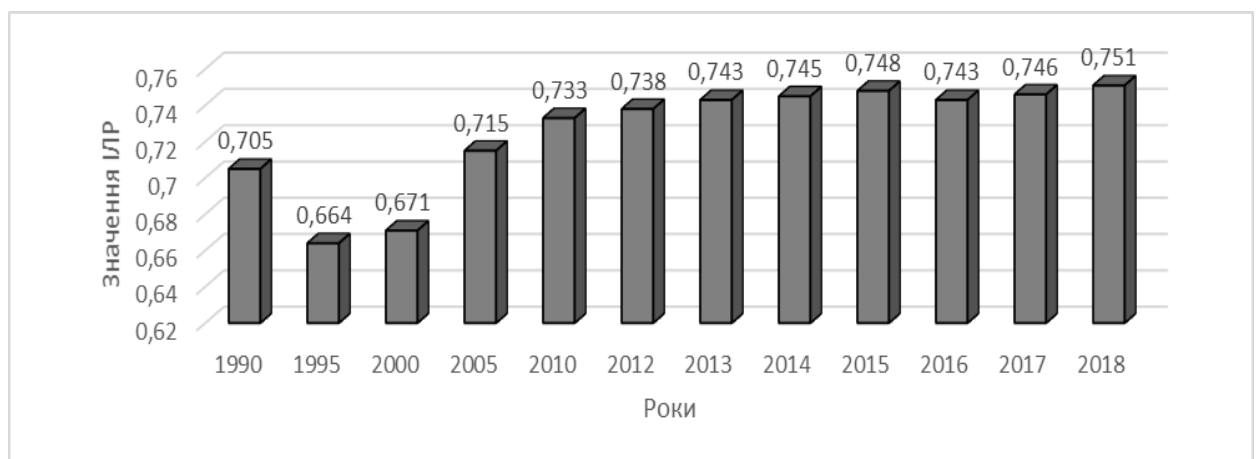


Рис. 2.3. Значення індексу людського розвитку в Україні за період 1990—2018 р.р. за даними ПРООН

Примітка: розроблено автором на основі (Human Development Reports, 2019).

Індекс людського розвитку в країнах світу 2018 р.

Місце в рейтингу за ІЛР	Країна	Значення ІЛР	Очікування тривалість життя, років	Очікувана кількість років навчання	Середня тривалість навчання, років	ВНД на душу населення (ПКС \$ 2011р.)
1	Норвегія	0,953	82,3	17,9	12,6	68012
2	Швейцарія	0,944	83,5	16,2	13,4	57625
3	Австралія	0,939	83,1	22,9	12,9	43560
4	Ірландія	0,938	81,6	19,6	12,5	53754
5	Німеччина	0,936	81,2	17,0	14,1	46136
7	Швеція	0,933	82,6	17,6	12,4	47766
9	Сінгапур	0,932	83,2	16,2	11,5	82503
10	Нідерланди	0,931	82,0	18,0	12,2	47900
11	Данія	0,929	80,9	19,1	12,6	47918
12	Канада	0,926	82,5	16,4	13,3	43433
13	США	0,924	79,5	16,5	13,4	54941
19	Японія	0,909	83,9	15,2	12,8	38986
33	Польща	0,865	77,8	16,4	12,3	26150
49	Росія	0,816	71,2	15,5	12,0	24233
53	Білорусь	0,808	73,1	15,5	12,3	16323
64	Туреччина	0,791	76,0	15,2	8,0	24804
70	Грузія	0,780	73,4	15,0	12,8	9186
83	Вірменія	0,755	74,8	13,0	11,7	9144
88	Україна	0,751	72,1	15,0	11,3	8130
95	Йорданія	0,735	74,5	13,1	10,4	8288
101	Мальдіви	0,717	77,6	12,6	6,3	13567
105	Узбекистан	0,710	71,4	12,0	11,5	6470
112	Молдова	0,700	71,7	11,6	11,6	5554
188	Центрально-Африканська Республіка	0,367	52,9	7,2	4,3	663
189	Нігер	0,354	60,4	5,4	2,0	906

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Human Development Report, 2019. Table 1. Human Development Index and its components).

В першу п'ятірку за індексом людського розвитку увійшли країни: Норвегія (0,953), Швейцарія (0,944), Австралія (0,939), Ірландія (0,938), Німеччина (0,936). Останнє місце посідає країна Нігер з індексом людського розвитку 0,354.

В Україні створено власну методику розрахунку індексу людського розвитку, де враховуються основні показники дев'яти сфер діяльності людського капіталу:

- 1) демографічний розвиток;
- 2) рівень освіти;
- 3) стан та охорона здоров'я;
- 4) соціальне середовище;
- 5) розвиток ринку праці;
- 6) матеріальний добробут;
- 7) умови проживання населення;
- 8) стан екології;
- 9) фінансування розвитку людського капіталу.

Здійснимо діагностування рівня розвитку людського капіталу України за такими основними показниками: ВВП на душу населення, середня тривалість життя при народженні, рівень освіти. Проаналізуємо динаміку ВВП на душу населення, попередньо з'ясувавши загальний рівень ВВП та динаміку чисельності населення, що представлені офіційними даними Державної служби статистики України, Міністерства фінансів (табл. 2.10) (Валовий внутрішній продукт: Фінансовий портал Мінфін, 2019; Державна служба статистики України, 2019).

За даними табл. 2.10 можна зробити висновки, що чисельність населення України з кожним роком зменшується. Це говорить про те, що смертність перевищує народжуваність. Спостерігаємо негативну тенденцію зменшення значення показника ВВП на душу населення у 2009 р., що пов'язано з всесвітньою фінансово-економічною кризою.

ВВП на душу населення в Україні за 2007-2018 рр.

Роки	ВВП України, млн. грн	ВВП України, млн. дол	Населення*		ВВП на душу населення, грн.	ВВП на душу населення, дол. США	Приріст ВВП на душу населення, дол. США	
			тис. ос.	відносний приріст,%			абсолютний, +/- дол.	відносний, %
2007	720731	142719	46501	-0,89	15499,1	3069,1	765.3	33,2
2008	948056	179992	46240	-0,56	20502,8	3892,5	823.4	26,8
2009	913345	117228	46044	-0,42	19836,3	2546,0	-1346.5	-34,6
2010	1082569	136419	45865	-0,39	23603,6	2974,4	428.4	16,8
2011	1316600	163160	45693	-0,38	28813,9	3570,8	596.4	20,1
2012	1408889	175781	45577	-0,25	30912,5	3856,8	286.1	8,0
2013	1454931	183310	45483	-0,21	31988,7	4030,3	173.5	4,5
2014	1566728	131805	43722	-3,87	35834,0	3014,6	-1015.7	-25,2
2015	1979458	90615	42836	-2,03	46210,2	2115,4	-899.2	-29,8
2016	2383182	93270	42668	-0,39	55853,5	2185,9	70.5	3,3
2017	2982920	112154	42477	-0,45	70224,3	2640,3	454.4	20,8
2018	3558706	130832	42270	-0,49	84192,0	3095,2	454.9	17,2
2018/2007, +/-	2837975	-11887	-4231	x	68692,9	26,1	x	x
2018/2007, %	393,8	-8,3	-9,1	x	443,2	0,9	x	x

* Населення України в середньому за рік.

Примітка: складено автором за основі даних (Мінфін, 2019. *Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2019*; Державна служба статистики України, 2019).

В цей період в країні спостерігався спад комерційної діяльності малих та великих підприємств. Це призводило до підвищення рівня безробіття, що є негативним явищем для розвитку людського капіталу загалом. У період з 2010-2013 рр. спостерігається позитивна тенденція підвищення значення ВВП, а в 2014-2015 рр. відбувається зниження рівня ВВП, що зумовлено було політичним нестабільним становищем та стрімким обесціненням національної валюти. В цілому за період 2007-2018 рр. спостерігається зменшення чисельності населення на 9,1%, а ВВП на душу населення збільшився на 26,1 долар (на 0,9%).

Графічно ВВП на душу населення в динаміці представлено на рис. 2.4.



Рис. 2.4. ВВП на душу населення України за 2007-2018 рр., дол. США

Примітка: розроблено автором на основі (Мінфін, 2019. *Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2019*).

За аналізований період спостерігається спадна тенденція розвитку економіки України в 2009 р. та 2015 р. і, звідси, цей фактор негативно впливає на розвиток людського капіталу нашої країни.

Аналізування показника середньої тривалості життя населення показало позитивну тенденцію за досліджуваний період. Але спостерігається закономірність, що тривалість життя жінок перевищує тривалість життя чоловіків (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Середня очікувана тривалість життя в Україні при народженні, років

Роки	Обидві статі, років	Чоловіки, років	Жінки, років
2007	68,25	62,51	74,22
2008	68,27	62,51	74,28
2009	69,29	63,79	74,86
2010	70,44	65,28	75,50
2011	71,02	65,98	75,88
2012	71,15	66,11	76,02
2013	71,37	66,34	76,22
2014	71,37	66,25	76,37
2015	71,38	66,37	76,25
2016	71,68	66,73	76,46
2017	71,98	67,02	76,78
2018	71,76	66,69	76,72

Примітка: сформовано автором за даними джерела (Державна служба статистики України, 2019).

Порівняємо індекс рівня тривалості життя населення країн світу (за останньою офіційною інформацією), значення якого представлено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Індекс рівня тривалості життя населення країн світу

Рейтинг	Країна	Середня тривалість життя, років
1	Гонконг	84,0
2	Японія	83,5
3	Італія	83,1
4	Сінгапур	83,0
5	Швейцарія	83,0
36	США	79,1
108	Білорусь	71,3
111	Україна	71,0
116	Російська Федерація	70,1
188	Центрально-Африканська Республіка	50,7
190	Свазіленд	49,0

Примітка: складено автором за даними джерела (Рейтинг країн світу по рівню тривалості життя. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018).

За індексом рівня тривалості життя різних країн, розробленого ПРООН, Україна посідає 111-е місце серед 190 країн світу (у 2015 р. тривалість життя становила 71 рік). Лідируючі позиції займають Гонконг, Японія, Італія Сінгапур, Швейцарія з середньою тривалістю життя 83 - 84 роки.

Аналізування рівня освіти різних країн світу показало, що населення України належить до числа найбільш освічених націй. Кількість людей з вищою освітою на душу населення в Україні вища, ніж середньоєвропейський рівень. Оцінка рівня освіти здійснюється на основі показника середньої тривалості навчання в країні (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Середня тривалість навчання українців за період 2007-2018 рр.

Роки	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Середня тривалість навчання, років	14,9	14,9	14,9	14,9	15,1	15,2	15,2	15,3	15,3	15,3	15,0	15,0

Примітка: складено автором за даними (Програма розвитку ООН. *Доповідь про людський розвиток*, 2018).

За період 2007-2018 рр. середня тривалість навчання українців зросла на 0,1 роки. Найкращі показники тривалості навчання за 2014-2016 рр. й становить 15,3 роки. Оцінка показників України серед інших країн світу представлено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Середня очікувана тривалість навчання у країнах світу

Місце у рейтингу	Країні	Середня тривалість навчання, років
1	Австралія	20,4
2	Данія, Нова Зеландія, Ісландія	19,2
3	Норвегія, Іспанія	17,7
4	Німеччина, Фінляндія, Греція	17,1
43	Україна	15,3
188	Центрально-Африканська Республіка	7,1
190	Еритрея	5,0

Примітка: складено автором за даними (Програма розвитку ООН. Доповідь про людський розвиток 2016).

В «Звіті про розвиток людини 2016» за рейтинговою оцінкою ПРООН за показником тривалості навчання Україна посідає 43-є місце серед 190 країн світу (табл. 2.14).

Рейтинг країн світу за показником середньої очікуваної кількості років навчання в 2017 р. представлено на рис. 2.5. За даними аналітичного порталу «Гуманітарні технології» представлено рейтинг України за Індексом рівня освіти (Education Index) серед різних країн, який є ключовим показником соціального розвитку й приймає участь при розрахунках індекса людського розвитку.

Рейтинг країн світу за індексом рівня освіти (для порівняння за різні періоди) представлено в табл. 2.15 - 2.16. Це комбінований показник ПРООН, який показує досягнутий рівень освіти країни й включає два показника:

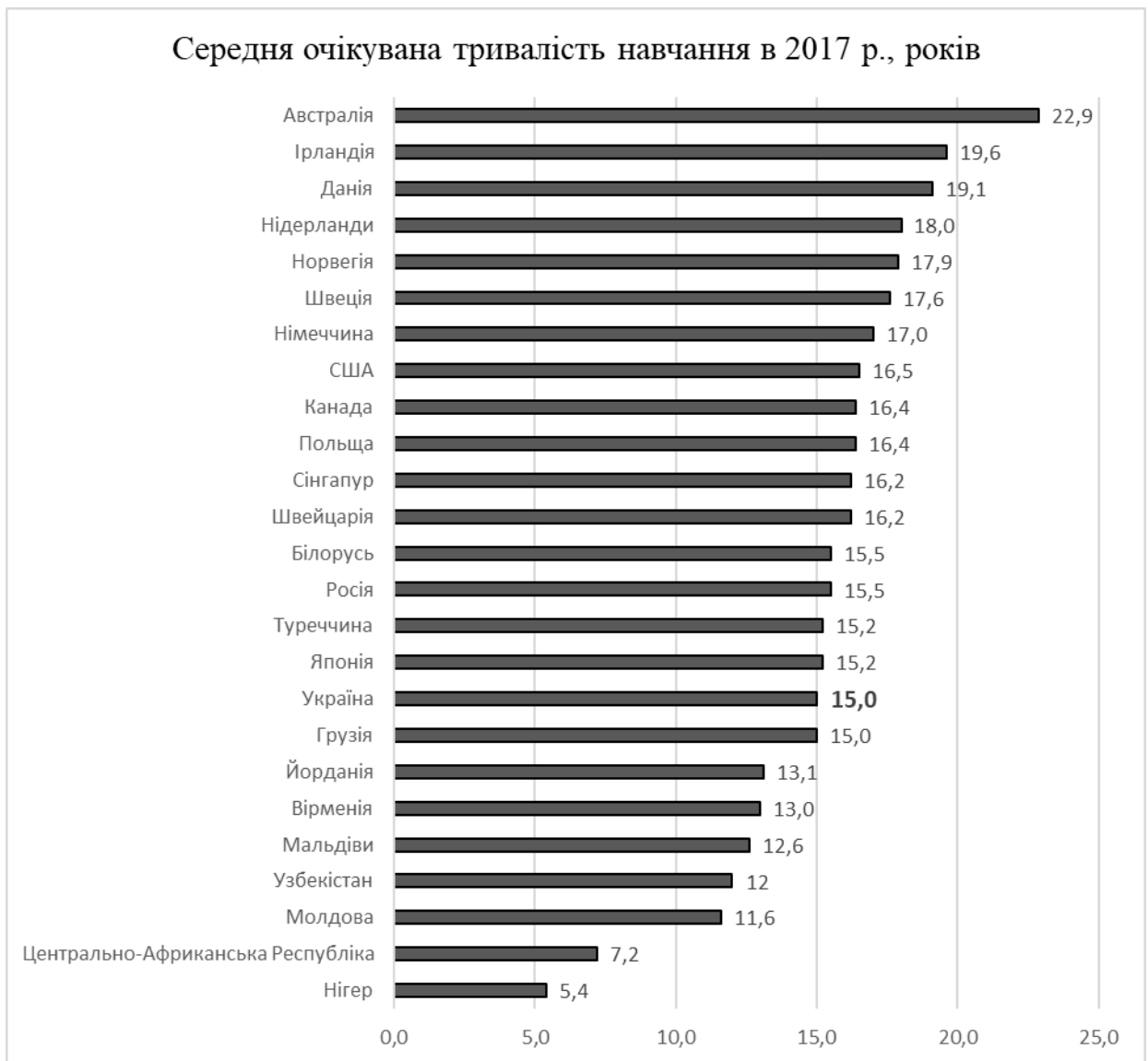


Рис. 2.5. Середня очікувана тривалість навчання деяких країн світу у 2017 р., років.

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Human Development Report, 2019. Table 1. Human Development Index and its components).

1. Індекс грамотності дорослого населення (2/3 питомої ваги).
2. Індекс сукупної частки учнів, які отримують початкову, середню й вищу освіту (1/3 питомої ваги).

Шкала оцінювання від 0 до 1. В рейтингу серед 188 країн світу в 2015 р. Україна зайняла 40 місце за Індексом рівня освіти.

Місце України за індексом рівня освіти серед інших
країн світу в 2015 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс рівня освіти країн світу
1	Австрія	0,939
2	Данія	0,923
3	Нова Зеландія	0,917
4	Норвегія	0,916
5	Німеччина	0,914
8	США	0,900
9	Нідерланди	0,897
10	Велика Британія	0,896
11	Швейцарія	0,891
12	Канада	0,890
13	Словенія	0,886
18	Південна Корея	0,867
19	Швеція	0,855
20	Польща	0,852
22	Японія	0,842
26	Білорусь	0,834
27	Угорщина	0,834
28	Греція	0,830
29	Словаччина	0,823
30	Гонконг	0,822
34	Росія	0,816
35	Італія	0,814
40	Україна	0,803
43	Грузія	0,794
49	Болгарія	0,778
58	Узбекістан	0,740
60	Вірменія	0,730
63	Молдова	0,725
92	Турція	0,668
108	Китай	0,631
188	Нігер	0,206

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом рівня освіти. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2018).

Рейтинг країн світу за індексом рівня освіти 2018 р. представлено в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Місце України за індексом рівня освіти серед інших країн світу 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Індекс рівня освіти країн світу
1	Німеччина	0,940
2	Австралія	0,929
3	Данія	0,920
4	Ірландія	0,918
5	Нова Зеландія	0,917
6	Норвегія	0,915
7	Велика Британія	0,914
9	Нідерланди	0,906
11	Швеція	0,904
12	США	0,903
13	Канада	0,899
14	Швейцарія	0,897
22	Польща	0,866
23	Південна Корея	0,862
26	Японія	0,848
27	Грузія	0,845
30	Білорусь	0,838
31	Греція	0,838
32	Росія	0,832
42	Болгарія	0,805
44	Україна	0,794
47	Італія	0,791
60	Вірменія	0,749
76	Узбекістан	0,718
79	Молдова	0,710
92	Турція	0,689
108	Китай	0,644
127	Мальдіви	0,560
179	Центрально-Африканська Республіка	0,341
189	Нігер	0,214

Джерело: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом рівня освіти. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

В 2015 р. в першу п'ятірку ввійшли розвинуті країни: Австрія (0,939), Данія (0,923), Нова Зеландія (0,917), Норвегія (0,916), Німеччина (0,914). В порівнянні з іншими країнами Україна займає досить високий показник (індекс становить 0,803). В 2012 - 2014 рр. індекс освіти України становив 0,796. Як видно, Україна покращила свої позиції за рівнем освіти, підвищивши показник на 0,007 бала (для порівняння, індекс освіти в Україні становив у: 1980 р. – 0,581, 1990 р. – 0,646, 2000 р. – 0,705, 2005 р. – 0,765, 2010 р. – 0,784) (Індекс освіти, Вікіпедія, 2018). Динаміка показників свідчить про постійне зростання рівня освіти населення України, що є важливим фактором для розбудови інноваційної моделі розвитку національної економіки. Порівняно з 2015 р., Україна в рейтингу за індексом освіти зменшила свої позиції в 2018 р. на 4 пункти (з 40-го місця на 44-е місце в рейтингу). Індекс освіти знизився з 0,804 до 0,794, що є негативною тенденцією. Динаміку зміни індексу освіти України за період 1980 – 2018 рр. серед інших країн світу представлено на рис. 2.6.



Рис. 2.6. Динаміка зміни Індексу освіти України за період 1980 – 2018 рр.
Примітка: побудовано автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом рівня освіти. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

Як видно на рис. 2.6, прогнольні розрахунки й побудована лінія тренду свідчать, що в перспективі Індекс освіти в Україні буде поступово збільшуватись, що є запорукою зростання конкурентних переваг держави в глобалізованому світі.

Отже, в сучасних умовах оцінка стану людського капіталу України є неоднозначною. З одного боку, поліпшуються якісні характеристики, а саме: зростає частка населення, які мають вищу освіту; підвищується рівень комп'ютерної грамотності; зростає підприємницька активність; формується вміння працювати в ринковому середовищі тощо. З другого боку, в Україні відбуваються процеси деструктивного характеру, що призводять до руйнації людського капіталу: депопуляція та старіння населення, погіршення показників здоров'я людей та наданих медичних послуг, посилення процесів трудової міграції, втрата інтелектуального капіталу (Шахно та Андрух, 2017б).

Другим методом оцінки рівня розвитку людського капіталу є метод, який застосовується експертами Світового Банку. Рейтингові позиції України за індексом людського капіталу серед інших країн в 2018 р. представлено на рис. 2.7.

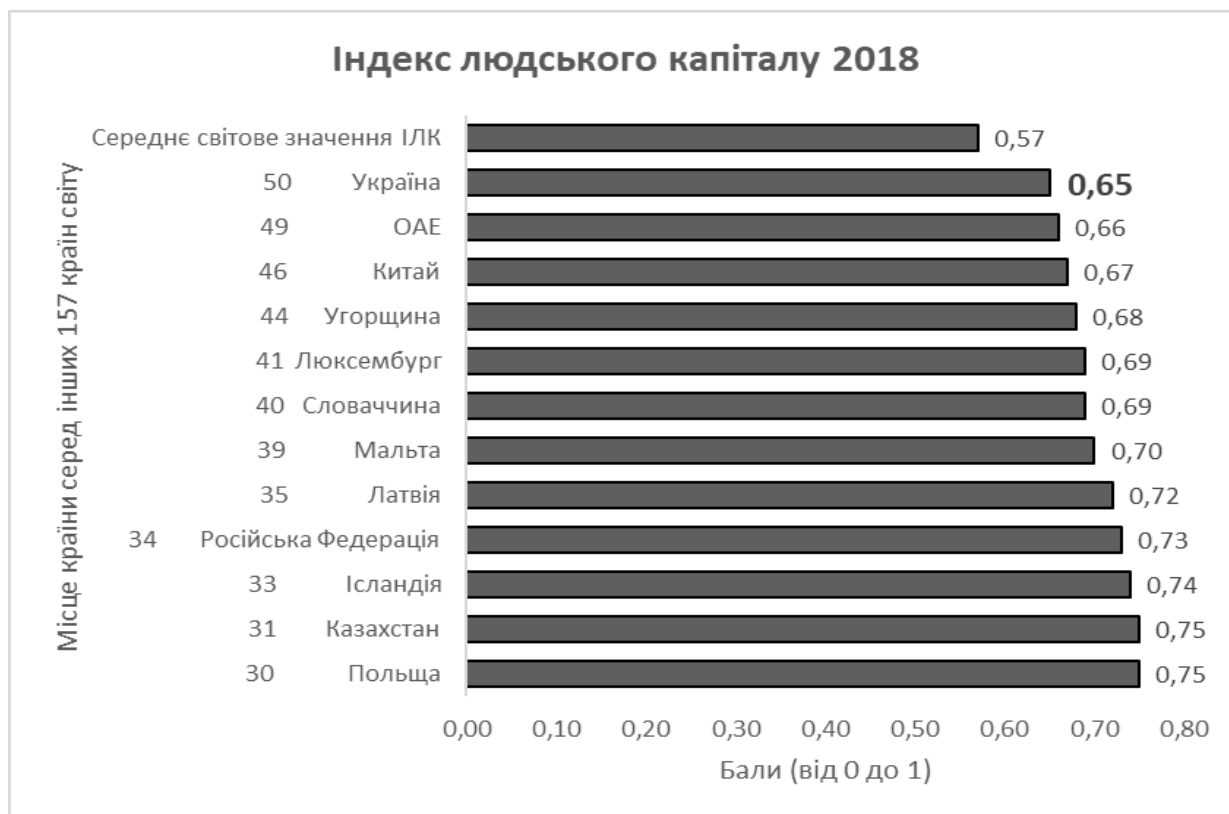


Рис. 2.7. Рейтингові позиції України та деяких країн світу за індексом людського капіталу у 2018 р.

Примітка: побудовано автором на підставі даних (Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу 2018. Економічний дискусійний клуб, 2018).

Серед 157 країн світу Україна займає рейтингове 50 місце із значенням індексу людського капіталу 0,65 балів. Середнє світове значення індексу людського капіталу знаходиться на рівні 0,57 балів (показник визначається в межах від 0 до 1). Лідируючі позиції за індексом людського капіталу в 2018 р. займають країни: Сінгапур, Японія, Гонконг, Корея, Фінляндія, Швеція, Австралія, Нідерланди та ін.

В 2015-2017 рр. проводилось дослідження Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum), де було визначено індексу людського капіталу. Рейтингові позиції України за даним показником (серед інших країн в 2016 р.) представлено на рис. 2.8.

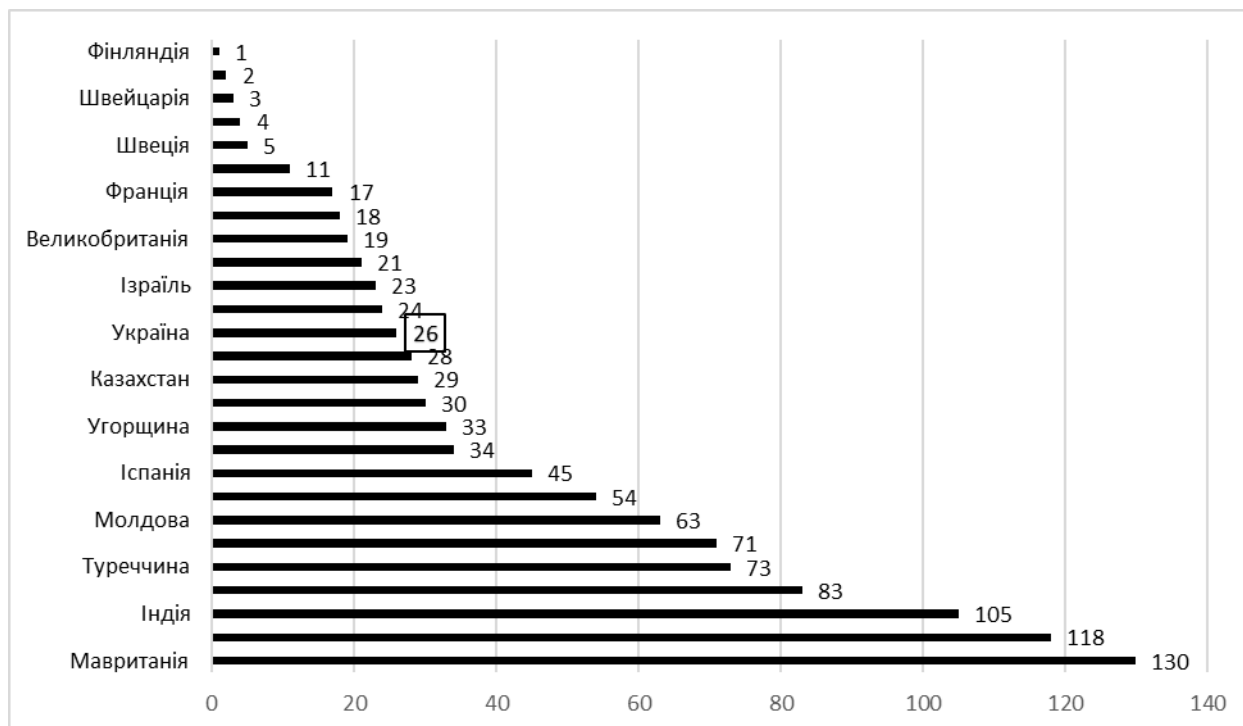


Рис. 2.8. Рейтингові позиції України серед інших країн світу за індексом людського капіталу у 2016 р.

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Економічний дискусійний клуб, 2018. Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу 2016).

Так, щорічно проводиться аналіз рівня розвитку людського капіталу, де розраховується індекс людського капіталу (Human Capital Index), який враховує такі головні складові: тривалість життя, рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування, зайнятості тощо. У 2015 р. серед 124 країн світу Україна посіла 31 місце за рівнем розвитку людського

капіталу. До першої п'ятірки увійшли країни: Фінляндія, Норвегія, Швейцарія, Канада, Японія. В 2016 р. за індексом людського капіталу Україна зайняла 26 місце серед 130 країн світу, покращивши свої позиції за рік на 5 пунктів.

Загальний бал Індексу людського капіталу розраховується за шкалою від 0 до 100 балів, де враховуються значення чотирьох субіндексів:

- 1 – рівень розвитку людського капіталу;
- 2 – рівень зайнятості населення;
- 3 – рівень кваліфікації;
- 4 – якість людського капіталу.

Індекс людського капіталу України, який опублікований експертами Всесвітнього економічного форуму в 2017 р. в порівнянні з країнами-сусідами, представлено в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Індекс людського капіталу (2017 р.)

Країна	Загальний бал	Субіндекси			
		Рівень розвитку людського капіталу	Рівень зайнятості населення	Рівень кваліфікації	Якість людського капіталу
Україна	71,27	76,23	67,40	70,02	71,59
Росія	72,16	72,97	74,33	58,14	83,19
Угорщина	66,40	63,45	67,07	59,56	75,54
Словаччина	67,14	71,66	66,48	60,38	70,03
Польща	69,61	72,70	65,87	63,21	76,65
Молдова	62,29	63,16	64,46	49,34	72,19
Румунія	66,12	66,39	27,64	53,66	76,77

Примітка: складено на основі (Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу 2016. Економічний дискусійний клуб, 2018).

Як видно з даних табл. 2.17, Україна за індексом людського капіталу випереджає країни-сусіди, крім Росії, яка вище на 8 позицій (в Україні 71,27 бали, у Росії - 72,16). Аналіз показників за субіндексами свідчить, що Україна має вищий бал за рівнем кваліфікації – 70,02 бали, але поступається багатьом країнами за показником якості людського капіталу (Україна – 71,59 балів, Росія – 83,19 бали, Румунія – 76,77 бали, Польща – 76,65 бали).

На рис. 2.9 графічно представлено рейтинг України за глобальним індексом людського капіталу. Глобальний індекс людського капіталу оцінюється за шкалою від 0 (найгірший) до 100 (найкращий) балів, при визначені якого враховуються чотири тематичні виміри і п'ять різних вікових груп (The Human Capital Index 2017: Україна обогнала всех соседей, кроме РФ: Ліга.net від 26.09.2017). Оцінку людського капіталу за даною методикою проводили експерти Всесвітнього економічного форуму, охоплюючи п'ять вікових груп населення, що дало змогу виявити сильні й слабкі сторони: 1) людський капітал до 15 років; 2) від 15 до 24 років; 3) від 25 до 54 років; 4) від 55 до 64 років; 5) від 65 і більше років.



Рис. 2.9. Глобальний індекс людського капіталу деяких країн світу в 2017 р.

Примітка: складено автором на основі ((The Human Capital Index 2017: Україна обогнала всех соседей, кроме РФ: Ліга.net від 26.09.2017; The Global Human Capital Report 2017: World Economic Forum)

Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу здійснювали за напрямками залежно від вікової групи: охоплення освітою, якість освіти, рівень освіти, економічна участь, навички, навчання на робочому місці, вразливість (дод. А). Аналіз 2015-2016 рр. показав, що найвищий бал за

рейтинговим показником - рівень освіти. У вікових групах від 25 років і більше:

- рівень здобуття початкової освіти (від загальної кількості населення) – 100%;

- рівень здобуття середньої освіти – 99,0 %– 99,2%.

У віковій групі від 15 до 24 років рівень охоплення вищою освітою (кількість студентів у вищих навчальних закладах від загальної чисельності населення п'ятирічної вікової групи) у 2016 р. зріс на 3,3% й становить 82,3% (в 2015 р. - 79,0%). Це свідчить про високий рівень грамотності людського капіталу України й значний його інноваційний потенціал.

Дослідження показали, що за рік Україна покращила свої позиції в двох вікових групах: 15-24 роки та 25-54 роки. Але, на жаль, Україна відстає по рейтингу за такими складовими як:

- реалізація людського капіталу (навчання персоналу в компанії (68 місце в рейтингу 2016 р.), частка зайнятих із середньою кваліфікацією (111 місце в рейтингу));

- очікувана тривалість здорового життя. За даними досліджень в українців після 65 років відсутнє активне, здорове й продуктивне життя. Період здорового життя в Україні продовжується 63 роки (в Росії – 61 рік). В той час, як в інших розвинутих країнах здорове життя триває: у Фінляндії – 71 рік, у США – 69 років, у Китаї – 68 років (Економічний дискусійний клуб, 2018. *Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу*, 2016).

Згідно зі звітом експертів Всесвітнього економічного форуму, Україна в 2017 р. в глобальному рейтингу розвитку людського капіталу зайняла 24 позицію серед 130 країн світу, випередивши своїх сусідів, крім Росії, яка зайняла 16 позицію в рейтингу. Перші позиції за індексом людського капіталу зайняли країни-лідери: Норвегія, Фінляндія, Швейцарія, США, Данія, Німеччина, Нова Зеландія. Остання позиція - країна Ємен, індекс людського капіталу якої склав 35,48 (The Human Capital Index 2017: Україна випередила всіх сусідів, крім РФ: Ліга.net від 26.09.2017).

Одним з показників, який враховує рівень людського розвитку, є індекс громадянств світу. 20 квітня 2018 р. даний індекс було опубліковано дослідницькою компанією The Henley & Partners. Оновлений Індекс громадянств світу за 2017р. (The Henley & Partners - Kochevov Quality of Nationality Index, QNI) надає об'єктивну оцінку громадянств різних країн світу. Це перший рейтинг, який враховує як внутрішні фактори, так і зовнішні, що впливають на якісні показники того чи іншого громадянства. До внутрішніх показників відносяться: масштаб економіки, розвиток людського потенціалу, громадський порядок, стабільність.

Зовнішні чинники: безвізовий доступ для тимчасових поїздки, можливість безвізового проживання і роботи в інших країнах тощо (Індекс громадянств світу: Україна піднялася на 19 позицій у світовому рейтингу. Укрінформ, 2018). В 2017 р. Україна покращила свої показники: в рейтингу за Індексом громадянств світу піднялася на 19 позицій – з 99 місця (2016 р.) на 80-те серед країн світу. Аналітики вважають, що цьому сприяло отримання безвізового доступу до країн Шенгенської зони. В рейтингу за даним показником найвищі позиції займають країни, в яких можна отримати громадянство, здійснюючи інвестиції в економіку країни (Волинські новини: перше інформаційне агенство, 2018. Україна піднялася на 19 позицій у індексі громадянств світу). Рейтинг країн світу за індексом громадянств світу представлено на рис. 2.10. За індексом громадянств світу 2018 р. (серед 167 країн) до першої десятки країн-лідерів входять такі країни: Франція, Німеччина, Ісландія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Швеція, Фінляндія, Італія, Ірландія.

Значна роль відводиться державі в розвитку людського капіталу. В першу чергу, держава здійснює своє регулювання на основі функціонування інституту права, який дозволяє змінювати законодавство країни. Міжнародна організація The World Justice Project запропонувала розрахунки індексу верховенства закону (The Rule of Law Index), який представляє собою

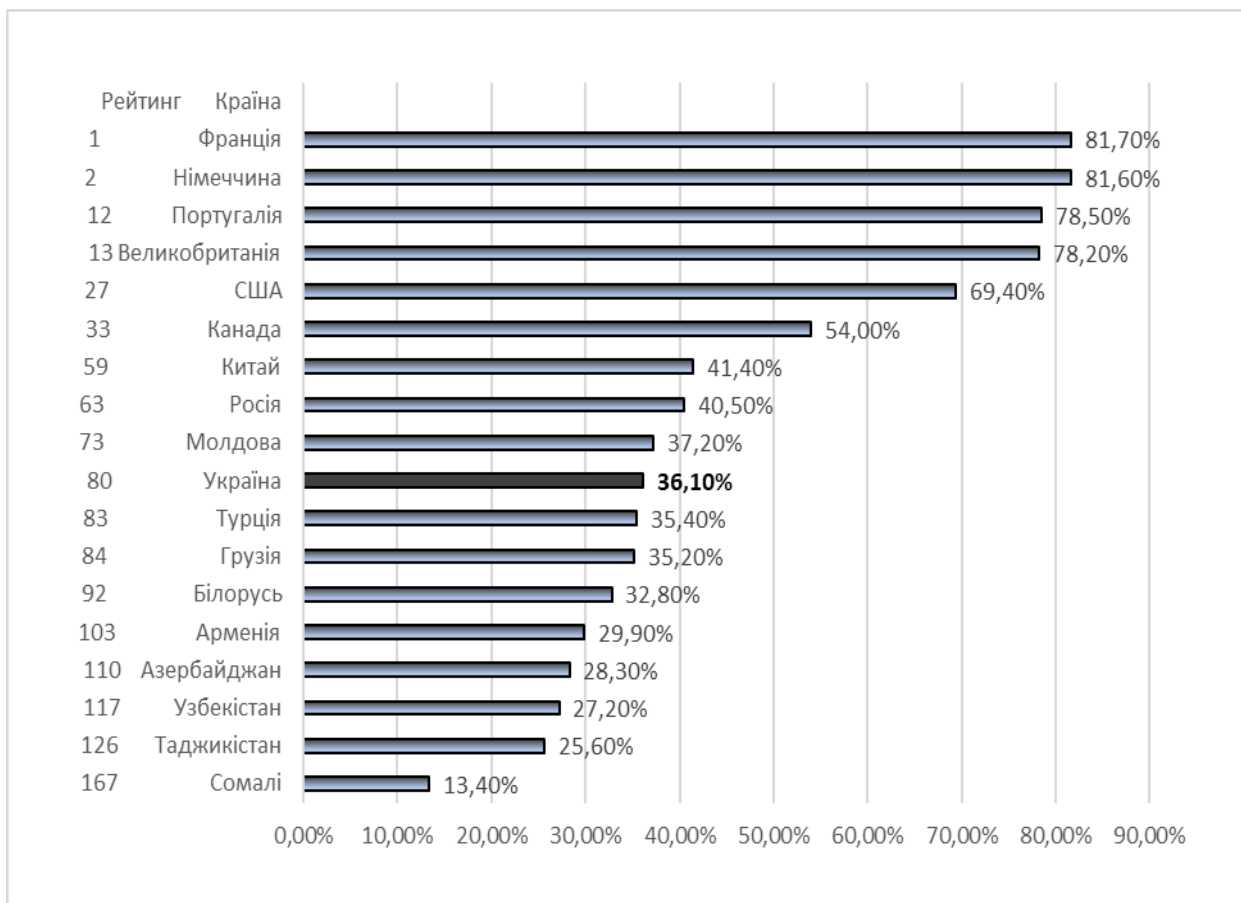


Рис. 2.10. Рейтинг країн світу за Індексом громадянств світу 2018 р.

Примітка: складено автором на основі (Індекс громадянств світу: Україна піднялася на 19 позицій у світовому рейтингу. *Укрінформ*, 2018).

комбінований показник, який складається з 47 змінних індикаторів й показує правове середовище країни. Всі індикатори об'єднані у вісім показників:

1. Обмеження повноважень інститутів влади.
2. Відсутність корупції.
3. Порядок і безпека.
4. Захист основних прав.
5. Прозорість інститутів влади.
6. Дотримання законів.
7. Громадянське правосуддя.
8. Кримінальне правосуддя (Гуманітарні технології: аналітичний портал, 2019).

Рейтинг України за Індексом верховенства закону в країнах світу представлено в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

Місце України за індексом верховенства закону серед інших
країн світу 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Значення індексу
1	Данія	0,89
2	Норвегія	0,89
3	Фінляндія	0,87
4	Швеція	0,86
5	Нідерланди	0,85
6	Німеччина	0,83
7	Нова Зеландія	0,83
9	Канада	0,81
10	Австралія	0,81
11	Велика Британія	0,81
13	Сінгапур	0,80
14	Японія	0,79
19	США	0,73
20	Південна Корея	0,72
25	Польща	0,67
31	Італія	0,65
38	Грузія	0,61
39	Греція	0,60
50	Угорщина	0,55
55	Болгарія	0,53
65	Білорусь	0,51
75	Китай	0,50
77	Україна	0,50
89	Росія	0,47
91	Узбекистан	0,46
111	Афганістан	0,34
115	Венесуела	0,29

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом верховенства закону. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

Як свідчать дані табл. 2.18, серед 115 країн світу Україна знаходиться на 77 місці зі значенням індексу 0,50. До країн-лідерів за Індексом

верховенства закону відносяться: Данія (0,89), Норвегія (,89), Фінляндія (0,87), Швеція (0,86), Нідерланди (0,85) та ін. Найменше значення показника в країні Венесуела (0,29), яка на 115 місці.

Важливий вплив на розвиток людського капіталу спричиняє оточуюче середовище. Екологічна обстановка має безпосередній вплив на здоров'я населення, його життєздатність й продуктивність. Міжнародною організацією Yale Center for Environmental Law and Policy розроблена методика розрахунку Індекса екологічної ефективності, який характеризує стан довкілля та раціональне використання природних ресурсів. Даний індекс враховує 22 показники за 10 категоріями. Дослідження охоплюють 180 країн світу, рейтинг яких за Індексом екологічної ефективності в 2018 р. (станом на 2017 р.) представлено в табл. 2.19.

За даними табл. 2.19 Україна серед 180 інших країн світу за Індексом екологічної ефективності посідає 109 місце з показником 52,87, та майже останнє місце серед європейських країн. Незадовільна екологічна обстановка в Україні несприятливо впливає на здоров'є людей, й тим самим стримує розвиток людського капіталу країни, що негативно впливає на конкурентоспроможність національної економіки.

Одним з показників, який характеризує рівень розвитку людського капіталу, є індекс процвітання (The Legatum Prosperity Index). Це комбінований показник, визначений Британським аналітичним центром The Legatum Institute, який показує досягнення країн світу за рівнем добробуту та процвітання. Він розраховується на основі багатьох індикаторів, які визначені як критерії процвітання суспільства, й сгруповані в 9 категорій, а саме:

1. Економіка.
2. Підприємництво.
3. Управління.
4. Освіта.
5. Охорона здоров'я.
6. Безпека.
7. Особисті свободи.
8. Соціальний капітал.
9. Екологія

(Аналітичний портал «Гуманітарні технології»: Країни та регіони, 2019).

Дослідження охоплює 180 країн. Рейтинг кожної країни світу визначається на основі розрахунку середньозваженої величини обраних

Місце України за індексом екологічної ефективності серед інших країн світу 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Значення індексу
1	Швейцарія	87,42
2	Франція	83,95
3	Данія	81,60
4	Мальта	80,90
5	Швеція	80,51
6	Велика Британія	79,89
9	Ірландія	78,77
10	Фінляндія	78,64
13	Німеччина	78,37
14	Норвегія	77,49
16	Італія	76,96
17	Нова Зеландія	75,96
18	Нідерланди	75,46
20	Японія	74,69
21	Австралія	74,12
22	Греція	73,60
25	Канада	72,18
27	США	71,19
30	Болгарія	67,85
43	Угорщина	65,01
44	Білорусь	64,98
50	Польща	64,11
52	Росія	63,79
60	Південна Корея	62,30
94	Грузія	55,69
108	Турція	52,96
109	Україна	52,87
112	Молдова	51,97
120	Китай	50,74
136	Узбекістан	45,88
168	Афганістан	37,74
171	Центрально-Африканська Республіка	36,42
180	Бурунді	27,43

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом екологічної ефективності. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

індикаторів в якості основи процвітання й добробуту суспільства (за 100-бальною шкалою) (табл. 2.20).

Рейтинг країн світу за індексом процвітання 2018 р.

Місце країни в рейтингу	Країна	Значення індексу
1	Норвегія	80,98
2	Нова Зеландія	80,90
3	Фінляндія	80,58
4	Швейцарія	79,71
5	Данія	79,33
6	Швеція	79,15
7	Велика Британія	79,12
8	Канада	79,02
9	Нідерланди	78,99
10	Ірландія	78,95
13	Австралія	78,10
14	Німеччина	77,72
17	США	76,00
23	Японія	72,79
33	Польща	68,33
34	Італія	68,27
35	Південна Корея	67,82
42	Угорщина	66,09
47	Болгарія	64,00
52	Греція	62,70
80	Грузія	59,46
82	Китай	59,35
88	Вірменія	58,39
89	Білорусь	58,38
93	Турція	57,49
96	Росія	57,07
98	Молдова	56,50
111	Україна	53,96
139	Нігер	46,19
148	Центрально-Африканська Республіка	39,44
149	Афганістан	36,92

Примітка: складено автором на основі (Рейтинг країн світу за Індексом процвітання. Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

Дані табл. 2.20 показали, що за індексом процвітання Україна займає 111 місце серед 149 країн та останнє місце серед європейських країн.

За міжнародним індексом щастя в 2018 р. Україна посідає 133 місце серед 156 країн світу з показником 4,332 (за 10-бальною шкалою), що характеризує її, як одну з не дуже щасливих країн. В 2015 р. Україна була на 111 місці, а в 2013 на 87 місці за даним індексом. Тобто, спостерігається

негативна тенденція погіршення ситуації в країні. Це сприяє прискоренню міграційних процесів, коли українці від'їжджають за кордон у пошуках щастя й кращої долі. Головними індикаторами для розрахунку індексу щастя виступають: ВВП на душу населення, соціальна підтримка, свобода життєвого вибору, тривалість здорового життя, щедрість (благодійність), стан екології, рівень негативізму майбутнього та сприйняття корупції. Найщасливішою країною світу у 2018 р. експерти визнали Фінляндію (індекс 7,769). Також до першої п'ятірки щасливих країн відносяться Данія, Норвегія, Ісландія, Нідерланди (Рейтинг щастя по країнам. Всесвітня доповідь про щастя 2018. *The World onle, 2018*).

Для оцінювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації застосуємо розроблений власний методологічний підхід, представлений в п. 2.1. Вихідні дані для розрахунку інтегральних показників наведені в табл. 2.21.

Таблиця 2.21

Вихідні дані для розрахунку інтегральних індексів

№	Назва показника	Місце в рейтингу серед інших країн світу	Загальна кількість країн світу, де проводились дослідження	Значення показника (приведене)
1	Індекс людського розвитку	88	189	0,751
2	Глобальний індекс інновацій	50	127	0,3762
3	Індекс рівня освіти	44	189	0,794
4	Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій	79	176	0,562
5	Індекс глобалізації	45	193	0,7024
6	Індекс глобальної конкурентоспроможності	83	140	0,570
7	Індекс верховенства закону	77	113	0,500
8	Індекс соціального прогресу (соціального розвитку)	64	146	0,693
9	Індекс екологічної ефективності	109	180	0,5287
10	Індекс процвітання	111	149	0,5396

Примітка: сформовано автором (The World Bank; Аналітичний портал «Гуманітарні технології», 2019).

Як свідчать дані табл. 2.21, найнижчий показник глобального індексу інновацій (0,3762), а найвищий – індекс рівня освіти (0,794).

За наведеними формулами 2.52 – 2.53 розрахуємо інтегральний

показник державного впливу на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації ($I_{ДВРЛКГЛ}$) та інтегральний показник інноваційного розвитку людського капіталу з урахуванням тенденцій глобалізації ($I_{ІНРЛКГЛ}$).

$$I_{ДВРЛКГЛ} = \sqrt[6]{0,751 * 0,500 * 0,693 * 0,5287 * 0,5396 * 0,7024} = 0,611;$$

$$I_{ІНРЛКГЛ} = \sqrt[6]{0,751 * 0,3762 * 0,794 * 0,562 * 0,7024 * 0,570} = 0,608.$$

Проведене дослідження показало, що розрахунки значення інтегрального показника впливу держави на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації (0,611) та інтегрального показника інноваційного розвитку людського капіталу з урахуванням тенденцій глобалізації (0,608) знаходяться в межах значень показників середнього рівня розвитку людини. Це свідчить про недостатнє використання людського потенціалу та необхідність підвищення ролі держави щодо ефективності використання людського капіталу та його подальшого розвитку, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності національної економіки.

Таким чином, проведене дослідження щодо діагностування рівня розвитку людського капіталу в умовах глобалізації дало змогу з'ясувати рейтингове місце України серед інших країн світу (за різними показниками). Нажаль, Україна, маючи високі освітні показники, інноваційний потенціал, не використовує його в повній мірі, що негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни. А зважаючи на посилення глобалізаційних процесів, взаємозалежність національних економік, Україна втрачає конкурентні позиції на світовому ринку. Значна роль в розвитку людського капіталу відводиться державі, яка має певні важелі впливу. Досвід розвинених країн показує, що зростання конкурентних переваг держави в перспективі досягається не нагромадженням матеріальних благ, а за рахунок підвищення якості людського капіталу та інвестуванню в нього, впровадженню сучасних технологій та інновацій тощо.

Сучасна епоха глобальних змін характеризується зростанням значення впливу людського фактору на економічні процеси та суспільство. Тому

питання формування, ефективного використання та розвитку людського капіталу в контексті підвищення конкурентоспроможності національної економіки набуває особливої актуальності в теперішніх умовах. Стратегія розвитку людського капіталу в умовах глобалізації виступає ядром у формуванні нової парадигми розвитку України.

У розвинених країнах задача розвитку людського капіталу є прерогативою не лише державних структур, а й бізнесу, який почав активно інвестувати в нього, що й призвело до швидкого розвитку технологій, збільшення національного багатства, та соціального добробуту. Що стосується сучасної ситуації в Україні, то ми можемо бачити значне прагнення заощадити на інвестиціях у людський капітал. Такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, культура, наука не достатньо усвідомлені державою та громадянами як основа підвищення конкурентоспроможності економіки і не отримують належного фінансування. Зокрема, у національному багатстві США питома вага людського капіталу складає 76%, тоді як в Україні – близько 40% (Пищуліна, Юрочко, Міщенко та Жаліло, 2018).

До основних причин неефективного використання людського капіталу в Україні протягом тривалого періоду незалежності можна віднести: кризові явища в економіці та спади виробництва, воєнні дії, недостатній рівень оплати праці; низька мотивація молоді до праці та творчості, вплив найбільш талановитих молодих кадрів за кордон; відсутність зацікавленості бізнес-структур в розвитку людського капіталу; високий рівень безробіття; невідповідність випущених фахівців закладами освіти до потреб ринку праці; складні економічні умови, які не стимулюють проведення досліджень, введення інновацій на підприємствах; недостатнє фінансування соціальної сфери тощо. Для того, щоб створити передумови для більш ефективного відтворення та використання людського капіталу, необхідними є вирішення таких задач:

- збільшення інвестиційних та інноваційних вкладень в людський капітал як з боку держави, так і на підприємствах;

- збільшення державних витрат на науково-дослідні роботи;
- впровадження соціальних інновацій в трудовій сфері;
- гарантування забезпечення зайнятості випускникам вищих навчальних закладів;
- зростання не тільки якості, а й значення освіти та науки для громадян;
- реформування систем освіти та охорони здоров'я;
- ліквідація розриву між сферою освіти та ринком праці
- встановлення належного рівня оплати праці відповідно до кваліфікації працівника тощо.

Таким чином, посилення процесів глобалізації висуває нові вимоги до працівника: високий рівень освіти, професіоналізм, творчий підхід до праці та креативність, вміння застосування інновацій, висока мобільність, комунікабельність. Ефективне формування, використання та розвиток людського капіталу можливо лише при чіткому встановленні пріоритетів державної політики в цій сфері та консолідації політичних, регіональних, бізнесових та громадських кіл для вирішення даної проблеми. Людський капітал, який знаходить своє вираження в досягненнях науки, техніки, технології та інновацій, виступає фактором економічного, соціального та інноваційного розвитку країни, що є основною передумовою підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

Визначення напрямів підвищення ефективності використання людського капіталу потребує здійснення аналізування стану розвитку людського капіталу в Україні.

Висновки до розділу 2

Проведене дослідження та оцінювання рівня розвитку людського капіталу України з урахуванням тенденцій глобалізації дало змогу зробити такі висновки:

1. Доведено, що в сучасних умовах глобалізаційних трансформацій усвідомлення того, що в центрі всіх економічних й суспільних процесів є

людина як головний ресурс розвитку, відбулися кардинальні зміни щодо теоретико-методологічних поглядів на сутність і значення людського капіталу. Дослідження процесів відтворення й розвитку людського капіталу передбачає використання певних наукових методологічних підходів, які обумовлені насамперед багатогранністю та складністю даної категорії, зокрема, основними з них являються: діалектичний, синергетичний, системний, системно-структурний, історичний, комплексний, інституціональний, інвестиційний, ресурсний та інноваційний підходи. Запропоновано застосування комплексного інноваційно-інституціонального підходу з урахуванням тенденцій глобалізації щодо оцінювання формування, ефективного використання та розвитку людського капіталу, в основі якого людина творча, з високим рівнем професіоналізму, здатна до генерації нових ідей та креативного мислення в умовах глобальних викликів.

2. Узагальнено наукові підходи щодо методів оцінки людського капіталу, де виокремлено наступні групи: витратний підхід (метод визначення початкових витрат, метод обліку витрат на відновлення, метод обліку витрат на заміщення); прибутковий підхід (метод дисконтування, метод капіталізації доходів); ринковий підхід - оцінка спеціаліста відбувається за схожими аналогічними показниками (наявними компетенціями працівника) й визначається ринковою ціною: метод ринку нематеріальних активів, метод порівняльних продажів; інвестиційний підхід - оцінка людського капіталу з урахуванням вкладених інвестицій в людину; залишковий підхід – використовується для оцінки людського капіталу Світовим банком. За даним підходом, до національного багатства включаються елементи: фізичний, природний та «невловимий» капітал, до складу останнього відноситься якість інститутів, людський та соціальний капітали.

3. Проаналізовано різні методичні розробки науковців щодо оцінки людського капіталу й виявлено, що не існує єдиних підходів до визначення вартості людського капіталу. Складність оцінювання людського капіталу, який створює вартість, полягає в тому, що одиницею людського капіталу

являється не сама людина, а сукупність його знань, умінь, навичок, запас здоров'я тощо. А цей капітал без людини існувати не може. Людський капітал є комплексною категорією, для оцінки якої використовують кількісні та якісні показники. До кількісних показників відносяться: чисельність населення, кількість економічно-активного населення, кількість учбових закладів, кількість закладів охорони здоров'я, середня тривалість навчання, кількість кадрів, які здійснюють підготовку та перепідготовку тощо. До основних якісних показників відносяться: рівень знань, умінь, професіоналізму, здатність до креативного мислення, творчості, до інноваційних ідей, знання іноземних мов тощо. Але не всі структурні елементи людського капіталу підлягають кількісній оцінці.

4. Запропоновано методологічний підхід щодо оцінювання рівня інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. У межах даного підходу інтегровано сім етапів: 1) Формування системи аналітичних показників, які мають вплив на інноваційний розвиток людського капіталу, приведення їх до єдиних вимірників. 2) Відбір показників й перевірка їх на мультиколінійність з використанням економіко-математичного методу побудови матриці парних коефіцієнтів кореляції (кореляційної матриці). 3) Нормалізація обраних значень, що забезпечить їх співставність. 4) Розрахунок значення ваги кожного показника з використанням економіко-математичного методу визначення коефіцієнтів кореляції. 5) Визначення часткових індексів інноваційного розвитку людського капіталу. 6) Розрахунок Інтегрального індексу інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації та Інтегрального індексу впливу держави на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації. 7) Оцінка впливу факторів на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації.

5. Виявлено, що формування й розвиток конкурентоспроможного людського капіталу базується на сукупності принципів, які виступають основними засадами та положеннями формування інноваційно-орієнтованої людини в умовах глобалізації. Узагальнено й визначено такі основні принципи: наукової обґрунтованості, цілеспрямованості, системності,

узгодженості, визначення стратегічних орієнтирів, бесперервності навчання, прагнення людини до самовдосконалення та саморозвитку, розвитку творчих здібностей людини в умовах інноваційної економіки, соціальної орієнтованості тощо.

6. З'ясовано, що в умовах динамічного розвитку інформаційної та креативної економіки формування людського капіталу багато в чому залежить від чинників, які впливають на нього як прямо, так і опосередковано. Особливого значення набувають освіта й професійне навчання, професіоналізм, мобільність, високий рівень управління людськими ресурсами, відтворення людського капіталу. Саме ці чинники є необхідною умовою зростання конкурентних переваг країни в умовах глобалізації. В роботі удосконалено класифікацію чинників формування та розвитку людського капіталу за певними ознаками з урахуванням тенденцій глобалізації.

7. Обґрунтовано, що головним критерієм виміру людського капіталу є всі види інвестування в індивіда, що сприяють підвищенню продуктивності праці та її інтелектуального рівня, підвищенню якості людського капіталу. У сучасному світі пріоритетними стають інвестиції в освіту, науку та охорону здоров'я, підвищення професіоналізму, розвиток творчих здібностей. Людський капітал як ключовий ресурс зростання конкурентоспроможності перетворився на один з головних чинників соціально-економічного розвитку.

8. Визначено основні тенденції та закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, а саме відбувається: зміщення акцентів з «людини економічної» до «людини творчої»; посилення процесів соціалізації розвитку людського капіталу; формування людського капіталу інноваційної діяльності; зростання ролі бесперервної освіти протягом життя та підвищення її якості; формування нової інформаційної компетентності та інформаційної культури, основою якої є знання та інформація; формування моделі нового трудового життя; підвищення мобільності людського капіталу тощо.

9. Здійснено діагностування рівня розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, що дало змогу з'ясувати рейтингове місце України серед інших країн світу. Визначено, що серед відомих наукових підходів до оцінки розвитку людського капіталу широко застосовується індексний метод (індекс людського розвитку, індекс людського капіталу та ін.). Виявлено, що серед інших країн світу, як свідчать дані Програми розвитку ООН, Україна відноситься до рівня з високим розвитком людського капіталу, але це переважно за рахунок високого рівня освіти. Доведено, що маючи високі освітні показники, значний інноваційний потенціал, Україна не використовує його в повній мірі, що негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни.

10. Обґрунтовано, що на етапі розвитку постіндустріального суспільства процеси глобалізації значно впливають на розвиток держав, на формування соціально-економічних відносин, де ключова роль належить людині як носію знань, досвіду, умінь, яка генерує нові ідеї й, тим самим, сприяє розвитку науково-технічного прогресу. Людський капітал виступає найбільш цінним ресурсом сучасного суспільства, важливішим, ніж накопичене багатство чи природні ресурси. Розвиток людського капіталу та його ефективного використання є важливою умовою побудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку нашої держави та однією з головних завдань соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації.

Результати авторських напрацювань відображено у наукових публікаціях (Шахно, А.Ю., 2013d; Шахно, А.Ю., 2014a; Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014b; Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014a; Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014b; Шахно, А.Ю., 2015b; Шахно, А.Ю., 2016; Шахно, А.Ю. та Буханець, В.В., 2016; Шахно, А.Ю., 2017a; Шахно, А.Ю., 2018a; Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Паустовська, Т.І., 2018; Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018с).

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗУВАННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ТА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

3.1. Оцінювання демографічних процесів та стану охорони здоров'я населення

В сучасних ринкових умовах формування людського капіталу стає основою економічного зростання, докорінних структурних зрушень і займає провідне місце у формуванні високого рівня конкурентоспроможності національної економіки. На сьогодні розвиток інноваційно-інвестиційної моделі економіки України значною мірою залежить від рівня розвитку людського капіталу. Процеси формування, використання та розвитку людського капіталу в Україні відбуваються під впливом багатьох чинників як внутрішніх, так і зовнішніх. Всі економічні й соціальні процеси в Україні здійснюються в умовах посилення процесів глобалізації, загострення боротьби між країнами світу, де в центрі уваги стоїть людина творча як ключовий фактор розвитку світової економіки (Шахно та Андрух, 2017b).

Для здійснення дослідження стану розвитку людського капіталу України, з нашої точки зору, визначимо головні тенденції його розвитку та проаналізуємо основні соціально-економічні показники.

1. Однією з причин, що стримує розвиток людського капіталу в Україні, є демографічна криза, яка характеризується не тільки зменшенням кількості населення, але й погіршенням якості людського капіталу. Значний вплив має нестабільна політична ситуація та кризові явища в країні, що призводить до зростання рівня смертності та скорочення тривалості життя. Дослідження проводились за даними Державної служби статистики України. Динаміка кількості наявного населення країни за місцем проживання та за статтю представлена в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка кількості наявного населення України за місцем проживання
за період 1990 – 2018 рр.

(чисельність на 1 січня, тис. осіб.)

Роки	Кількість наявного населення							
	Всього, тис. осіб	Темп прирост у, %	у тому числі					
			міське	Темп приросту, %	Чміс.н %	сільське	Темп прирост у%	Чсіл.н %
1990	51838,5	-	34869,2	-	67,3	16969,3	-	32,7
2000	49429,8	-0,98	33338,6	-1,08	67,4	16091,2	-0,77	32,6
2001	48923,2	-1,02	32951,7	-1,16	67,4	15971,5	-0,74	32,6
2002	48457,1	-0,95	32574,4	-1,15	67,2	15882,7	-0,56	32,8
2003	48003,5	-0,94	32328,4	-0,76	67,3	15675,1	-1,31	32,7
2004	47622,4	-0,79	32146,4	-0,56	67,5	15476,0	-1,27	32,5
2005	47280,8	-0,72	32009,3	-0,43	67,7	15271,5	-1,32	32,3
2006	46929,5	-0,74	31877,7	-0,41	67,9	15051,8	-1,44	32,1
2007	46646,0	-0,60	31777,4	-0,31	68,1	14868,6	-1,22	31,9
2008	46372,7	-0,59	31668,8	-0,34	68,3	14703,9	-1,11	31,7
2009	46143,7	-0,49	31587,2	-0,26	68,5	14556,5	-1,00	31,5
2010	45962,9	-0,39	31524,8	-0,20	68,6	14438,1	-0,81	31,4
2011	45778,5	-0,40	31441,6	-0,26	68,7	14336,9	-0,70	31,3
2012	45633,6	-0,32	31380,9	-0,19	68,8	14252,7	-0,59	31,2
2013	45553,0	-0,18	31378,6	-0,01	68,9	14174,4	-0,55	31,1
2014	45426,2	-0,28	31336,6	-0,13	69,0	14089,6	-0,60	31,0
2015 ¹	42929,3	-5,50	29673,1	-5,31	69,1	13256,2	-5,92	30,9
2016 ¹	42760,5	-0,39	29585,0	-0,30	69,2	13175,5	-0,61	30,8
2017 ¹	42584,5	-0,41	29482,3	-0,35	69,2	13102,2	-0,56	30,8
2018 ¹	42386,4	-0,47	29371,0	-0,38	69,3	13015,4	-0,66	30,7
2018/1990, +/-	-9452,1	x	-5498,2	x	x	-3953,9	x	x
2018/1990, %	-18,2	x	-9,6	x	x	-14,9	x	x

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

Як видно з даних табл. 3.1, за період 1990 – 2018 рр. чисельність населення України зменшилась на 9452,1 тис. осіб, що становить 18,2%. За аналізований період міське населення зменшилось на 9,6%, а сільське

населення зменшилось на 14,9%. Депопуляція є сталою тенденцією української демографічної ситуації. Частка міського населення ($Ч_{міс.н, \%}$) переважає сільське ($Ч_{сіл.н, \%}$) майже вдвічі, а з кожним роком кількість міського населення збільшується. Так, у 1990 р. міське населення становило 67,3% (відповідно сільське 32,7%), а в 2018 р. - 69,3% (сільське населення – 30,7%), що свідчить про поступовий процес урбанізації.

Кількість наявного населення значно зменшилась (на 5,5%) в 2015 р. в порівнянні з 2014 р. На це вплинули політичні події та економічна криза в країні, що спричинило посилення процесів міграції та від'їзд громадян за кордон. Важливим чинником, який впливає на формування та розвиток людського капіталу, є співвідношення чоловіків та жінок у загальній чисельності населення. Проаналізуємо динаміку постійного населення України за статтю (табл. 3.2).

Аналіз даних табл. 3.2 показав, що за період 1990 – 2018 рр. темпи проросту чоловіків і жінок мали тенденцію до зменшення, а їх частка в загальній кількості населення майже не змінювалась:

- частка чоловіків ($Ч_{чол}$) за аналізований період коливалась в межах 46,1 % - 46,3%;
- частка жінок ($Ч_{жін}$) становила 53,7% - 53,9%.

Результатом зменшення чисельності населення є деформація всіх важливих демографічних показників: народжуваності, тривалості та якості життя, вікової та статевої структури населення, шлюбності, розлучуваності та еміграції громадян тощо.

Важливим фактором, що впливає на відтворення людського капіталу, є зрушення структури населення за віковими групами (табл. 3.3).

В табл. 3.3 представлена структура за наступними віковими групами населення:

- 0 – 14 років;
- 15 – 64 роки;
- 65 років і старше.

Динаміка кількості постійного населення України за період
1990 – 2018 рр. (за статтю)

(чисельність на 1 січня, тис. осіб.)

Рік	Кількість постійного населення							
	Всього, тис. осіб	Темп приросту, %	Чоловіки			Жінки		
			тис. осіб	Темп приросту, %	Чол %	тис. осіб	Темп приросту, %	Жін %
1990	51556,5	-	23826,2	-	46,2	27730,3	-	53,8
2000	49115,0	-0,87	22754,7	-0,91	46,3	26360,3	-0,83	53,7
2001	48663,6	-0,92	22530,4	-0,99	46,3	26133,2	-0,86	53,7
2002	48240,9	-0,87	22316,3	-0,95	46,3	25924,6	-0,80	53,7
2003	47823,1	-0,87	22112,5	-0,91	46,2	25710,6	-0,83	53,8
2004	47442,1	-0,80	21926,8	-0,84	46,2	25515,3	-0,76	53,8
2005	47100,5	-0,72	21754,0	-0,79	46,2	25346,5	-0,66	53,8
2006	46749,2	-0,75	21574,7	-0,82	46,1	25174,5	-0,68	53,9
2007	46465,7	-0,61	21434,7	-0,65	46,1	25031,0	-0,57	53,9
2008	46192,3	-0,59	21297,7	-0,64	46,1	24894,6	-0,54	53,9
2009	45963,4	-0,50	21185,0	-0,53	46,1	24778,4	-0,47	53,9
2010	45782,6	-0,39	21107,1	-0,37	46,1	24675,5	-0,42	53,9
2011	45598,2	-0,40	21032,6	-0,35	46,1	24565,6	-0,45	53,9
2012	45453,3	-0,32	20976,7	-0,27	46,2	24476,6	-0,36	53,8
2013	45372,7	-0,18	20962,7	-0,07	46,2	24410,0	-0,27	53,8
2014	45245,9	-0,28	20918,3	-0,21	46,2	24327,6	-0,34	53,8
2015 ²	42759,7	-5,49	19787,8	-5,40	46,3	22971,9	-5,57	53,7
2016 ²	42590,9	-0,39	19717,9	-0,35	46,3	22873,0	-0,43	53,7
2017 ²	42414,9	-0,41	19644,6	-0,37	46,3	22770,3	-0,45	53,7
2018 ²	42216,8	-0,47	19558,2	-0,44	46,3	22658,6	-0,49	53,7
2018/1990 +/-	-9339,7	x	-4268,0	x	x	-5071,7	x	x
2018/1990 %	-18,1	x	-17,9	x	x	-18,3	x	x

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Таблиця 3.3

Структура постійного населення за віковими групами за період 1990 – 2018 рр.

(чисельність на 1 січня, тис. осіб.)

Роки	Розподіл постійного населення за окремими віковими групами										
	Всього населення, тис. осіб	Темп приросту, %	0 - 14 років			15 - 64 років			65 і старше років		
			тис. осіб	Темп приросту, %	Питома вага, %	тис. осіб	Темп приросту, %	Питома вага, %	тис. осіб	Темп приросту, %	Питома вага, %
1990	51556,5	-	11084,2	-	21,5	34297,7	-	66,5	6174,6	-	12,0
2000	49115,0	-0,87	8781,0	-4,62	17,9	33515,1	0,23	68,2	6818,9	-1,20	13,9
2001	48663,6	-0,92	8373,3	-4,64	17,2	33446,3	-0,21	68,7	6844,0	0,37	14,1
2002	48240,9	-0,87	7949,9	-5,06	16,5	33312,4	-0,40	69,1	6978,6	1,97	14,5
2003	47823,1	-0,87	7569,5	-4,78	15,8	33060,2	-0,76	69,1	7193,4	3,08	15,0
2004	47442,1	-0,80	7246,3	-4,27	15,3	32826,5	-0,71	69,2	7369,3	2,45	15,5
2005	47100,5	-0,72	6989,8	-3,54	14,8	32603,5	-0,68	69,2	7507,2	1,87	15,9
2006	46749,2	-0,75	6764,7	-3,22	14,5	32417,4	-0,57	69,3	7567,1	0,80	16,2
2007	46465,7	-0,61	6606,4	-2,34	14,2	32256,2	-0,50	69,4	7603,1	0,48	16,4
2008	46192,3	-0,59	6501,1	-1,59	14,1	32184,5	-0,22	69,7	7506,7	-1,27	16,3
2009	45963,4	-0,50	6476,2	-0,38	14,1	32169,8	-0,05	70,0	7317,4	-2,52	15,9
2010	45782,6	-0,39	6483,6	0,11	14,2	32130,2	-0,12	70,2	7168,8	-2,03	15,7
2011	45598,2	-0,40	6496,0	0,19	14,2	32137,0	0,02	70,5	6965,2	-2,84	15,3
2012	45453,3	-0,32	6531,5	0,55	14,4	31993,3	-0,45	70,4	6928,5	-0,53	15,2
2013	45372,7	-0,18	6620,6	1,36	14,6	31846,8	-0,46	70,2	6905,3	-0,33	15,2
2014	45245,9	-0,28	6710,7	1,36	14,8	31606,4	-0,75	69,9	6928,8	0,34	15,3
2015	42759,7	-5,49	6449,2	-3,90	15,1	29634,7	-6,24	69,3	6675,8	-3,65	15,6
2016	42590,9	-0,39	6494,3	0,70	15,2	29327,7	-1,04	68,9	6768,9	1,39	15,9
2017	42414,9	-0,41	6535,5	0,63	15,4	29011,9	-1,08	68,4	6867,5	1,46	16,2
2018	42216,8	-0,47	6530,5	-0,08	15,5	28719,0	-1,01	68,0	6967,3	1,45	16,5
2018/1990,+/-	-9339,7	x	-4553,7	x	x	-5578,7	x	x	792,7	x	x
2018/1990, %	-18,1	x	-41,1	x	x	-16,3	x	x	12,8	x	x

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Аналіз вікової групи від 0 – 14 років та здійсненні відповідні розрахунки свідчать, що за період 1990 – 2018 рр. відбулося зменшення населення з 11084,2 тис. осіб (у 1990 р.) до 6530,5 тис. осіб (у 2018 р.), що становить 41,1%. Але слід відзначити, що за даною віковою групою спостерігалась тенденція до зростання темпів приросту населення за період 2010 - 2014 рр. (0,11% – 1,36%) та у 2016-2017 рр. (0,70% - 0,63%). За аналізований період питома вага даної вікової групи знизилась з 21,5% до 15,5%, що є негативною тенденцією.

Питома вага вікової групи від 15 років до 64 років коливалась за аналізований період від 66,5% до 68%, а зменшення населення становить 16,3%. Аналіз вікової групи від 65 років і більше показав, що кількість людей даної групи збільшилась на 797,2 тис. осіб за аналізований період (на 12,8%) й становила у 1990 р. 6174,6 тис. осіб, а в 2018 р. – 6967,3 тис. осіб. Питома вага вікової групи збільшилась з 12% до 16,5%.

На жаль, в Україні спостерігається старіння нації. А це негативно впливає на розвиток людського капіталу й такі його показники як: зростання продуктивності праці, застосування й впровадження інновацій та інформаційно-комунікаційних технологій тощо. Для відродження нації держава повинна застосувати всі інструменти та важелі (створювати нові програми розвитку людського капіталу), які сприятимуть підвищенню якості життя населення, зростанню темпів народжуваності (а не їх зменшенню), стриманню масового від'їзду громадян за кордон, що також впливає на демографічну ситуацію в країні. Низькі темпи розвитку людського капіталу призводять до зменшення конкурентних переваг національної економіки в умовах зростаючих процесів глобалізації. Динаміка природного приросту населення представлена в табл. 3.4.

Дані табл. 3.4 свідчать, що, якщо в 1990 р. кількість народжених (657,2 тис. осіб) переважала кількість померлих (629,6 тис. осіб), то, починаючи з 1991 р. й до теперішнього часу, відбувається негативна тенденція депопуляції населення.

Таблиця 3.4

Демографічні показники України за період 1990 – 2018 рр.

Роки	Кількість народжених		Кількість померлих		Природний приріст населення тис. осіб	Загальний коефіцієнт народжуваності і коефіцієнт смертності		Міграція населення між Україною та іншими державами приріст (-скорочення) населення, тис.осіб
	тис. осіб	Темп приросту, %	тис. осіб	Темп приросту, %		К н.з.	К с.н.	
1990	657,2	-	629,6	-	27,6	12,7	12,1	78,3
2000	385,1	-1,05	758,1	2,56	-373,0	7,8	15,3	-133,6
2001	376,5	-2,23	746,0	-1,60	-369,5	7,7	15,2	-152,2
2002	390,7	3,77	754,9	1,19	-364,2	8,1	15,6	-33,8
2003	408,6	4,58	765,4	1,39	-356,8	8,5	15,9	-24,2
2004	427,3	4,58	761,3	-0,54	-334,0	9,0	16,0	-7,6
2005	426,1	-0,28	782,0	2,72	-355,9	9,0	16,5	4,6
2006	460,4	8,05	758,1	-3,06	-297,7	9,8	16,2	14,2
2007	472,7	2,67	762,9	0,63	-290,2	10,1	16,4	16,8
2008	510,6	8,02	754,5	-1,10	-243,9	11,0	16,3	14,9
2009	512,5	0,37	706,7	-6,34	-194,2	11,1	15,3	13,4
2010	497,7	-2,89	698,2	-1,20	-200,5	10,8	15,2	16,1
2011	502,6	0,98	664,6	-4,81	-162,0	11,0	14,5	17,1
2012	520,7	3,60	663,1	-0,23	-142,4	11,4	14,5	61,8
2013	503,7	-3,26	662,4	-0,11	-158,7	11,1	14,5	31,9
2014	465,9	-7,50	632,3	-4,54	-166,4	10,3	13,9	22,6
2015 ¹	411,8	-11,61	594,8	-5,93	-183,0	9,6	13,9	14,2
2016 ¹	397,0	-3,59	583,6	-1,88	-186,6	9,3	13,6	10,6
2017 ¹	364,0	-8,31	574,1	-1,63	-210,1	8,5	13,5	12,0
2018	335,9	-7,7	587,7	-2,4	-251,8	8,7	14,8	10,1
2018/1990, +/-	-321,3	x	-41,9	x	x	x	x	x
2018/1990, %	-48,9	x	-6,7	x	x	x	x	x

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

За аналізований період кількість народжуваних зменшилась на 44,6%. Розрахований загальний коефіцієнт народжуваності за аналізований період зменшився з 12,7 до 8,5, тоді як загальний коефіцієнт смертності, навпаки, збільшився з 12,1 до 13,5.

За даними Державної служби статистики України, показники міграції населення між Україною та іншими державами з 2005 р. до 2017 р. збільшились (приріст населення), але це виключно за рахунок приїжджих.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що регулювання демографічними процесами не можливо без втручання держави. З нашої точки зору, для розвитку національної економіки й людського капіталу, зокрема, державі необхідно розробити відповідні програми й вжити заходи для відтворення населення України.

2. Одним з важливих показників якості людського капіталу є характеристика його стану здоров'я. Зміцнення й збереження здоров'я людей покращує фізичний й душевний стан індивіда, збільшує тривалість життя та створює умови для активного його способу життя, підвищує здатність до високоефективної праці. Конституцією України (стаття 49) визначено право

кожного громадянина країни на охорону здоров'я, медичну безоплатну допомогу (в державних та комунальних закладах) та медичне страхування.

В Україні схвалено Національну стратегію реформування системи охорони здоров'я населення на період 2015-2020 рр.

Щорічно в Україні проводять дослідження з метою виявлення фактичного рівня задоволення громадян України рівнем медичного обслуговування. Оцінювання доступності медицини та якості медичних послуг представлено в проекті «Індекс здоров'я. Україна». Загальний індекс по Україні визначають на основі субіндексів, які враховують такі показники як: задоволеність медичними послугами та амбулаторною медичною допомогою, задоволеність роботою родинного лікаря, доступність лікарських засобів тощо. В 2016 р. середнє значення індексу здоров'я по Україні

становило 56 балів (за 100 бальною шкалою), а в 2017 р. – 62 бали («Індекс здоров'я. Україна», 2018).

На підставі даних Державної служби статистики України, в табл. 3.5 представлено динаміку основних показників охорони здоров'я населення України за період 2007 – 2017 рр. (за останніми наведеними статистичними даними)

Таблиця 3.5

Основні показники охорони здоров'я населення України
за період 2007 – 2017 рр.*

Роки	Кількість лікарняних закладів		Кількість лікарняних ліжок			Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів		Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань	
	тис.	Темп приросту, %	всього, тис.	Темп приросту, %	на 10 000 населення	тис.	Темп приросту, %	тис.	Темп приросту, %
2007	2,8	-3,4	440	-0,9	95,2	8,0	1,3	32807	1,8
2008	2,9	3,6	437	-0,7	95,1	8,8	10,0	32467	-1,0
2009	2,8	-3,4	431	-1,4	94,2	8,8	0,0	33032	1,7
2010	2,8	0,0	429	-0,5	94,0	9,0	2,3	33080	0,1
2011	2,5	-28,2	412	-38,7	90,6	8,2	30,4	32381	2,8
2012	2,4	-35,9	404	-41,1	89,1	8,3	17,1	31162	-1,9
2013	2,2	-38,5	398	-41,4	88,0	10,8	16,9	31024	-6,2
2014 ¹	1,8	-43,6	336	-41,4	78,5	9,8	50,0	26881	-8,3
2015 ¹	1,8	-53,8	332	-49,5	78,1	10,0	36,1	26789	-14,5
2016 ¹	1,7	-53,8	315	-48,0	74,3	10,2	38,9	27361	-17,7
2017 ¹	1,7	-54,1	309	-45,7	73,1	10,4	43,7	26615	-9,3
2017/2007, +/-	-1,1	x	-131	x	-22,1	2,4	x	-6192	x
2017/2007, %	-39,3	x	-29,8	x	-23,2	30,0	x	-18,9	x

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

* В 2019 р. статистичні дані не оновлювались.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Як свідчать дані табл. 3.5, за аналізований період кількість лікарняних закладів зменшилась з 2,8 тис. закладів до 1,7 тис. закладів, тобто на 39,3%. Відповідно кількість лікарняних ліжок зменшилась на 29,8%, що є негативною тенденцією. В той час кількість лікарських амбулаторно-

поліклінічних закладів за період 2007 – 2017 рр. збільшилась з 8 тис. до 10,4 тис. закладів (на 30%), але це пояснюється збільшенням кількості приватних амбулаторно-поліклінічних закладів. Зменшення показника щодо кількості уперше зареєстрованих випадків захворювань в цілому на 18,9% не можна оцінювати як об'єктивний, так як щорічно відбувається зменшення населення України.

Динаміка забезпечення медичними кадрами в Україні представлено в табл. 3.6 (останні представлені Державною службою статистики України статистичні дані).

Таблиця 3.6
Забезпеченість медичними кадрами в Україні за період 2007 – 2017 рр.**

Роки	Кількість лікарів усіх спеціальностей				Кількість середнього медичного персоналу			
	усього, тис. осіб	Темп приросту, %	на 10 000 населення	Темп приросту, %	усього, тис. осіб	Темп приросту, %	на 10 000 населення	Темп приросту, %
2007	223	-0,9	48,3	-0,2	488	-1,0	105,5	-0,6
2008	222*	-0,4	48,3	0,0	465	-4,7	101,1	-4,2
2009	225*	1,4	49,1	1,7	467	0,4	102,0	0,9
2010	225*	0,0	49,3	0,4	467	0,0	102,4	0,4
2011	224*	-0,4	49,3	0,0	459	-1,7	101,0	-1,4
2012	217*	-3,1	47,9	-2,8	441	-3,9	97,2	-3,8
2013	217*	0,0	48,0	0,2	441	0,0	97,4	0,2
2014 ¹	186*	-14,3	43,5	-9,4	379	-14,1	88,6	-9,0
2015 ¹	186*	0,0	43,7	0,5	372	-1,8	87,3	-1,5
2016 ¹	187*	0,5	44,0	0,7	367	-1,3	86,5	-0,9
2017 ¹	186*	-0,5	44,1	0,2	360	-1,9	85,4	-1,3
2017/2007, +/-	-37	x	-4,2	x	-128	x	-20,1	x
2017/2007, %	-16,6	x	-8,7	x	-26,2	x	-19,1	x

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

* Не враховані зубні лікарі.

** В 2019 р. статистичні дані не оновлювались.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

Як видно з даних табл. 3.6, за період 2007 – 2017 рр. кількість лікарів в Україні зменшилась на 16,6% (на 10000 тис. населення зменшення лікарів на 8,7%). Також спостерігається зменшення кількості середнього медичного

персоналу з 488 тис. осіб до 360 тис. осіб, що на 26,2% менше в порівнянні з 2007 р. В розрахунку на 10000 тис. населення кількість середнього медичного персоналу зменшилась на 19,1%, що є негативною тенденцією й знижує якість людського капіталу.

Отже, аналіз стану охорони здоров'я населення України свідчить про незадовільну медико-демографічну ситуацію, є наочним відображенням рівня соціально-економічного розвитку країни, спрямованості її національної політики. Державна політика в галузі охорони здоров'я повина застосувати всі інструменти та важелі для підвищення рівня медичного обслуговування, що позитивно вплине на підвищення якості людського капіталу.

В умовах глобальних трансформаційних процесів оптимізація та реформування державної політики в сфері охорони здоров'я, з нашої точки зору, повинна включати наступні стратегічні напрями регулювання:

- впровадження обов'язкового медичного страхування;
- удосконалення національного законодавства в галузі охорони здоров'я у відповідності до законодавства Європейського Союзу;
- створення ефективного механізму фінансування охорони здоров'я та регулювання приватного сектору медицини тощо.

Таким чином, стан здоров'я населення є якісною характеристикою людського капіталу, що зумовлює здатність до ефективної високопродуктивної праці індивіда й впливає в цілому на підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

3.2. Дослідження перетворень в системі освіти, науки та інноваційної діяльності в умовах розвитку людського капіталу

В умовах посилення глобалізаційних процесів людський капітал нації стає вирішальним фактором розвитку економіки знань та ефективного функціонування національної економіки. Основою формування людського капіталу є інвестиції у розвиток людських ресурсів, тобто інвестиції в освіту

та професійне навчання, в охорону здоров'я, розвиток творчих здібностей, мобільність, які сприяють зростанню професіоналізму, продуктивності праці, впровадженню інновацій, що дає змогу в майбутньому отримати дохід як особистості, так і суспільству в цілому.

Головною складовою людського капіталу є освіта, яка в майбутньому виступає джерелом доходу. Саме інвестиції в освіту й особистісний розвиток людини збільшують фонд людського капіталу, визначають високу економічну прибутковість таких вкладень. Науковцями доведено, що віддача від інвестицій в людський капітал майже утричі перевищує дохід від інвестицій в основні засоби.

Для сучасної людини характерною рисою є підвищення рівня знань та їх використання у потрібному напрямку. Це сприяє інноваційному розвитку людського капіталу. Для суспільства є актуальним вміння користуватися комп'ютером, інтернетом та володіння іноземними мовами. Головною тенденцією в глобалізованому освіті дедалі ширше є впровадження освітньої моделі «освіта протягом життя», яка дозволяє людині адаптувати і розвивати свої професійні навички та компетенції у відповідності до соціально-економічних змін, перетворень на ринку праці та у відповідності до розвитку нових технологій. Ця модель включає такі підсистеми: неформальна та інформальна освіта (за ступенем інституціоналізації); дистанційна освіта (за способом організації навчального процесу); онлайн-освіта (за засобами реалізації); змішана освіта (поєднання традиційних та онлайн-засобів навчання). Але розвиток освіти із використанням сучасних технологій в Україні поки що не набув відчутного поширення (Шахно, А.Ю., 2017g; Перспективи впровадження інноваційних форм освіти в Україні: Аналітична записка, 2018).

Основною проблемою підвищення рівня освіти людського капіталу в умовах економіки знань є: застарілість освітніх програм; низький рівень інновацій; мала кількість фахівців, які зайняті своїм саморозвитком; недостатнє фінансування державою освітніх установ; від'їзд

висококваліфікованих фахівців та новаторів за кордон, де вони втілюють свої набуті знання й професійні навички та отримують за це винагороду; низька можливість працевлаштування молодих спеціалістів за фахом для втілення та вдосконалення своїх знань, отриманих в навчальних закладах (Яровенко, 2012).

Досягнення успіху в умовах економіки знань вимагає необхідність володіння людиною новими компетенціями, що мають постійно оновлюватись. До основних внутрішніх чинників формування інноваційного людського капіталу відносяться: мотивація особистості до саморозвитку та самореалізації, досягнення успіху в своїй професійній діяльності, свобода вибору сучасних моделей та форм зайнятості, свобода пересування тощо.

До зовнішніх факторів слід віднести: розвиток науково-технічного прогресу, доступність сфери освіти, розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій, інституціональні перетворення на ринку праці в умовах формування нової моделі трудового життя. Експоненційний розвиток технологій і прискорене зростання обсягу знань є одним з важливих факторів, який визначає необхідність впровадження інноваційних форм освіти (Перспективи впровадження інноваційних форм освіти в Україні: Аналітична записка, 2018).

Дослідження залежності продуктивності праці від рівня освіти показали, що за умови підвищення рівня освіченості особи на 10% продуктивність праці зростає на 8,6%. За таких саме умов зростання акціонерного капіталу - продуктивність зростає лише на 3-4% (Листопад, 2012, с.42). Головним акцентом щодо розвитку освіти є застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Сьогодні модернізація національної системи освіти в умовах інституціональних перетворень у всіх сферах суспільного життя вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження ресурсів та зусиль на розв'язанні найбільш важливих проблем, які не дають можливості забезпечити нову якість освіти та стримують її розвиток. Впровадження

інновацій в освіту повинно проходити не стихійно й не хаотично. Цей процес потребує системного, послідовного й цілеспрямованого впливу органів державної влади, тому проблема державного регулювання інноваційним розвитком освіти набуває особливої уваги.

На підставі даних Державної служби статистики, проаналізуємо забезпеченість країни закладами вищої освіти (ЗВО) та проаналізуємо динаміку кількості студентів ЗВО за період 2007/08 – 2018/19 нр. (табл. 3.7).

Таблиця 3.7
Динаміка забезпеченості закладами вищої освіти та студентами в Україні (на початок навчального року)

Роки	Кількість закладів вищої освіти, од.				Кількість студентів у ЗВО, тис. осіб			
	I-II рівнів акредитації*	Темп приросту %	III-IV рівнів акредитації	Темп приросту, %	I-II рівнів акредитації	Темп приросту, %	III-IV рівнів акредитації	Темп приросту, %
			**					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2007/08	553	-3	351	0,3	441,3	-5,7	2372,5	2,3
2008/09	528	-4,5	353	0,6	399,3	-9,5	2364,5	-0,3
2009/10	511	-3,2	350	-0,8	354,2	-11,3	2245,2	-5,0
2010/11	505	-1,2	349	-0,3	361,5	2,1	2129,8	-5,1
2011/12	501	-0,8	345	-1,1	356,8	-1,3	1954,8	-8,2
2012/13	489	-2,4	334	-3,2	345,2	-3,3	1824,9	-6,6
2013/14	478	-2,2	325	-2,7	329	-4,7	1723,7	-5,5
2014/15	387	-19,0	277	-14,8	251,3	-23,6	1438	-16,6
2015/16 ¹	371	-4,1	288	4,0	230,1	-8,4	1375,2	-4,4
2016/17 ¹	370	-0,3	287	-0,3	217,3	-5,6	1369,4	-0,4
2017/18 ¹	372	0,5	289	0,7	208,6	-4,0	1330	-2,9
2018/19 ¹	370	-0,5	282	-2,4	199,9	-4,2	1322,3	-0,6
2019/2007, +/-	-183	x	-69	x	-241,4	x	-1050,2	x
2019/2007, %	-33,1	x	-19,7	x	-54,7	x	-44,3	x

*З 2016/17 навчального року – коледжі, технікуми, училища.

**З 2016/17 навчального року – університети, академії, інститути.

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Аналіз табл. 3.7 показав, що за період 2007/08 – 2018/19 н.р. поступово зменшувалась як кількість навчальних закладів, так і кількість студентів, а саме:

- кількість закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації зменшилась з 553 до 370 закладів, що становить 33,1%;
- кількість закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації зменшилась з 351 до 282 закладів (на 19,7%);
- суттєво зменшилась кількість студентів закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації - з 441,3 тис. осіб до 199,9 тис. осіб (на 54,7%);
- кількість студентів закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації зменшилась з 2372,5 тис. осіб до 1322,2 тис. осіб, тобто на 1050,2 тис. осіб, що становить 44,3%.

Одним з факторів впливу на зниження чисельності студентів ЗВО є негативні демографічні процеси, які мають спадаючу тенденцію. Найбільші зміни відбулися в 2014 - 2015 н.р., коли спостерігалось різке зменшення всіх показників. Графічно представлена динаміка кількості закладів вищої освіти в Україні I-II та III-IV рівнів акредитації (рис. 3.1).

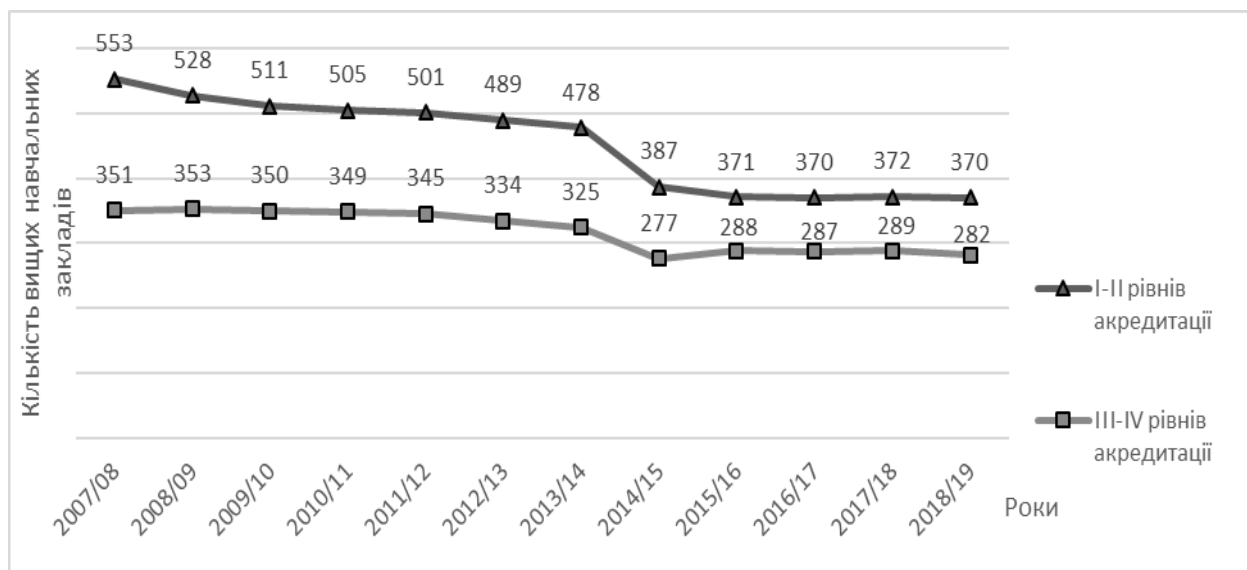


Рис. 3.1. Динаміка кількості закладів вищої освіти в Україні I-II та III-IV рівнів акредитації

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

В табл. 3.8 представлено аналіз прийнятих студентів до закладів вищої освіти та випущених фахівців в Україні.

Таблиця 3.8

Динаміка прийнятих студентів до закладів вищої освіти та випущених фахівців в Україні

Навчальний рік	Прийнято студентів до ЗВО, тис. осіб				Випущено фахівців, тис. осіб			
	I-II рівнів акредитації	Темп приросту, %	III-IV рівнів акредитації	Темп приросту, %	I-II рівнів акредитації	Темп приросту, %	III-IV рівнів акредитації	Темп приросту, %
2007	142,5	-5,8	491,2	-3,2	134,3	-2,6	468,4	13,2
2008	114,4	-19,7	425,2	-13,4	118,1	-12,1	505,2	7,9
2009	93,4	-18,4	370,5	-12,9	114,8	-2,8	527,3	4,4
2010	129,1	38,2	392,0	5,8	111,0	-3,3	543,7	3,1
2011	105,1	-18,6	314,5	-19,8	96,7	-12,9	529,8	-2,6
2012	99,8	-5,0	341,3	8,5	92,2	-4,7	520,7	-1,7
2013	93,9	-5,9	348,0	2,0	91,2	-1,1	485,1	-6,8
2014 ¹	69,5	-26,0	291,6	-16,2	79,1	-13,3	405,4	-16,4
2015 ¹	63,2	-9,1	259,9	-10,9	73,4	-7,2	374,0	-7,7
2016 ¹	60,6	-4,1	253,2	-2,6	68,0	-7,4	318,7	-14,8
2017 ¹	59,1	-2,5	264,4	4,4	61,2	-10,0	359,9	12,9
2018 ¹	53,5	-9,5	256,8	-2,9	55,5	-9,3	357,4	-0,7
2018/ 2007,+/-	-89,0	x	-234,4	x	-78,8	x	-111	x
2018/ 2007, %	-62,5	x	-47,7	x	-58,7	x	-23,7	x

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Як свідчать дані табл. 3.8, за період 2007 – 2018 рр. в цілому відбувалося зменшення показників як прийому студентів до ВНЗ, так і випуску фахівців, а саме зменшення кількості:

- прийнятих студентів до закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації
- на 62,5%;
- прийнятих студентів до закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації
- на 47,7%;

- випущених фахівців закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації – на 58,7%;

- випущених фахівців закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації – на 23,7%. Але необхідно зазначити, що в 2017 р. в порівнянні з 2016 р. кількість прийнятих студентів до вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації зросла на 4,4%, а кількість випущених фахівців зросла на 12,9%, що є позитивною тенденцією.

Проаналізуємо випуск фахівців з вищих навчальних закладів за освітньо-кваліфікаційними рівнями у розрізі регіонів у 2018 р. (табл. 3.9). В цілому по Україні найбільша кількість випущених фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр», частка яких в загальній кількості становить 30,1%. Найменша частка випущених магістрів – 18,8%. В розрізі областей найбільша частка випущених фахівців приходить на м. Київ й становить 23,8% (Шахно, Буханець та Козлова, 2015). Сьогодні освітня політика України спрямована на світовий ринок і формується з урахуванням інтеграційних процесів. Згідно «Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» в країні обрано курс на впровадження державних освітніх стандартів, на модернізацію змісту та вдосконалення організації всіх ланок освіти.

Слід констатувати, що Україна володіє значним людським потенціалом, перетворення якого у людський капітал вимагає значних інвестицій у вигляді освіти і професійної підготовки. Підвищення рівня та якості освіти на всіх рівнях, як рушійного чинника соціально-економічного розвитку, і забезпечення можливості навчатися та підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів формування людського капіталу. Більш доцільним слід вважати формування людського капіталу як процес навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від індивідів постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей (Шахно, Буханець та Козлова, 2015).

**Випуск фахівців із закладів вищої освіти
(за освітньо-кваліфікаційними рівнями та регіонами у 2018 р.), осіб**

Регіони	Кількість осіб, випущених із ЗВО, усього	Питома вага, %	З них жінок	У тому числі за освітніми ступенями (освітньо-кваліфікаційними рівнями)							
				магістр		спеціаліст		бакалавр		молодший спеціаліст	
				усього	з них жінок	усього	з них жінок	усього	з них жінок	усього	з них жінок
Україна	412914	-	221300	157113	84382	24142	13859	129272	72161	102387	50898
<i>Питома вага, %</i>	-	100	-	38,1	-	5,8	-	31,3	-	24,8	-
Вінницька	10281	2,5	5887	3517	1749	1343	968	2285	1463	3136	1707
Волинська	6068	1	3575	1462	844	х	х	2274	1387	2332	1344
Дніпропетровська	31063	7,5	15638	12178	6273	1213	642	7620	4098	10052	4625
Донецька	7685	1,9	4132	2794	1719	144	95	1960	1004	2787	1314
Житомирська	8613	2,1	4402	4299	1900	148	113	1194	821	2972	1568
Закарпатська	6288	1,5	4071	3283	2085	563	293	935	693	1507	1000
Запорізька	17424	4,2	9974	5518	3264	1199	887	5871	3520	4836	2303
Івано-Франківська	8597	2,1	4949	1903	867	926	659	2782	1594	2986	1829
Київська	7140	1,7	3719	2062	1230	397	197	1995	885	2686	1407
Кіровоградська	4269	1,0	2205	1858	901	х	х	684	382	1727	922
Луганська	5034	1,2	2727	1841	1092	180	86	1639	832	1374	717
Львівська	32376	7,8	16880	9814	5210	1297	765	13604	7256	7661	3649
Миколаївська	9142	2,2	4549	3476	1556	631	107	2443	1454	2592	1432
Одеська	28677	6,9	14407	7760	4368	2076	955	11641	6020	7200	3064
Полтавська	12224	3,0	6794	5028	2788	936	598	2246	1353	4014	2055
Рівненська	9259	2,2	5539	3116	1677	9	5	3067	2075	3067	1782
Сумська	10557	2,6	5630	5029	2702	333	167	2513	1464	2682	1297
Тернопільська	12097	2,9	6844	6021	3291	697	456	2572	1534	2807	1563
Харківська	45161	10,9	22412	22973	11003	4489	2529	11716	6095	5983	2785
Херсонська	7733	1,9	3316	2163	1103	433	х	2520	1177	2617	1036
Хмельницька	8314	2,0	4439	4190	2168	1	1	2116	1181	2007	1089
Черкаська	10777	2,6	5860	2927	1227	317	240	4502	2812	3031	1581
Чернівецька	8773	2,1	5302	3814	2258	624	438	1747	1049	2588	1557
Чернігівська	5344	1,3	3109	2236	1327	33	11	1379	812	1696	959
м. Київ	100018	24,2	54940	37851	21780	6153	3647	37967	21200	18047	8313

Примітка: сформовано автором на основі даних (Державна служба статистики України. *Вища освіта в Україні в 2018 році*, 2019).

Проаналізуємо за період 2007-2018 рр. динаміку зміни кількості професійно-технічних навчальних закладів України та підготовлених кваліфікованих робітників (табл. 3.10).

Таблиця 3.10
Показники професійно-технічних навчальних закладів України за період 2007 – 2018 рр.

Навчальний рік	Кількість закладів		Прийнято учнів		Кількість учнів		Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників	
	оди-ниць	Темп приросту, %	тис. осіб	Темп приросту, %	тис. осіб	Темп приросту, %	тис. осіб	Темп приросту, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2007	1022	0,1	299,2	-1,5	454,4	-4,1	285,1	-1,5
2008	1018	-0,4	288,1	-3,7	443,6	-2,4	269,6	-5,4
2009	975	-4,2	249,9	-13,3	424,3	-4,4	239,4	-11,2
2010	976	0,1	282,9	13,2	433,5	2,2	247,4	3,3
2011	976	0,0	241,7	-14,6	409,4	-5,6	240,1	-3,0
2012	972	-0,4	241,8	0,0	423,3	3,4	202,1	-15,8
2013	968	-0,4	225,2	-6,9	391,2	-7,6	227,3	12,5
2014 ¹	814	-15,9	178,0	-21,0	315,6	-19,3	182,0	-19,9
2015 ¹	798	-2,0	176,6	-0,8	304,1	-3,6	165,0	-9,3
2016 ¹	787	-1,4	157,9	-10,6	285,8	-6,0	152,8	-7,4
2017 ¹	756	-3,9	146,9	-7,0	269,4	-5,7	141,3	-7,5
2018	736	-2,6	136,6	-7,0	255,0	-5,3	133,5	-5,5
2018/2007 +/-	-286	x	-162,8	x	-199,4	x	151,6	x
2018/2007 %	-28,0	x	54,3	x	-43,9	x	-53,2	x

¹Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

Як видно з даних табл. 3.10, кількість професійно-технічних навчальних закладів за період з 2007 – 2018 рр. зменшилась з 1022 до 736 закладів, тобто на 28%. При цьому кількість учнів та кількість прийнятих на навчання зменшилась на 43,9% та 54,3% відповідно. Також кількість підготовлених та випущених кваліфікованих робітників

зменшилась за аналізований період на 53,2%, що є негативною тенденцією. Світовий досвід показує, що в розвинутих країнах постійно збільшуються витрати на оновлення знань, професійних навичок та умінь працівників. Українська дійсність в сфері професійного розвитку персоналу далеко не оптимістична. В сучасних умовах нагальна потреба підприємствам приділити увагу щодо розвитку системи підвищення кваліфікації, що створить підґрунтя розвитку людського капіталу і зростання конкурентоспроможності як підприємств, так і національної економіки в цілому.

Особливої уваги потребує управління людським капіталом на мікрорівні (корпорація, підприємство, організація), оскільки вирішальною умовою конкурентоздатності підприємства, формування його конкурентних переваг на основі унікальних компетенцій є кваліфікований персонал. Тобто той, хто постійно навчається, є відповідальним працівником, який зацікавлений в результатах виробництва, забезпечений цікавою й надійною роботою. Управління людським капіталом на мікрорівні доцільно досліджувати з двох позицій. З одного боку, підприємство є споживачем людського капіталу - використання уже набутих професійних знань та особистісних якостей, а з іншого – на підприємстві формується та розвивається людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, які необхідні працівнику для займання конкретної посади. Підвищення рівня компетенцій, якими уже володіє працівник, здійснюється на основі професійного навчання, підвищення кваліфікації, набуття професійного досвіду. Форми і типи професійного навчання, які можуть бути використані в управлінні людським капіталом на мікрорівні в узагальненому вигляді подані на рис. 3.2.

Витрати на професійне навчання персоналу на виробництві становлять близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників – у середньому 11 років (Кравченко, 2015). Незначні масштаби підвищення рівня кваліфікації персоналу доповнюються скороченням кількості працівників, які освоїли нові професії.

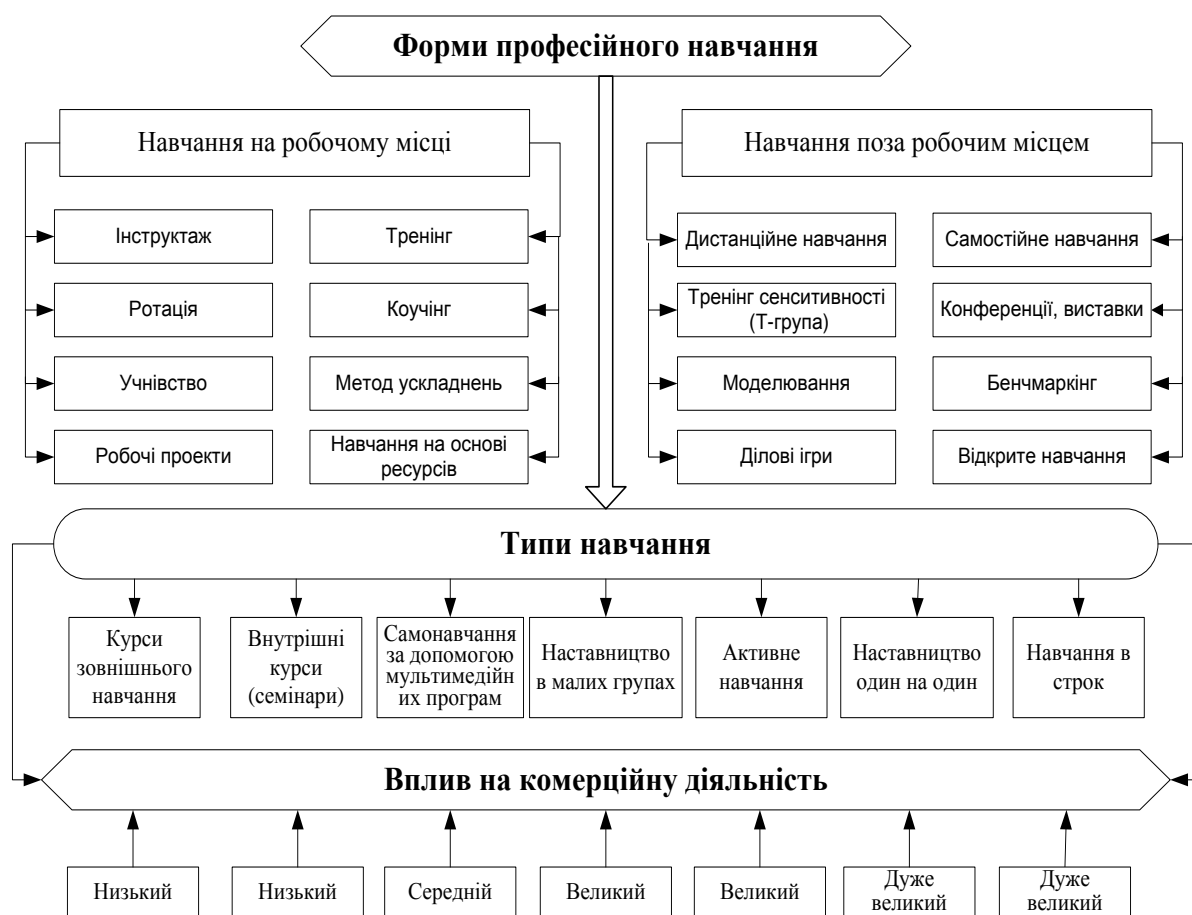


Рис. 3.2. Форми та типи професійного навчання на мікрорівні
Примітка: систематизовано автором на основі (Ларіна та Брацлавська, 2012).

Це при тому, що за даними міжнародних експертів, 10 найбільш затребуваних у 2010 р. професій у 2004 р. ще не існували (Кравченко, 2015). На нашу думку, система освіти, професійної підготовки в Україні має особливості, які є перешкодою у формуванні й розвитку людського капіталу, а саме: освіта протягом життя та підвищення кваліфікаційного рівня не стало необхідною потребою; професійна освіта зорієнтована на вузького спеціаліста, малоздатного до професійної мобільності та творчої поведінки; недостатня участь бізнес-структур в освітньому просторі тощо.

Підвищення якості людського капіталу неможливо без розвитку науки та підвищення рівня забезпеченості країни науковими кадрами, що є головним фактором розвитку інноваційної економіки (Шахно, 2017g). В табл. 3.11 та на рис. 3.3 представлено динаміку кількості аспірантів й докторантів в Україні за період 2007 – 2018 рр.

Динаміка кількості аспірантів і докторантів в Україні

Навчальний рік	Кількість аспірантів		Кількість докторантів	
	осіб	Темп приросту, %	осіб	Темп приросту, %
2007	32497	3,8	1418	3,3
2008	33344	2,6	1476	4,1
2009	34115	2,3	1463	-0,9
2010	34653	1,6	1561	6,7
2011	34192	-1,3	1631	4,5
2012	33640	-1,6	1814	11,2
2013	31482	-6,4	1831	0,9
2014 ¹	27622	-12,3	1759	-3,9
2015 ¹	28487	3,1	1821	3,5
2016 ¹	25963	-8,9	1792	-1,6
2017 ¹	24786	-4,5	1646	-8,1
2018 ¹	22829	-7,9	1145	-30,4
2018/2007, +/-	-9668	x	-273	x
2018/2007, %	-29,8	x	-19,3	x

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

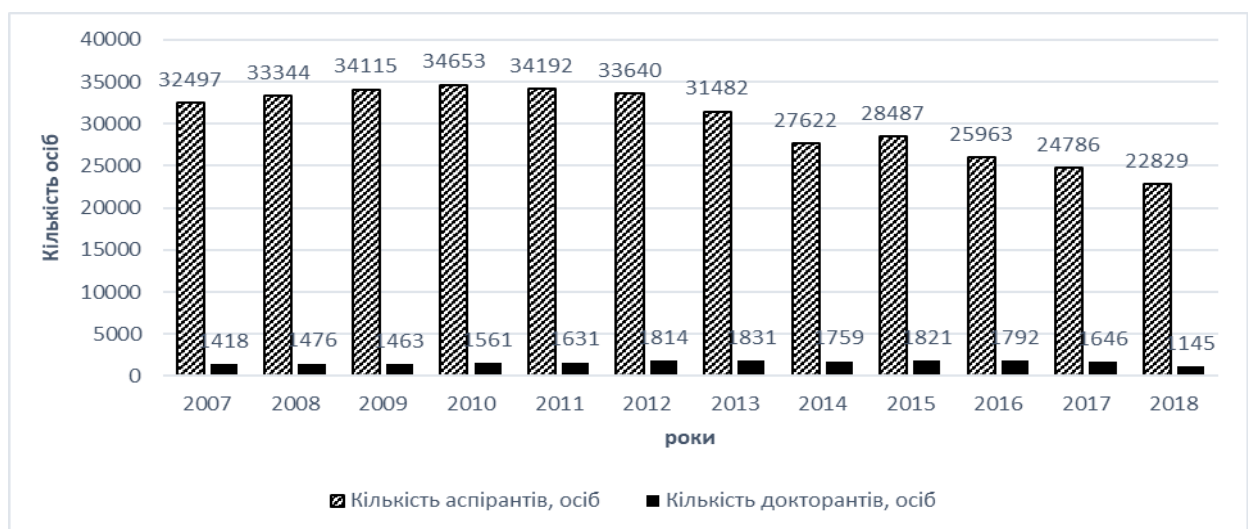


Рис. 3.3. Динаміка кількості аспірантів й докторантів в Україні за період 2007 – 2018 рр.

Примітка: побудовано автором (на основі даних Державної служби статистики України, 2019).

За період 2007 – 2018 рр. спостерігається зменшення кількості аспірантів (на 29,8%), зменшення кількості докторантів з 1418 осіб до 1145 осіб (на 30,4)%. Динаміка кількості підприємств, які здійснювали науково-дослідні роботи, та працівників-дослідників представлено в табл. 3.12.

Таблиця 3.12

Кількість підприємств та задіяних працівників в науково-дослідних роботах

Роки	Кількість підприємств, які здійснювали НДР	Темп приросту, %	Кількість працівників, задіяних в НДР	У тому числі						
				Темп приросту, %	дослідники	Темп приросту, %	з них мають науковий ступінь			
							доктора наук	Темп приросту, %	доктора філософії (кандидати наук)	Темп приросту, %
2010	1303	x	182484	x	133744	x	11974	x	46685	x
2011	1255	-3,7	175330	-3,9	130403	-2,5	11677	-2,5	46321	-0,8
2012	1208	-3,7	164340	-6,3	122106	-6,4	11172	-4,3	42050	-9,2
2013	1143	-5,4	155386	-5,4	115806	-5,2	11155	-0,2	41196	-2,0
2014	999	-12,6	136123	-12,4	101440	-12,4	9983	-10,5	37082	-10,0
2015	978	-2,1	122504	-10,0	90249	-11,0	9571	-4,1	32849	-11,4
2016	972	-0,6	97912	-20,1	63694	-29,4	7091	-25,9	20208	-38,5
2017	963	-0,9	94274	-3,7	59392	-6,8	6942	-2,1	19219	-4,9
2018	950	-1,3	88128	-6,5	57630	-3,0	7043	1,5	18806	-2,1
2018/2010, +/-	-353	x	-94356	x	-76114	x	-4931	x	-27879	x
2018/2010, %	-27,1	x	-51,7	x	-56,9	x	-41,2	x	-59,7	x

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Як свідчать дані Державної служби статистики, за період 2010 -2018 рр. (табл. 3.12), в Україні спостерігається тенденція до зменшення кількості підприємств, які здійснювали наукові розробки і дослідження, з 1303 до 950 підприємств (-27,1%). Також негативна тенденція зберігається щодо кількості дослідників, загальна чисельність яких зменшилась на 56,9%. Відповідно зменшилась кількість працівників, які мають науковий ступінь:

- докторів наук – на 41,2%;
- кандидатів наук – на 59,7%.

Це свідчить про недовикористання інноваційного людського капіталу, що шкодить економічному зростанню країни. Державі необхідно застосувати певні важелі щодо підвищення ефективності розвитку людського капіталу.

Постановою Кабінету Міністрів (№ 143 від 2 березня 1998 р.) в Україні було прийнято Положення про Державний інноваційний фонд, який створений у відповідності до Закону України «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності» з метою підтримки розвитку інноваційної діяльності в країні. Головними напрямками державного забезпечення впровадження інновацій є: розроблення та реалізація програм формування національних інноваційних центрів технологічного зростання; залучення зовнішніх і внутрішніх інвестицій; державне фінансування інноваційної діяльності; інституційне стимулювання інноваційних процесів тощо. В розвинених країнах з ринковою економікою інноваційною діяльністю займається близько 70-80% підприємств, в нашій державі цей показник значно менший, що відображається в табл. 3.13.

Динаміка промислових підприємств, які займалися інноваційною діяльністю за період 2000-2018 рр., представлена на рис. 3.4.

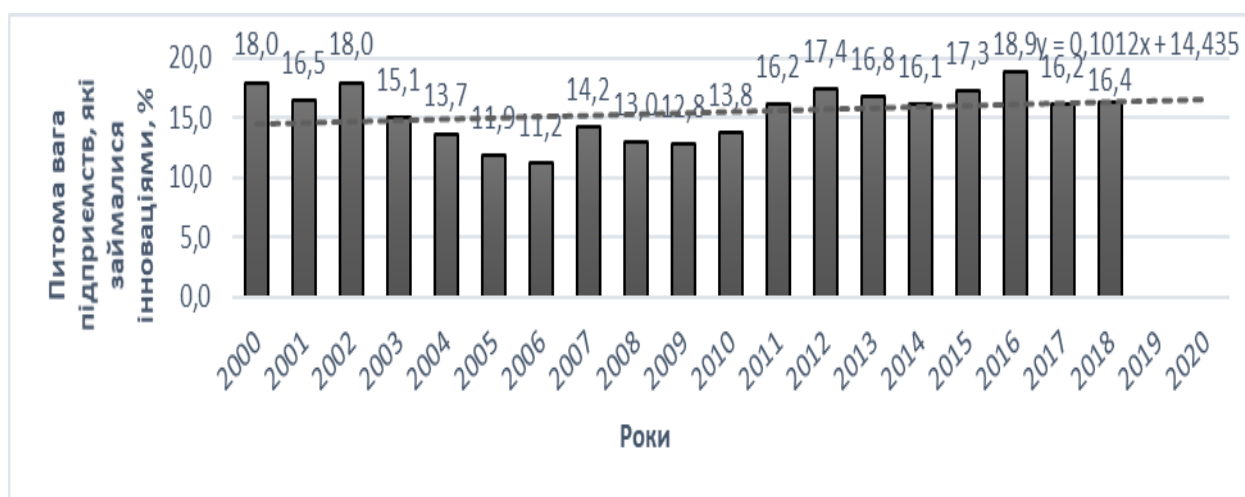


Рис. 3.4. Питома вага підприємств України, які займалися інноваційною діяльністю за період 2000 – 2018 рр.

Джерело: побудовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Таблиця 3.13

Питома вага підприємств, які здійснювали інноваційну діяльність в Україні, та джерела їх фінансування

Роки	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями	Загальна сума витрат на інноваційну діяльність	Темп приросту	У тому числі за рахунок коштів											
				власних	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі витрат	державного бюджету	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі витрат	іноземних інвесторів	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі витрат	інших джерел	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі витрат
2000	18,0	1757,1	x	1399,3	x	79,6	7,7	x	0,4	133,1	x	7,6	217,0	x	12,3
2001	16,5	1971,4	12,2	1654,0	18,2	83,9	55,8	624,7	2,8	58,5	-56,0	3,0	203,1	-6,4	10,3
2002	18,0	3013,8	52,9	2141,8	29,5	71,1	45,5	-18,5	1,5	264,1	351,5	8,8	562,4	176,9	18,7
2003	15,1	3059,8	1,5	2148,4	0,3	70,2	93,0	104,4	3,0	130,0	-50,8	4,2	688,4	22,4	22,5
2004	13,7	4534,6	48,2	3501,5	63,0	77,2	63,4	-31,8	1,4	112,4	-13,5	2,5	857,3	24,5	18,9
2005	11,9	5751,6	26,8	5045,4	44,1	87,7	28,1	-55,7	0,5	157,9	40,5	2,7	520,2	-39,3	9,0
2006	11,2	6160,0	7,1	5211,4	3,3	84,6	114,4	307,1	1,9	176,2	11,6	2,9	658,0	26,5	10,7
2007	14,2	10821,0	75,7	7969,7	52,9	73,7	144,8	26,6	1,3	321,8	82,6	3,0	2384,7	262,4	22,0
2008	13,0	11994,2	10,8	7264,0	-8,9	60,6	336,9	132,7	2,8	115,4	-64,1	1,0	4277,9	79,4	35,7
2009	12,8	7949,9	-33,7	5169,4	-28,8	65,0	127,0	-62,3	1,6	1512,9	1211,0	19,0	1140,6	-73,3	14,3
2010	13,8	8045,5	1,2	4775,2	-7,6	59,4	87,0	-31,5	1,1	2411,4	59,4	30,0	771,9	-32,3	9,6
2011	16,2	14333,9	78,2	7585,6	58,9	52,9	149,2	71,5	1,0	56,9	-97,6	0,4	6542,2	747,5	45,6
2012	17,4	11480,6	-19,9	7335,9	-3,3	63,9	224,3	50,3	2,0	994,8	1648,3	8,7	2925,6	-55,3	25,5
2013	16,8	9562,6	-16,7	6973,4	-4,9	72,9	24,7	-89,0	0,3	1253,2	26,0	13,1	1311,3	-55,2	13,7
2014	16,1	7695,9	-19,5	6540,3	-6,2	85,0	344,1	1293,1	4,5	138,7	-88,9	1,8	672,8	-48,7	8,7
2015	17,3	13813,7	79,5	13427,0	105,3	97,2	55,1	-84,0	0,4	58,6	-57,8	0,4	273,0	-59,4	2,0
2016	18,9	23229,5	68,2	22036,0	64,1	94,9	179,0	224,9	0,8	23,4	-60,1	0,1	991,1	263,0	4,3
2017	16,2	9117,5	-60,8	7704,1	-65,0	84,5	227,3	27,0	2,5	107,8	360,7	1,2	1078,3	8,8	11,8
2018	16,4	12180,1	33,6	10742,0	39,4	88,2	639,1	181,2	5,2	107,0	-0,7	0,9	692,0	-35,8	5,7
2018/2000, +/-	-1,6	10423,0	x	9342,7	x	8,6	631,4	x	4,8	-26,1	x	-6,7	475,0	x	-6,7
2018/2000, %	x	593,2	x	667,7	x	x	8200,0	x	x	-19,6	x	x	218,9	x	x

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

За період 2000-2018 рр. питома вага підприємств України, які займалися інноваційною діяльністю, зменшилась з 18,0% до 16,4%. Аналізування структури витрат на інновації за визначений період показало, що найбільша питома вага витрат здійснюється за рахунок власних коштів підприємств (від 52,9% до 97,2%), в 2018 р. витрати становили 88,2%. Найменшу частку в загальній сумі витрат на інновації складають кошти з державного бюджету (найменші видатки з бюджету були в 2013 р. (0,3%), а найбільші – в 2018 р. й становили 5,2%). Динаміку впровадження інновацій промисловими підприємствами України представлено в табл. 3.14.

Таблиця 3.14

Динаміка впровадження інновацій промисловими підприємствами України

Роки	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	Темп приросту, %	Впроваджено виробництво інноваційних видів продукції, найменувань	Темп приросту, %	3 нові види техніки	Темп приросту, %	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
2000	14,8	1403,0	x	15323,0	x	631,0	x	9,4
2001	14,3	1421,0	1,3	19484,0	27,2	610,0	-3,3	6,8
2002	14,6	1142,0	-19,6	22847,0	17,3	520,0	-14,8	7,0
2003	11,5	1482,0	29,8	7416,0	-67,5	710,0	36,5	5,6
2004	10,0	1727,0	16,5	3978,0	-46,4	769,0	8,3	5,8
2005	8,2	1808,0	4,7	3152,0	-20,8	657,0	-14,6	6,5
2006	10,0	1145,0	-36,7	2408,0	-23,6	786,0	19,6	6,7
2007	11,5	1419,0	23,9	2526,0	4,9	881,0	12,1	6,7
2008	10,8	1647,0	16,1	2446,0	-3,2	758,0	-14,0	5,9
2009	10,7	1893,0	14,9	2685,0	9,8	641,0	-15,4	4,8
2010	11,5	2043,0	7,9	2408,0	-10,3	663,0	3,4	3,8
2011	12,8	2510,0	22,9	3238,0	34,5	897,0	35,3	3,8
2012	13,6	2188,0	-12,8	3403,0	5,1	942,0	5,0	3,3
2013	13,6	1576,0	-28,0	3138,0	-7,8	809,0	-14,1	3,3
2014	12,1	1743,0	10,6	3661,0	16,7	1314,0	62,4	2,5
2015	15,2	1217,0	-30,2	3136,0	-14,3	966,0	-26,5	1,4
2016	16,6	3489,0	186,7	4139,0	32,0	1305,0	35,1	x
2017	14,3	1831,0	-47,5	2387,0	-42,3	751,0	-42,5	0,7
2018	15,6	2002,0	9,3	3843,0	61,0	920,0	22,5	0,8
2018/2000, +/-	0,8	599,0	x	-11480,0	x	289,0	x	-8,6
2018/2000, %	x	42,7	x	-74,9	x	45,8	x	x

* Лані наведені без врахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

З даних табл. 3.14 видно, що за період 2000 – 2018 рр. питома вага підприємств, що впроваджували інновації, в цілому збільшилась з 14,8% до 15,6%, що є позитивною тенденцією. Впровадження нових технологічних процесів збільшилось на 42,7%. Частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової зменшилась з 9,4% (у 2000 р.) до 0,8% (у 2018 р.), хоча в 2016 р. збільшено виробництво інноваційних видів продукції на 32% в порівнянні з попереднім роком.

Аналіз свідчить, що в країні недостатньо приділяється уваги розвитку інноваційної діяльності, що має свій негативний вплив на розвиток економіки. Держава не впроваджує належним чином інноваційну політику, що потребує розробки ефективних заходів та підвищення активності з боку Уряду.

Загальний обсяг витрат на інноваційну діяльність підприємств за період 2000 – 2018 рр. представлено на рис. 3.5. Динаміка обсягу виконаних наукових робіт в Україні (за останніми статистичними даними Державної служби статистики України) наведено в табл. 3.15.

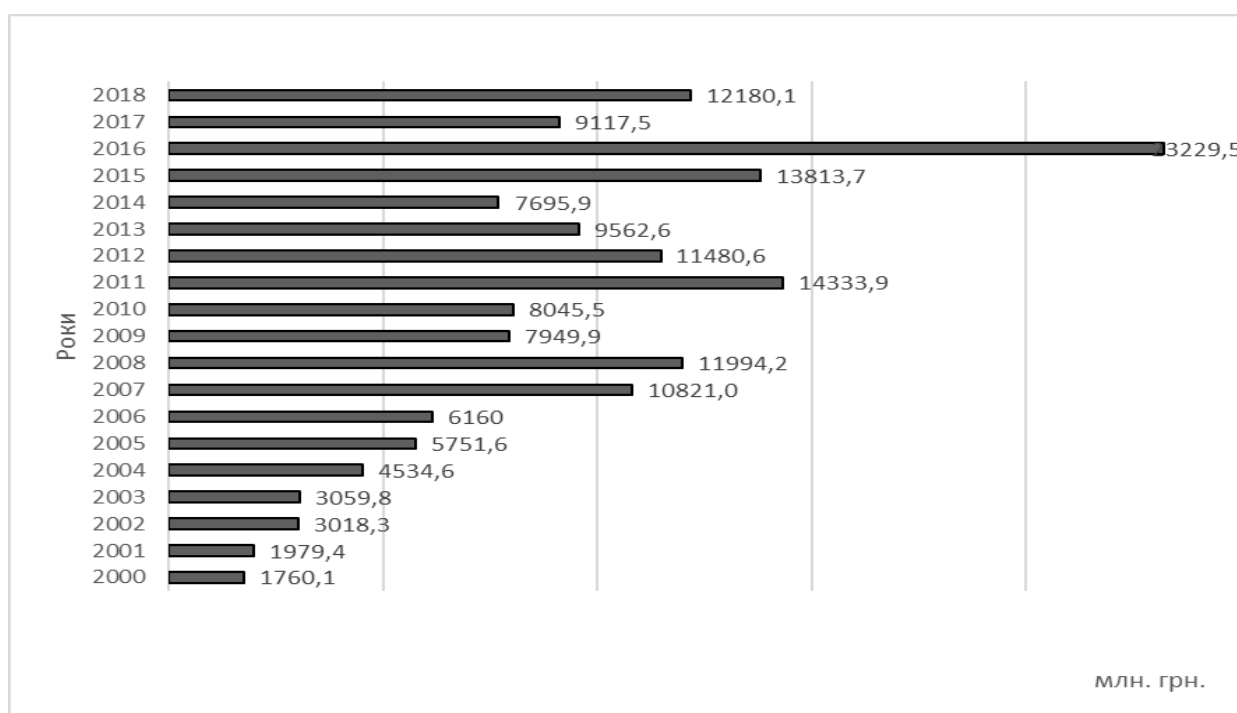


Рис. 3.5. Загальний обсяг витрат на інноваційну діяльність підприємств за період 2000 – 2018 рр.

Джерело: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Динаміка обсягу виконаних наукових робіт в Україні
(за останніми статистичними даними Державної служби статистики України)

Роки	Всього, у фактичних цінах	Темп приросту, %	У тому числі												Питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП, %
			фундаментальні дослідження			прикладні дослідження			розробки			науково-технічні послуги			
			фундаментальні дослідження	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі	прикладні дослідження	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі	розробки	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі	науково-технічні послуги	Темп приросту	Питома вага у загальній сумі	
млн.грн.	%	млн.грн.	%	%	млн.грн.	%	%	млн.грн.	%	%	млн.грн.	%	%	%	
2005	4818,6	17,2	902,1	43,3	18,7	708,9	23,6	14,7	2406,9	8,7	50,0	800,7	15,2	16,6	1,09
2006	5354,6	11,1	1141,0	26,5	21,3	841,5	18,7	15,7	2741,6	13,9	51,2	630,5	-21,3	11,8	0,98
2007	6700,7	25,1	1504,0	31,8	22,4	1132,6	34,6	16,9	3303,1	20,5	49,3	761,0	20,7	11,4	0,93
2008	8538,9	27,4	1927,4	28,2	22,6	1545,7	36,5	18,1	4088,2	23,8	47,9	977,7	28,5	11,4	0,90
2009	8653,7	1,3	1916,6	-0,6	22,1	1412,0	-8,6	16,3	4215,9	3,1	48,7	1109,2	13,4	12,8	0,95
2010	9867,1	14,0	2188,4	14,2	22,2	1617,1	14,5	16,4	5037,0	19,5	51,0	1024,6	-7,6	10,4	0,90
2011	10349,9	4,9	2205,8	0,8	21,3	1866,7	15,4	18,0	4985,9	-1,0	48,2	1291,5	26,0	12,5	0,79
2012	11252,7	8,7	2621,9	18,9	23,3	2057,7	10,2	18,3	5369,9	7,7	18,3	1203,2	-6,8	47,7	0,80
2013	11781,1	4,7	2695,5	2,8	22,9	2087,8	1,5	17,7	5772,8	7,5	17,7	1225,1	1,8	49,0	0,80
2014	10950,7	-7,0	2475,2	-8,2	22,6	1910,2	-8,5	17,4	5341,5	-7,5	17,4	1223,8	-0,1	48,8	0,69
2015	12611,0	15,2	2465,6	-0,4	19,6	2271,3	18,9	18,0	6523,0	22,1	18,0	1351,1	10,4	51,7	0,64
2015/2005, +/-	7792,4	x	1563,5	x	0,8	1562,4	x	3,3	4116,1	x	-31,9	550,4	x	35,1	-0,45

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018; Шахно, 2018b).

Дані табл. 3.15 свідчать, що за аналізований період питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт в загальному обсязі ВВП поступово зменшилась з 1,09% до 0,64%. Такий стан наукової діяльності негативно впливає на інноваційний розвиток економіки. Однією з причин є зниження якості освіти.

Залишаються ряд невирішених проблем, які не дають можливості забезпечити нову якість освіти, а тим самим й стримують інноваційний розвиток як людського капіталу, так і інноваційної моделі держави, а саме:

- низька престижність освіти і науки в суспільстві;
- нестабільність економіки і, як наслідок, незадовільний стан матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи освіти, низький рівень оплати праці працівників освіти і науки;
- недостатня відповідність освітніх послуг потребам особистості, вимогам суспільства, запитам ринку праці;
- недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної та вищої освіти на потреби ринку праці;
- недостатня мотивація суспільства та бізнесу до інвестування освіти;
- недосконалість національної системи оцінювання якості освіти та моніторингу;
- відсутність системи мотивацій і стимулювання інноваційної діяльності в системі освіти (Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року»).

Отже, для підвищення якості системи освіти, орієнтованої на інноваційний розвиток людського капіталу, стратегічними напрямками державної політики є:

- реформування системи освіти, де пріоритетне місце займає людський капітал;
- удосконалення відповідної нормативної бази системи освіти;
- модернізація змісту, структури та організації освіти на засадах компетентнісного підходу;

- впровадження різноманітних освітніх моделей з використанням світового досвіду;
- забезпечення безперервності та доступності освіти протягом усього життя;
- підвищення якості освіти та розвиток наукової діяльності на основі впровадження інновацій ;
- підвищення рівня інформатизації освіти;
- забезпечення проведення якісного та безперервного моніторингу системи освіти;
- створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти, інформатизація суспільства;
- модернізація та прийняття програм щодо розвитку інноваційних форм освіти;
- збільшення державних видатків на розвиток освіти та науки; матеріальне заохочення державою фахівців, які постійно займаються розробками нових технологій;
- підтримка з боку держави розвитку підприємництва, що призведе до збільшення місць працевлаштування молодих фахівців креативного мислення та нестандартного підходу;
- проведення освітніх заходів усіх форм для обміну досвідом, знаннями, технологіями;
- проведення безкоштовних тренінгів та майстер-класів для бажаючих здобути більш інноваційні форми освіти;
- проведення масових заходів з підвищення ораторської майстерності та лідерських навичок;
- залучення іноземних інвесторів для впровадження інноваційних технологій та нових технологічно-економічних програм;
- розробка стратегії щодо прискорення процесів інтернаціоналізації освіти; підвищення престижності освіти і науки в країні тощо.

Впровадження запропонованих заходів щодо поширення інноваційних форм освіти сприятиме розвитку людського капіталу та підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки.

Таким чином, модернізація та інноваційний розвиток освіти повинні мати першочергове значення для суспільства, стати стратегічним курсом держави, гнучко реагувати на всі зміни, які відбуваються в глобалізованому світі. Вплив держави на підвищення якісного рівня освіти та інноваційної діяльності сприятиме ефективному розвитку людського капіталу та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки.

3.3. Стан розвитку та державного регулювання ринку праці

У сучасних кризових умовах, в яких нині перебуває Україна, одним із ключових аспектів потенційного розвитку економіки є ринок праці, який був і залишається проблемним питанням української економічно-соціальної сфери. Тому дослідження, аналізування та оцінювання даного елемента економічної системи країни є важливими завданнями на сучасному етапі розвитку України.

Формування ринку праці в Україні з самого початку залишається спонтанним та майже нерегульованим процесом, який, відповідно, має свої особливості. Початок даного процесу відзначився кризовими явищами 90-х рр. Значний вплив на формування вітчизняного ринку праці мала світова фінансово-економічна криза 2008-2009 рр. Також нинішня ситуація на ринку праці України перебуває під впливом складних економічних та політичних умов.

Процес становлення українського ринку праці протягом усього терміну свого протікання супроводжується багатьма проблемами, які потребують вирішення задля нормалізації економічного становища країни. Зважаючи на це, можна виділити наступні тенденції та напрямки у контексті формування ринку праці України на сьогодні:

1. Тенденції до мінімізації впливу держави на процеси становлення та розвитку ринку праці. Зважаючи на існуючі кризові явища в Україні, спостерігається послаблення ролі державного апарату в процесі формування ринку праці. Це обумовлено зниженням довіри населення до діючого владного апарату, нестабільністю функціонування законодавчої та виконавчої гілок влади як загалом, так і в контексті сфери праці.

2. Недосконалість законодавчої бази щодо ринку праці та невідповідність чинних нормативно-правових актів України європейським аналогам. Законодавча база України у силу своєї недосконалості потребує докорінних змін та повної реструктуризації відповідно до існуючих норм та тенденцій європейських країн, у тому числі й щодо сфери праці.

3. В умовах розвитку ринкової економіки, коли прискорюються процеси соціалізації ринку праці та здійснюються інституціональні перетворення на ньому, спостерігаються асиметрії розвитку соціально-трудова відносин. Цьому сприяє недосконалість державної регуляторної політики в сфері праці, неузгодженість та суперечливість нормативно-правової бази. Під впливом глобалізаційних процесів на ринку праці відбуваються трансформації, а саме: з'являються нові інноваційні форми зайнятості, нетипові моделі робочого часу (не повна зайнятість, гнучкий та аморфний робочий час, робота за викликами тощо). Для подолання проблем розвитку ринку праці необхідні відповідні механізми державного регулювання соціально-трудова відносин.

За даними Державної служби статистики України (скориговані з урахуванням тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях) й представлені за період 2010 – 2018 рр., ситуація на ринку праці характеризується скороченням економічно активного населення (табл. 3.16).

Економічно активне населення України за 2010-2018 рр.*

Роки	Економічно активне населення					
	у віці 15-70 років			працездатного віку		
	в середньому, тис. осіб	% приросту	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	% приросту	у % до населення відповідної вікової групи
2010	20894,1	-	63,6	19164,0	-	71,9
2011	20893,0	0,005	64,2	19181,7	0,1	72,6
2012	20851,2	-0,2	64,5	19317,8	0,7	72,9
2013	20824,6	-0,1	64,9	19399,7	0,4	72,9
2014	19920,9	-4,3	62,4	19035,2	-1,9	71,4
2015	18097,9	-9,2	62,4	17396,0	-8,6	71,5
2016	17955,1	-0,8	62,2	17303,6	-0,5	71,1
2017	17854,4	-0,6	62,0	17193,2	-0,6	71,5
2018	17939,5	0,5	62,6	17296,2	0,6	72,7
2018/2010, +/-	-2954,6	x	-1,0	-1867,8	x	0,8
2018/2010, %	-14,1	x	x	-9,7	x	x

* Дані за 2010-2014 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2018 рр. – також без тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

За період 2010 – 2018 рр. загальна чисельність економічно активного населення поступово зменшується, а саме:

- у віці 15-70 років – з 20894,1 до 17939,5 тис. осіб, що становить 14,1%;
- працездатного віку – з 19164,0 до 17296,2 тис. осіб, що становить 9,7%.

Таке становище пояснюється впливом демографічної кризи та посиленням міграційних процесів, що негативно впливає на стан національного ринку праці. Але в 2018 р. відбулося зростання економічно активного населення в порівнянні з 2017 р. на 0,5% (у віці 15-70 років) та на 0,6% для працездатного населення. Динаміку зміни чисельності зайнятих та безробітних осіб в Україні представлено в табл. 3.17.

Таблиця 3.17

Економічно активне населення України в розрізі зайнятості та безробіття за 2010-2018 рр.*

Роки	Економічно активне населення											
	зайняте населення						безробітне населення					
	у віці 15-70 років			працездатного віку			у віці 15-70 років			працездатного віку		
	в середньому, тис.осіб	Темп приросту, %	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	Темп приросту, %	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	Темп приросту, %	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	Темп приросту, %	у % до населення відповідної вікової групи
2010	19 180,2	-	58,4	17 451,5	-	65,5	1 713,9	-	8,2	1 712,5	-	8,9
2011	19 231,1	0,3	59,1	17 520,8	0,4	66,3	1 661,9	-3,0	8,0	1 660,9	-3,0	8,7
2012	19 261,4	0,2	59,6	17 728,6	1,2	66,9	1 589,8	-4,3	7,6	1 589,2	-4,3	8,2
2013	19 314,2	0,3	60,2	17 889,4	0,9	67,3	1 510,4	-5,0	7,3	1 510,3	-5,0	7,8
2014	18 073,3	-6,4	56,6	17 188,1	-3,9	64,5	1 847,6	22,3	9,3	1 847,1	22,3	9,7
2015	16 443,2	-9,0	56,7	15 742,0	-8,4	64,7	1 654,7	-10,4	9,1	1 654,0	-10,5	9,5
2016	16 276,9	-1,0	56,3	15 626,1	-0,7	64,2	1 678,2	1,4	9,3	1 677,5	1,4	9,7
2017	16 156,4	-0,7	56,1	15 495,9	-0,8	64,5	1 698,0	1,2	9,5	1 697,3	1,2	9,9
2018	16 360,9	1,3	57,1	15 718,6	1,4	66,1	1 578,6	-7,0	8,8	1 577,6	-7,1	9,1
2018/2010, +/-	-2819,3	x	-1,3	-1732,9	x	0,6	-135,3	x	0,6	-134,9	x	0,2
2018/2010, %	-14,7	x	x	-9,9	x	x	-7,9	x	x	-7,9	x	x

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Аналізування даних таблиці показує, що до 2013 р. рівень зайнятості зростав й становив 19314,2 тис. осіб (у віці 15-70 років) та 17889,4 тис. осіб (працездатного віку). Але за весь аналізований період рівень зайнятості знизився:

- для осіб у віці 15-70 років – на 2819,3 тис. осіб, що становить 14,7%;
- для осіб працездатного віку – на 1732,9 тис. осіб, що становить 9,9%.

Найбільший показник кількості безробітних за період 2010 - 2018 рр. був в 2014 р. й становив 1847,6 тис. осіб для населення у віці 15-70 років та 1847,1 тис. осіб для населення працездатного віку. За аналізований період кількість безробітних зменшилась в цілому на 7,9%, на що могло вплинути прискорення процесів трудової міграції людського капіталу та їх від'їзд за кордон.

В табл. 3.18 представлені розрахункові дані щодо оцінки основних показників ринку праці.

Таблиця 3.18

Основні показники ринку праці за період 2010 – 2018 рр.

Роки	Економічно активне населення	у тому числі		Рівень зайнятості	Рівень безробіття	<i>K_{еф.}</i> <i>зайн.</i>
	<i>L</i>	зайняте населення	безробітне населення			
	у віці 15-70 років (в середньому)	<i>Z</i>	<i>B</i>			
	тис. осіб	тис. осіб	тис. осіб	%	%	-
2010	20 894,1	19 180,2	1 713,9	91,8	8,2	0,84
2011	20 893,0	19 231,1	1 661,9	92,0	8,0	0,84
2012	20 851,2	19 261,4	1 589,8	92,4	7,6	0,85
2013	20 824,6	19 314,2	1 510,4	92,7	7,3	0,85
2014	19 920,9	18 073,3	1 847,6	90,7	9,3	0,81
2015	18 097,9	16 443,2	1 654,7	90,9	9,1	0,82
2016	17 955,1	16 276,9	1 678,2	90,7	9,3	0,81
2017	17 854,4	16 156,4	1 698,0	90,5	9,5	0,81
2018	17 939,5	16 360,9	1 578,6	91,2	8,8	0,82
2018/2010, +/-	-2954,6	-2819,3	-135,3	-0,6	0,6	-0,02
2018/2010, %	-14,1	-14,7	-7,9	x	x	x

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Дані табл. 3.18 свідчать, що за аналізований період рівень зайнятості (Z) коливається в межах 90,5% - 92,7%, а рівень безробіття (В) в межах 7,3% - 9,5%. В 2017 р. рівень безробіття найвищий й становив 9,5%. В 2018 р. в порівнянні з 2017 р. відбулося зменшення рівня безробіття з 9,5% до 8,8%.

Одним з важливих показників ринку праці є коефіцієнт ефективності зайнятості населення, значення якого чим вище, тим краще. За період 2010 – 2018 рр. коефіцієнт ефективної зайнятості поступово зменшився з 0,84 до 0,82, що свідчить про недовикористання людського потенціалу.

4. Процеси інтеграції України в світове співтовариство безпосередньо впливають на національний ринок праці, спричиняючи його трансформацію, Характерним є зміна структури зайнятості населення (табл. 3.19).

Найбільша питома вага зайнятих за наступними видами економічної діяльності:

- оптова та роздрібна торгівля – 21,1% – 21,9%;
- сільське, лісове та рибне господарство – 17,1% – 17,7%;
- промисловість - 15,1% – 16,8%.

Як свідчить статистика, у 2017 р. чисельність зайнятих скоротилась у:

- промисловості на 24,6% (у порівнянні з 2012 р.);
- сільському господарстві – на 13,5%;
- будівництві - на 23%.

Найбільше скорочення чисельності зайнятих відзначається в фінансовій та страховій сфері – на 31,6%.

5. Зростання рівня безробіття.

Безробіття є проблемою глобального рівня, має вплив на соціальну нестабільність, політичну напруженість й потребує вирішення й попередження даної проблеми не тільки на національному рівні, але й на глобальному. Загострення проблеми безробіття на ринку праці України носить вкрай негативний характер, адже дане явище дестабілізує економіку країни та має ряд інших негативних аспектів (Сардак, С.Є. та Беліч, Ю.С., 2018).

Динаміка зайнятості населення за видами економічної діяльності за
період 2012 – 2018 роки (КВЕД-2010), тис. осіб*

Зайняте населення	Роки							Відхилення	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	абсол.	%
Усього по Україні	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	-2900,5	-15,1
<i>Питома вага, %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>x</i>	<i>x</i>
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	-370,9	-11,2
<i>Питома вага, %</i>	<i>17,2</i>	<i>17,5</i>	<i>17,1</i>	<i>17,5</i>	<i>17,6</i>	<i>17,7</i>	<i>18,0</i>	<i>x</i>	<i>x</i>
Промисловість	3236,7	3170	2898,2	2573,9	2494,8	2440,6	2426	-810,7	-25,0
<i>Питома вага, %</i>	<i>16,8</i>	<i>16,4</i>	<i>16,0</i>	<i>15,7</i>	<i>15,3</i>	<i>15,1</i>	<i>14,8</i>	<i>-2,0</i>	<i>-11,7</i>
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5	644,3	665,3	-171,1	-20,5
<i>Питома вага, %</i>	<i>4,3</i>	<i>4,4</i>	<i>4,1</i>	<i>3,9</i>	<i>4,0</i>	<i>4,0</i>	<i>4,1</i>	<i>-0,2</i>	<i>-5,4</i>
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	3654,7	-505,5	-12,2
<i>Питома вага, %</i>	<i>21,6</i>	<i>22,1</i>	<i>21,9</i>	<i>21,4</i>	<i>21,6</i>	<i>21,8</i>	<i>22,3</i>	<i>0,7</i>	<i>3,4</i>
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998	997,2	991,6	995,1	-155,8	-13,5
<i>Питома вага, %</i>	<i>6,0</i>	<i>6,0</i>	<i>6,2</i>	<i>6,1</i>	<i>6,1</i>	<i>6,1</i>	<i>6,1</i>	<i>0,1</i>	<i>1,4</i>
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7	276,3	283	-43,7	-13,4
<i>Питома вага, %</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>0,0</i>	<i>1,7</i>
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2	274,1	280,3	-17,6	-5,9
<i>Питома вага, %</i>	<i>1,5</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>0,2</i>	<i>14,2</i>
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6	215,9	214	-101,8	-32,2
<i>Питома вага, %</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,4</i>	<i>1,3</i>	<i>1,3</i>	<i>-0,3</i>	<i>-18,3</i>
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5	252,3	259,4	-62,8	-19,5
<i>Питома вага, %</i>	<i>1,7</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>-0,1</i>	<i>-6,7</i>

Продовж. табл. 3.19

Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456	422,9	428,1	415,8	437,9	-66,2	-13,1
<i>Питома вага, %</i>	2,6	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6	2,7	0,1	2,9
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3	297,9	304,3	-39,6	-11,5
<i>Питома вага, %</i>	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,9	0,1	3,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	962,3	959,5	974,5	973,1	979,7	939,3	-64,3	-6,4
<i>Питома вага, %</i>	5,2	5,0	5,3	5,9	6,0	6,1	5,7	0,5	10,4
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4	1423,4	1416,5	-216,7	-13,3
<i>Питома вага, %</i>	8,5	8,3	8,8	9,1	8,9	8,8	8,7	0,2	1,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4	1013,6	995,4	-186,0	-15,7
<i>Питома вага, %</i>	6,1	6,1	6,4	6,3	6,3	6,3	6,1	0,0	-0,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6	199,8	196,9	-28,7	-12,7
<i>Питома вага, %</i>	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	0,0	0,3
Інші види економічної діяльності	414,3	423	382,2	344,7	345,8	344,6	355,2	-59,1	-14,3
<i>Питома вага, %</i>	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	0,0	-1,3

* Дані за 2012-2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м.Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

В табл. 3.20 представлена динаміка рівня безробіття та середня тривалість пошуку роботи. Як видно з даних таблиці, особи, які намагались шукати роботу або організувати власну справу, становлять 96,2% - 97,9% від загальної кількості безробітних.

Безробітне населення за тривалістю пошуку роботи у 2010-2018 рр.

(за методологією МОП)*

Роки	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	Темп приросту, %	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу			Середня тривалість пошуку роботи, місяців
			всього, тис. осіб	темп приросту, %	у % до всіх безробітних	
2010	1 713,9	-12,5	1 648,4	-13,1	96,2	7
2011	1 661,9	-3,0	1 608,4	-2,4	96,8	6
2012	1 589,8	-4,3	1 542,4	-4,1	97,0	6
2013	1 510,4	-5,0	1 473,7	-4,5	97,6	6
2014	1 847,6	22,3	1 801,6	22,3	97,5	5
2015	1 654,7	-10,4	1 617,4	-10,2	97,7	7
2016	1 678,2	1,4	1 634,8	1,1	97,4	7
2017	1 698,0	1,2	1 662,5	1,7	97,9	7
2018	1 578,6	-7,0	1 546,0	-7,0	97,9	6
2018/2010, +/-	-135,3	x	-102,4	x	1,7	x
2018/2010, %	-7,9	x	-6,2	x	x	x

*Дані за 2010-2014 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2018 роки – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Дані табл. 3.20 свідчать про поступове зниження рівня безробіття, але він є вищим у порівнянні із загальносвітовими показниками. Ситуація на ринку праці потребує змін, адаптації до світових стандартів. Особливо високий рівень безробіття серед молоді, що є негативною тенденцією.

Середня тривалість пошуку роботи становила 5 – 7 місяців. На рис. 3.5 представлено розподіл безробітних в пошуках роботи у 2018 р. (у відсотках до загальної кількості).

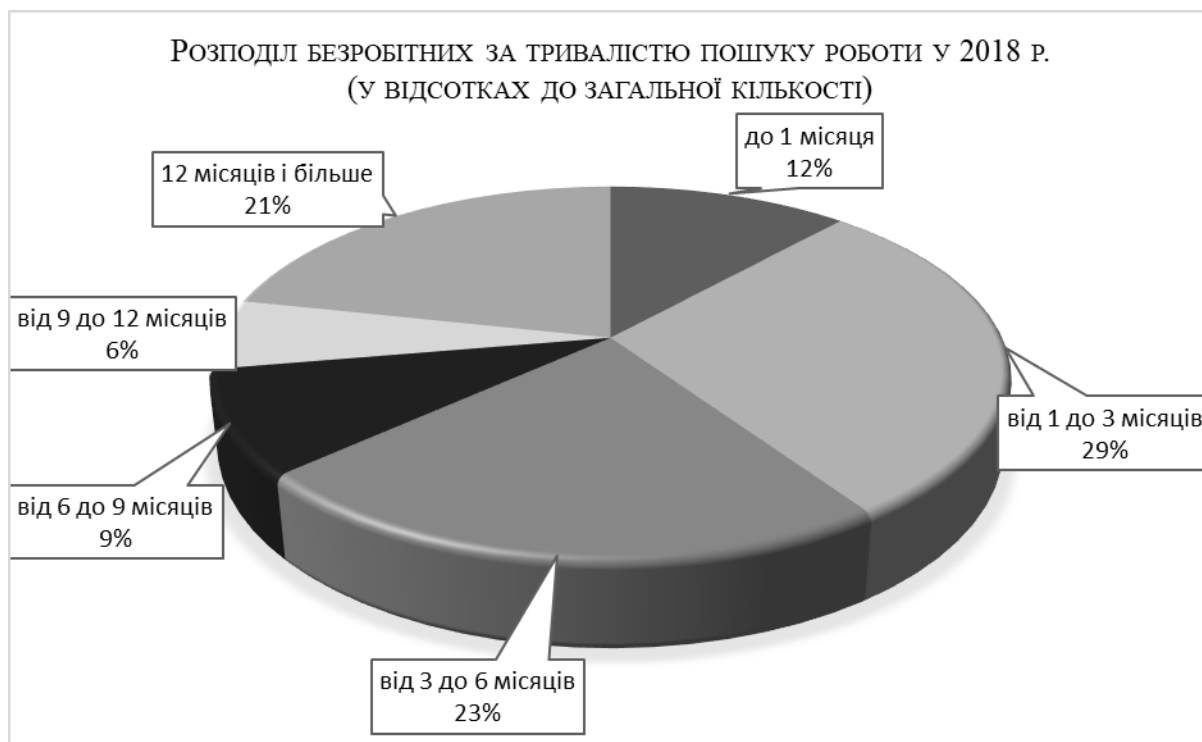


Рис. 3.5. Тривалість пошуку роботи безробітними у 2018 р.

Джерело: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Значний вплив на розвиток ринку праці має Державна служба зайнятості (табл. 3.21). Як видно з даних табл. 3.21, за період 2017-2018 р.р. кількість безробітних, які скористались послугами Державної служби зайнятості, зменшилось на 74,2 тис. осіб (-6,5%). Відповідно, зменшилась кількість осіб, які отримували допомогу по безробіттю на 6,2%. Проте збільшилась кількість осіб працевлаштованих за допомогою Державної служби зайнятості на 43,1 тис. осіб, що становить 5,5%. Зменшилась кількість осіб, які проходили професійне навчання на 9,6%, що є негативною тенденцією. Майже вдвічі (на 50,7%) збільшилась кількість осіб, які отримали ваучер на навчання. Відбулося поживлення ринку вакансій, які запропонували роботодавців в 2018 р. більше майже на 10% у відповідності до попереднього року.

Отже, розвиток ринку праці потребує активного регулювання з боку держави, створення й удосконалення відповідних інститутів.

Показники державного регулювання зайнятості населення за період
2017-2018 рр.

Показник	Роки		Відхилення	
	2017	2018	+/- тис. осіб	Темп приросту, %
1. Кількість безробітних, які скористались послугами Державної служби зайнятості, тис. осіб	1 138,4	1 064,2	-74,2	-6,5
2. Працевлаштовано за допомогою Державної служби зайнятості, тис. осіб	783,0	826,1	43,1	5,5
3. Кількість безробітних осіб, які проходили професійне навчання, тис. осіб	163,0	147,3	-15,7	-9,6
4. Кількість осіб, які отримали ваучер на навчання, осіб	767,0	1 156,0	389,0	50,7
5. Особи, які приймали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	220,3	211,9	-8,4	-3,8
6. Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	3 047,7	3 497,3	449,6	14,8
7. Кількість осіб, які отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	894,3	838,7	-55,6	-6,2
8. Кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості й надали інформацію про вакансії, тис. одиниць	183,3	201,3	18,0	9,8
9. Кількість вакансій, тис. одиниць	1 012,0	1 114,0	102,0	10,1

Примітка: розраховано автором на основі (Державна служба зайнятості, 2019).

6. Зростання рівня неформальної зайнятості.

В умовах неповної та нестабільної зайнятості, бідності, гендерної нерівності питання тінізації ринку праці набуває актуального значення. Серед усього населення найгостріше проблема тінізації зайнятості спостерігається серед чоловіків, молоді та літніх осіб.

В табл. 3.22 представлені дані щодо неформальної зайнятості населення за статтю та за місцем проживання.

Таблиця 3.22

Неформально зайняте населення за статусом зайнятості, за статтю та місцем проживання у 2017-2018 рр.¹

Показники	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років		у тому числі працювали			
			за наймом		не за наймом	
	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу
Неформально зайняте населення (2018 р.)	3541,3	21,6	1678,1	12,2	1863,2	71,9
Неформально зайняте населення (2017 р.)	3695,6	22,9	1819,3	13,4	1876,3	73,9
<i>Питома вага, % (2017р.)</i>	<i>100,0</i>	-	<i>49,2</i>	-	<i>50,8</i>	-
Жінки	1514,7	19,5	720,7	10,7	794,0	75,3
<i>Питома вага, %</i>	<i>41,0</i>	-	<i>47,6</i>	-	<i>52,4</i>	-
Чоловіки	2180,9	26,0	1098,6	15,9	1082,3	72,9
<i>Питома вага, %</i>	<i>59,0</i>	-	<i>50,4</i>	-	<i>49,6</i>	-
Міські поселення	1697,2	15,3	1275,5	12,6	421,7	43,9
<i>Питома вага, %</i>	<i>45,9</i>	-	<i>75,2</i>	-	<i>24,8</i>	-
Сільська місцевість	1998,4	39,6	543,8	15,7	1454,6	92,2
<i>Питома вага, %</i>	<i>54,1</i>	-	<i>27,2</i>	-	<i>72,8</i>	-

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

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

Як свідчать дані табл. 3.22, у 2018 р. кількість неформально зайнятого населення знизилась з 3695,6 тис. осіб до 3541,3 тис. осіб (-4,2%). В 2017р. найбільша кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років становлять чоловіки (59%), жінки відповідно 41%. У % до загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років неформальна зайнятість становить:

- чоловіки – 26%;
- жінки – 19,5%.

За місцем проживання кількість неформально зайнятих переважає в сільській місцевості й становить 54,1%.

Проаналізуємо стан неформальної зайнятості населення за віковими групами за період 2017-2018 рр. (табл. 3.23). Дані таблиці свідчать, що

найбільша частка неформально зайнятих жінок за віковими групами 40 – 49 років та 50 - 59 років й становить 24,8% - 23,4%.

Таблиця 3.23

Неформально зайняте населення за віковими групами
за період 2017-2018 р.¹, тис. осіб

Показники	Усього	у тому числі за віковими групами (років)						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років (2018 р.)	3541,3	344,6	451,9	515,5	444,4	864,6	722,0	198,3
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років (2017 р.)	3695,6	385,6	494,2	512,7	468,5	873,2	741,8	219,6
<i>Питома вага, %</i>	<i>100,0</i>	<i>10,4</i>	<i>13,4</i>	<i>13,9</i>	<i>12,7</i>	<i>23,6</i>	<i>20,1</i>	<i>5,9</i>
Жінки	1514,7	140,7	165,4	173,3	185,2	375,6	355,1	119,4
<i>Питома вага, %</i>	<i>41,0</i>	<i>9,3</i>	<i>10,9</i>	<i>11,4</i>	<i>12,2</i>	<i>24,8</i>	<i>23,4</i>	<i>7,9</i>
Чоловіки	2180,9	244,9	328,8	339,4	283,3	497,6	386,7	100,2
<i>Питома вага, %</i>	<i>59,0</i>	<i>11,2</i>	<i>15,1</i>	<i>15,6</i>	<i>13,0</i>	<i>22,8</i>	<i>17,7</i>	<i>4,6</i>
Міські поселення	1697,2	148,1	245,2	281,3	247,7	408,9	312,2	53,8
<i>Питома вага, %</i>	<i>45,9</i>	<i>8,7</i>	<i>14,4</i>	<i>16,6</i>	<i>14,6</i>	<i>24,1</i>	<i>18,4</i>	<i>3,2</i>
Сільська місцевість	1998,4	237,5	249,0	231,4	220,8	464,3	429,6	165,8
<i>Питома вага, %</i>	<i>54,1</i>	<i>11,9</i>	<i>12,5</i>	<i>11,6</i>	<i>11,0</i>	<i>23,2</i>	<i>21,5</i>	<i>8,3</i>

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

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018).

Серед чоловіків максимальна неформальна зайнятість спостерігається у віці:

- 40 – 49 років – 22,8%;
- 50 – 59 років – 17,7%.

Аналогічна ситуація щодо неформальної зайнятості для населення за місцем проживання, де максимальна неформальна зайнятість приходить на вік 40 – 59 років. Якщо проаналізувати ситуацію щодо неформальної зайнятості за видами економічної діяльності (табл. 3.24), то за період 2016 – 2017 рр. найбільша частка неформально зайнятих у:

Таблиця 3.24

Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2016 - 2018 рр.¹, тис. осіб

Показники	Роки			Відхилення	
	2016	2017	2018	+/-	%
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років - усього, тис. осіб	3961,2	3695,6	3541,3	419,9	-10,6
у тому числі за видами економічної діяльності, у % до підсумку:					
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	40,8	42,1	42,9	2,1	x
промисловість	6,1	5,6	5,5	-0,6	x
будівництво	15,5	16,1	15,9	0,4	x
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20,9	19,6	18,2	-2,7	x
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,5	3,3	4,2	0,7	x
тимчасове розміщування й організація харчування	2,6	2,4	2,2	-0,4	x
інші види економічної діяльності	10,6	10,9	11,1	0,5	x

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

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018; *Статистичний збірник*. Економічна активність населення України 2017).

- сільському, лісовому та рибному господарстві – 40,8% – 42,9%;
- оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 20,9 – 18,2%.

Найменша питома вага неформально зайнятих в сфері тимчасового розміщування й організації харчування – 2,2% – 2,6%. Динаміка зайнятості населення у неформальному секторі економіки за період 2000 – 2018 рр. представлена в табл. 3.25.

Таблиця 3.25

Динаміка зайнятості населення у неформальному секторі економіки за період 2000-2018 рр.

Показники	Роки												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2017	2018
Зайнятість у неформальному секторі економіки, %	14,8	16,4	17,3	17,2	19,4	21,5	22,3	22,3	21,8	22,1	22,4	22,9	21,8
Чоловіки, %	14,2	16	16,9	16,9	20,2	21,2	22,2	22,3	22,2	23,1	23,6	19,5	x
Жінки, %	15,4	16,8	17,8	17,4	18,6	21,7	22,4	22,3	21,3	21,1	21,2	26,0	x

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2018; *Статистичний збірник*. Економічна активність населення України 2017).

За період 2000-2017 рр. наведені дані свідчать, що зайнятість у неформальному секторі економіки збільшилась з 14,8% до 22,9%. Але в 2018 р. спостерігається зменшення частки зайнятих в неформальному секторі до 21,8 %. Графічно зайнятість у неформальному секторі економіки за період 2000 – 2018 рр. представлено на рис. 3.6.



Рис. 3.6. Зайнятість у неформальному секторі економіки за період 2000 – 2018 рр.

Джерело: побудовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

В 2017 р. питома вага жінок у неформальному секторі економіки більша на 6,5%, ніж чоловіків й становить 26% (чоловіків – 19,5%) - до загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років.

7. Поширення нестандартних форм зайнятості. У сучасних умовах загострення соціально-політичних відносин спостерігається поширення нестандартної зайнятості населення. За даними Державної служби статистики України найбільшою потребою користуються послуги персоналу, який тимчасово залучається для короткострокових проектів – 48,4%, послуги з надання персоналу на довгострокові проекти посідають 27,5%, послуги з аутстафінгу – 23%, а послуги з аутсорсингу – 12,9%. Основними негативними аспектами нестандартної зайнятості в Україні є недостатність правового регулювання даної сфери, незахищеність працівників даної групи, нестабільність умов їх трудової діяльності тощо. На противагу постійній зайнятості зазначені форми нестандартної трудової діяльності відносяться до зайнятості непостійної (нестійкої) (Кохан, 2013).

8. Невідповідність рівня доходів населення реальним ринковим цінам та умовам. Основною проблемою даної сфери на сьогодні є відсутність або

недостатність індексації мінімальної заробітної плати відповідно до реальних темпів інфляції в Україні. Заробітна плата є утворюючим компонентом організаційно-економічного механізму функціонування ринку праці та одним з головних чинників, що регулює його розвиток у професійному, галузевому та регіональному аспектах. Сьогодні основна увага щодо проблем заробітної плати полягає в тому, що як економічна категорія заробітна плата практично перестала виконувати свої основні функції – відтворення робочої сили і стимулювання праці. Протягом останніх років у країні відбувалося знецінення і поступова деградація людського капіталу. Низька заробітна плата – основна перешкода для втілення в економіці країни високотехнологічних інновацій, створення ефективного ринку праці.

Питання зростання заробітної плати сьогодні набуває не тільки економічного, але й політичного значення і потребує відповідних заходів уряду. Оскільки вдосконалення оплати праці є ключовою в системі соціально-економічних відносин не тільки тому, що торкається інтересів основної частини населення країни, але й у зв'язку з тим, що впливає на всі параметри ринку: через механізми попиту та пропозиції – на структуру виробництва і його динаміку; через конкуренцію між працею та капіталом – на технологічний рівень виробництва і його ефективність; динаміку цін та інфляцію, на якість людського капіталу; на рівень зайнятості тощо (Хаустова та Маринченко, 2015; Шляга, О.В. та Пархоменко, Л.О., 2014). Динаміка доходів та витрат населення за період 2005 – 2016 рр. представлено в табл. 3.26. Аналізування реального наявного доходу (у відсотках до відповідного періоду попереднього року) показало, що суттєве зменшення показника відбулося в 2009 р. (90%). Однією з причин могло бути вплив світової фінансово-економічної кризи 2008 – 2009 рр. Також значний вплив на реальний наявний дохід спричинили політичні дії в 2013 – 2014 рр. Тому показник в 2014 р. становив 88,5%, а в 2015 р. – 77,7%, що свідчить про зниження життєвого рівня людей країни. В 2016 р. реальний наявний дохід населення (у % до попереднього року) становив 100,8%, а в 2018 р. - 109,9%.

Таблиця 3.26

Динаміка доходів та витрат населення України за 2005 – 2018 рр., млн. грн.

Показники	Роки												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Доходи - всього	381404	472061	623289	845641	894286	1101175	1266753	1457864	1548733	1516768	1735858	198977 1	3219518
<i>Темп приросту, %</i>	-	23,8	32,0	35,7	5,8	23,1	15,0	15,1	6,2	-2,1	14,4	14,6	61,8
у тому числі:													
заробітна плата	160621	205120	278968	366387	365300	449553	529133	609394	630734	615022	677003	836766	1526020
прибуток та змішаний дохід	58404	69186	95203	131139	129760	160025	200230	224920	243668	254307	323506	378213	565178
доходи від власності (одержані)	11072	13855	20078	28432	34654	67856	68004	80769	87952	85114	80035	75452	82623
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	151307	183900	229040	319683	364572	423741	469386	542781	586379	562325	655314	699340	1045697
у тому числі:													
- соціальні допомоги	84617	103092	124472	180455	204101	237213	263633	301621	323123	311360	342562	337773	467209
- інші одержані поточні трансферти	12545	14510	18209	26092	32984	34397	40978	48333	58416	55084	76105	91007	139346
- соціальні трансферти в натурі	54145	66298	86359	113136	127487	152131	164775	192827	204840	195881	236647	270560	439142
Витрати та заощадження - всього	381404	472061	623289	845641	894286	1101175	1266753	1457864	1548733	1516768	1735858	198977 1	3219518
у тому числі:													
придбання товарів та послуг	306769	385681	509533	695618	709025	838213	1030635	1194791	1304031	1316757	1553757	181514 2	2870156
доходи від власності (сплачені)	3523	8374	16924	30406	37831	28844	29064	18567	21091	23495	18583	15564	30191

Продовження табл. 3.26

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	25461	33803	49053	67606	67053	72251	83931	97226	107345	145736	150539	176956	302400
у тому числі:													
- поточні податки на доходи, майно тощо	17774	23396	35598	46926	45368	51112	60683	68716	72943	75446	100830	140972	248236
- внески на соціальне страхування	5064	7134	8326	11987	11796	13073	13827	16004	16273	16608	16383	1965	2907
- інші поточні трансферти	2623	3273	5129	8693	9889	8066	9421	12506	18129	53682	33326	34019	51257
нагромадження нефінансових активів	4444	7159	9939	29515	10493	19578	-1159	-2954	5378	2912	-2117	-5481	-19034
приріст фінансових активів	41207	37044	37840	22496	69884	142289	124282	150234	110888	27868	15096	-12410	35805
з них:													
- приріст грошових вкладів та заощаджень у цінних паперах	53297	54880	94526	91212	2528	81024	43607	71689	104727	-118734	-106306	32528	x
- заощадження в іноземній валюті	7200	17961	19908	32561	75834	44406	75922	63625	21509	32472	-22836	-63243	x
- позики, одержані за виключенням погашених (-)	19355	45766	77043	116629	-39172	-31639	-8288	-13533	5284	-40115	-82752	-20518	x
Наявний дохід	298275	363586	470953	634493	661915	847949	988983	1149244	1215457	1151656	1330089	1526691	2447785
<i>Темп приросту, %</i>		<i>21,9</i>	<i>29,5</i>	<i>34,7</i>	<i>4,3</i>	<i>28,1</i>	<i>16,6</i>	<i>16,2</i>	<i>5,8</i>	<i>-5,2</i>	<i>15,5</i>	<i>14,8</i>	<i>60,3</i>
Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.	6332,1	7771	10126	13716,3	14372,8	18485,6	21637,9	25206,4	26719,4	26782,1	31044,3	35776,9	57908,4
<i>Темп приросту, %</i>		<i>22,7</i>	<i>30,3</i>	<i>35,5</i>	<i>4,8</i>	<i>28,6</i>	<i>17,1</i>	<i>16,5</i>	<i>6,0</i>	<i>0,2</i>	<i>15,9</i>	<i>15,2</i>	<i>61,9</i>
Реальний наявний дохід, у відсотках (%) до відповідного періоду попереднього року	123,9	111,8	114,8	107,6	90,0	117,1	108,0	113,9	106,1	88,5	77,7	100,8	109,9

Примітка: розраховано й сформовано автором на підставі даних (*Статистичний збірник. Україна у цифрах 2017; Державна служба статистики України, 2019*)

Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні за видами економічної діяльності за період 2010-2018 рр. представлено в табл. 3.27.

Таблиця 3.27

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності за період 2010-2018 рр.*

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Вид діяльності	Роки									Відхилення 2018/2010	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Середньомісячна заробітна плата в Україні	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	9648	7398	328,8
Темп приросту (до попереднього року), %	17,5	17,7	14,8	7,9	6,0	20,5	23,6	37,1	35,8	18	104,6
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057	8143	6676	455,1
- з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916	5761	7766	6344	446,1
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631	10669	8091	313,9
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731	6251	8820	7043	396,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808	7631	10088	8190	431,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810	7688	10410	7762	293,1
- наземний і трубопровідний транспорт	2357	2706	2977	3181	3541	4172	5265	7183	9624	7267	308,3
- водний транспорт	2781	3058	2908	3340	3622	5076	6974	7590	11495	8714	313,3
- авіаційний транспорт	6947	8917	9996	10642	11967	18470	24688	31088	37432	30485	438,8
- складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	3427	3848	4040	4231	5358	6603	8485	11525	8549	287,3
- поштова та кур'єрська діяльність	1521	1693	1845	1917	1934	2180	2818	3851	5318	3797	249,6
Тимчасове розміщення й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505	4988	6260	4836	339,6
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530	12018	15212	12027	377,6
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227	12865	17067	12372	263,5
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804	5947	7790	5926	317,9
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060	10039	13529	10615	364,3
- з неї наукові дослідження та розробки	2901	3296	3805	4059	4268	4972	6119	8212	11986	9085	313,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995	5578	7843	6017	329,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953	9372	14579	11844	433,0

Продовж. табл. 3.27

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769	5857	7444	5560	295,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400	4977	6397	4781	295,9
- з них охорона здоров'я	1624	1768	2204	2374	2463	2853	3435	5023	6444	4820	296,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	4844	6608	8106	5977	280,7
- діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	2096	2611	2934	2841	3150	3828	5774	7439	5534	290,5
- функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	2124	2579	2737	2769	3049	3705	5464	6939	5027	262,9
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	4615	6536	8722	6980	400,7

* Починаючи з 2013 р. дані узагальнені за видами економічної діяльності відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (ДК 009:2010), яка набула чинності з 1 січня 2012 р. Інформація за 2010-2012 рр. перерахована за видами економічної діяльності відповідно до класифікації ДК 009:2010.

Примітка: розраховано й сформовано автором на підставі даних (*Статистичний збірник. Україна у цифрах 2017*; Державна служби статистики України, 2019).

Дані табл. 3.27 свідчать, що найбільший розмір заробітної плати людського капіталу спостерігається за наступними видами економічної діяльності: авіаційний транспорт; фінансова та страхова діяльність; інформація та телекомунікації; професійна, наукова та технічна діяльність.

Найбільший темп зростання номінальної заробітної плати за такими видами економічної діяльності: авіаційний транспорт, сільське господарство, оптова та роздрібна торгівля тощо. Але дійсний розмір заробітної плати можна оцінити, порівнюючи темпи зростання реальної заробітної плати (табл. 3.28).

Як свідчать дані Державної служби статистики та Міністерства Фінансів України, за період 2010 – 2018 рр. темпи зростання номінальної заробітної плати поступово збільшувались з 117,5% (у 2010 р.) до 124,8% (у 2018 р.). Але реальна заробітна плата мала тенденцію до зменшення:

- в 2014 р. - 93,5%;
- в 2015 р. - 79,8%.

В наступні роки, за офіційними даними, відсоток реальної заробітної плати (до попереднього року) мав тенденцію до збільшення й становив:

Таблиця 3.28

Динаміка темпів зростання (зниження) номінальної та реальної заробітної плати за 2010 – 2018 рр.*

Роки	Середньо місячна заробітна плата, грн.	Номінальна заробітна плата, %		Реальна заробітна плата, %		Мінімальна заробітна плата, грудень		Прожитковий мінімум, грудень	
		до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього го року	грудень до грудня попереднього го року	грн.	Темп приросту, %	грн.	Темп приросту, %
2010	2250	117,6	117,9	110,2	110,5	922	23,9	875	24,8
2011	2648	117,7	116,2	108,7	111,0	1004	8,9	953	8,9
2012	3041	114,8	110,5	114,4	111,1	1134	12,9	1095	14,9
2013	3282	107,9	107,2	108,2	106,7	1218	7,4	1176	7,4
2014	3480	106,0	110,4	93,5	86,4	1218	0,0	1176	0,0
2015	4195	120,5	130,4	79,8	90,1	1378	13,1	1330	13,1
2016	5183	123,6	123,8	109,0	111,6	1600	16,1	1544	16,1
2017	7104	137,1	135,5	119,1	118,9	3200	100,0	1700	10,1
2018	8865	124,8	120,5	112,5	109,7	3723	16,3	1853	152,0
2018/2010, +/-	6615	x	x	x	x	2801	x	978	x
2018/2010, %	294,0	x	x	x	x	303,8	x	111,8	x

* Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, починаючи з 2015 року – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Примітка: розраховано й сформовано автором на підставі даних (Державна служби статистики України, 2018; Міністерство Фінансів України, 2018).

- в 2017 р. – 119,1%;

- в 2018 р. – 112,5%.

Статистика середньої заробітної плати по країнам світу за 2016 р. представлена в табл. 3.29.

Таблиця 3.29

Середня заробітна плата в окремих країнах за 2016 р., дол. США

Країни	Україна	Росія	Польща	Чехія	Португалія	Греція	Іспанія	Італія	Ізраїль	США
Середня заробітна плата, \$	203	550	1013	1132	1528	1599	2551	2684	3245	5013

Джерело: складено автором на основі (Трудова міграція: там, де нас нема: Тиждень.ua, 2018).

Як видно з даних табл. 3.28, в Україні середня заробітна плата нижча, чим в:

- Росії - в 2,7 рази;
- Польщі – в 5 разів;
- США - майже в 24,7 рази.

Рейтинг України за рівнем середньої заробітної плати серед колишніх 15 республік Радянського Союзу наведено в табл. 3.30.

Таблиця 3.30

Рейтинг країн (колишніх радянських республік) за рівнем заробітної плати в 2016 р.

Країна	Місце в рейтингу	Середня заробітна плата, дол. США
Естонія	1	1150
Литва	2	1007
Латвія	3	992
Росія	4	570
Грузія	5	430
Вірменія	6	404
Білорусь	7	400
Казахстан	8	339
Азербайджан	9	302
Молдова	10	280
Киргистан	11	235
Україна	12	215
Узбекістан	13	150
Таджикістан	14	138
Туркменія	-	Не публікує

Примітка: складено автором на основі (LIVEJOURNAL, 2018. Середня зарплата по країнам світу 2016).

Серед країн (колишніх радянських республік) Україна за рівнем середньої заробітної плати знаходиться на 12 місці (215 дол. США). Найвищий рівень заробітної плати в Естонії – 1150 дол. США. Найнижчий рівень – в Таджикистані (138 дол. США).

Без відповідних заходів з боку держави щодо підвищення рівня заробітної плати та рівня життя людського капіталу неможливо буде стримувати потік трудових мігрантів за кордон, що призведе до втрати також значної частини інтелектуального капіталу країни. Низький рівень середньої заробітної плати в Україні свідчить про наявність проблеми трудової бідності.

Важливим показником якості людського капіталу є показник рівня продуктивності праці. Інноваційний розвиток країни залежить від рівня розвитку людського капіталу, який є ключовим фактором конкурентоспроможності національної економіки й сприяє підвищенню продуктивності. Зростання продуктивності праці впливає на якість життя населення, соціально-економічний розвиток країни, формування конкурентних переваг держави на світовому ринку, оскільки в результаті її підвищення зростає кількість створених споживчих вартостей та оплата праці, підвищується роль інноваційної праці.

Процеси глобалізації мають суперечливий вплив на динаміку продуктивності праці: з одного боку, глобалізація сприяє активізації інвестування в розвиток людського капіталу, поширенню нових технологій, сучасних методів організації праці та виробництва, появі нових форм інноваційної та нестандартної зайнятості, а з іншого — глобалізація прискорює процеси диференціації розвитку окремих регіонів, привносить зміни у формування нової моделі трудових відносин. Такі зміни призводять до виникнення диспропорцій в розвитку між регіонами та країнами за окремими показниками і складовими їх економічної системи (Ромусік, 2011; Кондратюк, 2013).

За статистичними даними Міжнародної організації праці, показники продуктивності праці у країнах світу характеризуються наступними диспропорціями: розвинені країни та країни ЄС перевищували світовий показник продуктивності праці у 3,4 рази, країни Близького Сходу – у 1,6 рази, а країни Центральної та Східної Європи – в 1,1 рази. В інших країнах та

регіонах показник продуктивності праці менший за загальносвітовий, а саме: Південна Азія – в 3,3 рази, в країнах Східної Азії – нижчий показник за світовий в 1,9 рази, в Північній Африці – в 1,3 рази. В країнах Карибського басейну та в Латинській Америці продуктивність праці відповідає рівню загальносвітового показника (Ромусік, 2011).

Проаналізуємо зміну показника продуктивності праці людського капіталу України за період 2005-2018 рр. Продуктивність праці розраховується на основі показників ВВП України та зайнятості населення (дод. Б).

Динаміка зміни продуктивності праці людського капіталу України за період 2005-2018 рр. представлена в табл. 3.31.

Таблиця 3.31

Динаміка зміни продуктивності праці людського капіталу України за період 2005-2018 рр.

Роки	Продуктивність праці людського капіталу			
	У фактичних цінах		В іноземній валюті	
	в національній валюті, грн/ особу	у % до 2005 р.	дол./особу	у % до 2005 р.
2005	21347	100,0	4165	100,0
2006	26249	123,0	5198	124,8
2007	34477	161,5	6827	163,9
2008	45205	211,8	8582	206,0
2009	45234	211,9	5806	139,4
2010	56442	264,4	7112	170,7
2011	68462	320,7	8484	203,7
2012	73146	342,7	9126	219,1
2013	75330	352,9	9491	227,8
2014	86687	406,1	7293	175,1
2015	120382	563,9	5511	132,3
2016	146415	685,9	5730	137,6
2017	184628	864,9	6942	166,7
2018	217513	1018,9	7997	192,0

Примітка: розраховано автором за даними (Державна служба статистики України, 2019; Міністерство Фінансів України, 2019).

Як видно з даних табл. 3.31, за період 2005 – 2018 рр. в цілому продуктивність праці людського капіталу зросла з 4165 дол./особу до 7997 дол./особу. Зміни продуктивності праці людського капіталу України графічно представлено на рис. 3.7.

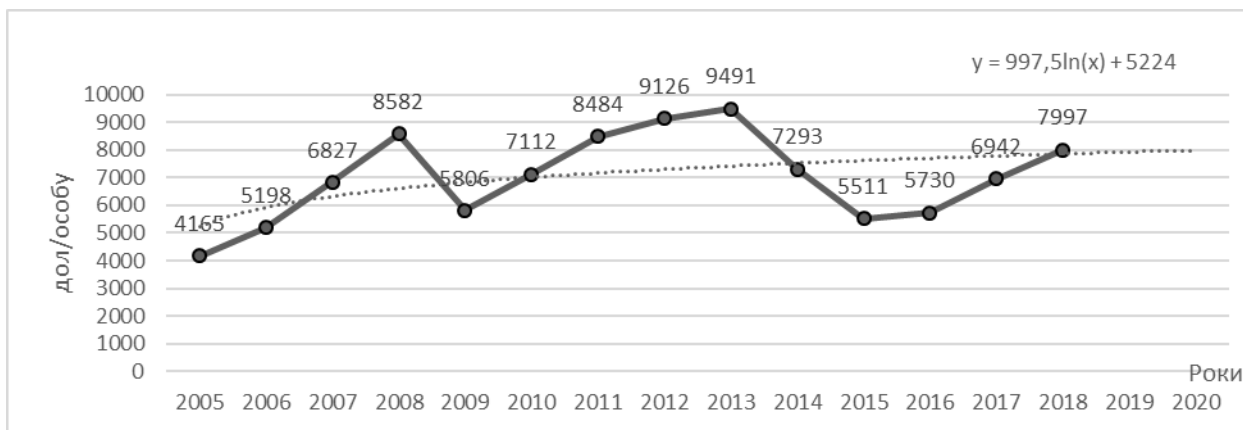


Рис. 3.7. Продуктивність суспільної праці людського капіталу за період 2005 – 2018 рр.

Джерело: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

За аналізований період спад продуктивності праці відзначається в 2009 р., що пов'язано з фінансово-економічною кризою, яка розпочалася з кінця 2008 р. Зниження рівня суспільної праці в 2014 -2015 рр. спричинили політичні події, які відбулися в країні й мали вплив на економічний стан країни та діяльність підприємств.

В табл. 3.32 наведені показники продуктивності суспільної праці за період 2010 – 2018 р.р. (у постійних цінах 2010 року). Досліджуючи динаміку зміни продуктивності праці було виявлено основні фактори впливу: реальний ВВП, рівень зайнятості, рівень інфляції, курс національної валюти.

Будь-яка економічна діяльність має бути ефективною, адже від цього залежить процес її реалізації та прибуток, що виступає кінцевим результатом будь-якої діяльності. Поняття ефективності стосується не тільки економічних, але й соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності є доцільним тільки в тому випадку, коли воно сприяє покращанню не лише економічних, а й соціальних результатів.

Динаміка показників продуктивності суспільної праці за період 2010 – 2017 рр. (у постійних цінах 2010 р.)*

Роки	ВВП (у постійних цінах 2010 року)	Зайняте населення (у віці 15 – 70 років)	Продуктивність праці	
	млн. грн.		млн. осіб	грн/особу
2010	1079346	19,180	56274	-
2011	1138338	19,231	59193	5,2
2012	1141055	19,261	59241	0,1
2013	1140750	19,314	59063	-0,3
2014	1066001	18,073	58982	-0,1
2015	961821	16,443	58494	-0,8
2016	985299	16,277	60534	3,5
2017	1008621	16,156	62430	1,03

* Останні статистичні дані ВВП в цінах за 2010 р. представлені Державною службою статистики України.

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Відповідно, ефективність інноваційної праці враховує такі соціально-психологічні аспекти як: корисність результату праці; значущість трудових затрат для підприємства і суспільства; моральне задоволення від процесу трудової діяльності (Колот, 2010b, с. 28-29; Шахно, Лашкун та Голобородько, 2014b).

В умовах глобальних перетворень стратегічним напрямом розвитку нової економіки є переорієнтація на інноваційну діяльність та інтелектуалізацію людського капіталу. Розвиток сучасного ринку праці неможливо без застосування інноваційної праці, яка являє собою трудову діяльність, де головними компонентами виступають знання, творчий підхід до праці, креативність, прагнення до створення якісно нового продукту, що приносить набагато більшу користь суспільству. Основні напрями підвищення ефективності праці можна розкрити через організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці (рис. 3.8), що забезпечує комплексний підхід до управління людським капіталом на підприємстві, та має на меті розробку комплексної програми підвищення ефективності персоналу.

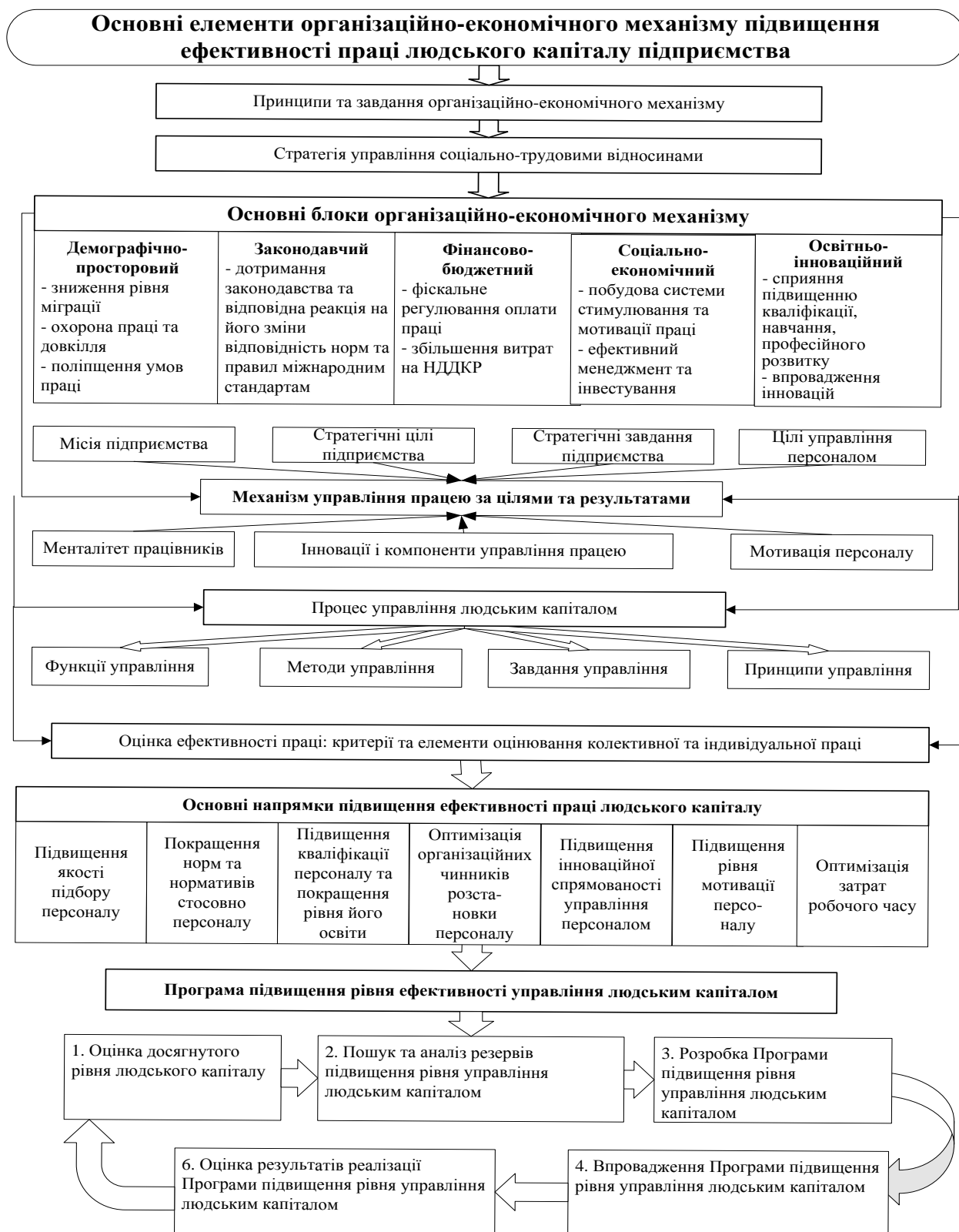


Рис. 3.8. Модель удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці людського капіталу підприємства
Примітка: розроблено автором на основі (Колот, 2010b).

Дана методика об'єднує сучасні методи управління персоналом та визначає вплив посади на кінцевий результат, забезпечуючи:

- зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці;

- обґрунтованість співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності і творчої активності (Шахно, Лашкун та Голобородько, 2014b);

- співвідношення між розміром оплати праці і трудовими зусиллями працівника, виходячи із результатів індивідуальної праці і оцінки особистого внеску в кінцевий результат роботи.

Напрямами підвищення ефективності праці є:

- підвищення кваліфікації людського капіталу та його частки з вищою освітою;

- поліпшення умов праці та підвищення ефективності системи забезпечення оптимальних умов праці, що буде відповідати особливостям виробничого процесу та міжнародним стандартам;

- оптимізація затрат робочого часу на підприємствах.

Для прискорення темпів зростання економіки, суттєвого покращення показника продуктивності праці людського капіталу, скорочення диспропорцій країни за даним напрямком необхідними є вирішення наступних задач:

- збільшення інвестицій в розвиток людського капіталу як з боку держави, так і на підприємствах;

- контроль державою ситуації зі зростанням інфляції, виділення коштів на індексації заробітних плат. Кошти на це мають бути отримані за допомогою подальших реформ в країні, у тому числі: проведення заходів щодо «детінізації» економіки; боротьби з корупцією;

- впровадження соціальних інновацій в трудовій сфері;

- ліквідація диспропорцій в структурі підготовки кадрів та потреб економіки в кваліфікованих трудових ресурсах. Цього можливо досягти шляхом реформування системи надання бюджетних місць у сфері освіти, у тому числі ВНЗ (за рахунок збільшення місць на затребувані в країні професії, а також зі зменшенням або повним усуненням бюджетних місць на спеціальності, де є суттєвий надлишок пропозиції на ринку) (Шахно, Лашкун та Голобородько, 2014b);

- проведення заходів зі зменшення ресурсо- та енергоємності виробництва;

- оновлення застарілої технології та обладнання за рахунок зміни норм амортизації. Світовий досвід переконує, що введення пільгових норм амортизаційних відрахувань є одним з найефективніших методів стимулювання інвестиційної діяльності.

10. Важливою тенденцією сьогодення є посилення процесів мобільності людського капіталу. Проявом глобалізації є постійний і масштабний рух робочої сили та капіталу як в Україну, так і з неї. Україна є однією з найбільших країн-донорів трудових ресурсів в Європі. Про це свідчить великий потік людського капіталу за кордон.

Головним фактором, що спонукає населення до міграції, є високий рівень безробіття. Політична ситуація в країні та кризові явища в економіці лише підсилюють негативні тенденції еміграції українців, ускладнюючи тим самим непросте становище на ринку праці України. І хоча офіційно в Україні спостерігається позитивне сальдо міграції, але реалії українського населення протилежні. Еміграція в країні носить змушений характер, особливо в сучасних умовах посилення глобалізаційних процесів.

За результатами обстеження трудової міграції Українського центру соціальних реформ, чисельність громадян, які впродовж трьох з половиною років виїжджали за кордон в пошуках працевлаштування хоча б один раз, становила майже 5,1% населення працездатного віку (Маршавін, 2011; Маршавін та Берднікова, 2018.). За даними сектора етнонаціональних

досліджень Інституту народознавства НАН України, за кордоном працюють громадяни України, більшість з яких працює на «брудних» роботах, які відмовляються виконувати громадяни даних країн. Більше 30% трудових мігрантів з України мають вищу освіту. Отже, Україна втрачає свій людський капітал, що є негативною тенденцією.

Міграція людського капіталу, як суспільне явище, має неоднозначні наслідки. До негативних сторін можна віднести:

- внаслідок відтоку за кордон ініціативнішої, мобільної частини людського капіталу, особливо висококваліфікованих фахівців, ускладнюється розвиток інноваційної моделі економіки країни;

- працюючи за кордоном, мігранти не здійснюють жодних внесків до соціальних фондів своєї країни, не сплачують податків, що зменшує надходження до бюджету;

- відбувається старіння трудових ресурсів через зменшення частки осіб працездатного та репродуктивного віку.

Негативно впливають на розвиток людського капіталу фактори деструктивного впливу, що знижує якість життя (додаток В).

Але міграційні процеси можуть мати й позитивні наслідки для країни, а саме:

- зменшення напруги на внутрішньому ринку праці;
- збільшення валютних надходжень (у формі грошових переказів від мігрантів), підвищення рівня добробуту сімей мігрантів;
- підвищення рівня кваліфікації та професійних навичок працівників за рахунок набуття передового досвіду за кордоном.

Таким чином, наслідки міграції людського капіталу для країни-експортера є досить не однорідними. Для України актуальною є проблема регулювання міграційних процесів людських ресурсів у сучасних умовах, що потребує розробки ефективної міграційної політики щодо збереження й розвитку національного людського капіталу.

11. Виникнення транснаціональних корпорацій (ТНК) та їх вплив на сучасний ринок праці в Україні.

В ХХІ столітті головною рушійною силою процесів глобалізації є функціонування транснаціональних корпорацій. Вони представляють собою форму міжнародних корпорацій, які мають виробничі потужності в декількох країнах. Володіють зарубіжним капіталом, який сформований в результаті залучення іноземних інвестицій. Свою діяльність проводять на засадах корпоративної власності й мають значний вплив на економіку країн та політичні процеси у світі. Діяльність транснаціональних корпорацій розповсюджується майже на всі держави та економіки. ТНК значно посилити взаємозалежність економік країн світу, що прискорило процеси міжнародного поділу праці, спеціалізації та кооперації національних економік.

Інноваційний розвиток України в умовах глобальних трансформацій не можливий без взаємодії з транснаціональними корпораціями. Залучення іноземних інвестицій залежить від стану розвитку економіки країни. Але на сучасному етапі Україна, яка виступає приймаючою стороною ТНК, не посідає відповідного місця в їх діяльності. На жаль, Україна в сучасних умовах виступає сировинною базою для транснаціональних корпорацій. Маючи значні природні переваги, в країну надходять незначні обсяги іноземного капіталу, що стримує розвиток економіки.

Для транснаціональних корпорацій Україна не дуже цікава як промислова держава. Це підтверджує перелік глобальних корпорацій, які представлені на вітчизняному ринку: Samsung, Metro Cash&Carry, Toyota, Coca-Cola, Nokia, Hewlett-Packard, British American Tobacco та інші ТНК. Аналізування діяльності ТНК в Україні дає можливість визначити позитивні та негативні фактори впливу на економіку країни. До позитивних відносяться: інтеграція України до світового простору, вихід на нові ринки товарів і послуг, впровадження нових технологій, зростання виробничого потенціалу за рахунок модернізації та побудових нових підприємств тощо.

Негативними наслідками функціонування ТНК для України є: недостатність інвестицій в ті галузі економіки України, які не є привабливими для ТНК; вплив на цінову політику, що призводить до банкрутства вітчизняних виробників; встановлення монопольної влади; недотримання умов та правил соціальної відповідальності, порушуючи трудові права національної робочої сили, тощо.

Діяльність транснаціональних корпорацій суттєво впливає на розвиток вітчизняного ринку праці. Як позитивні наслідки, це: створення додаткових робочих місць, вища якість зайнятості у філіях іноземних компаній в порівнянні з національним сектором економіки за рахунок впровадження корпоративної культури та сучасного менеджменту, вищий розмір заробітної плати співробітників ТНК у порівнянні з вітчизняними підприємствами. Але діяльність ТНК спричиняє й певні недоліки на розвиток ринку праці, а саме: втрата працівниками деяких соціальних виплат та доплат, перешкоди створенню та діяльності профспілок, «полювання» на висококваліфіковані кадри й перевід їх до філій, які знаходяться в інших країнах, що негативно впливає на розвиток людського капіталу та втрату інтелектуального капіталу країни.

Отже, діяльність держави повинна бути спрямована на отримання максимального ефекту від транснаціоналізації та на нейтралізацію негативних наслідків діяльності ТНК на економіку України.

12. Розвиток інноваційної моделі зайнятості в умовах ринкової економіки. В сучасному постіндустріальному суспільстві відбувається розповсюдження гнучких і мінливих форм зайнятості, які називають нестандартними. Саме модифікація традиційних і створення абсолютно нових інноваційних форм зайнятості впливають на розвиток ринку праці. Збільшення масштабів нестандартних форм зайнятості у світі в останні кілька десятиліть було зумовлене різними чинниками, зокрема, такими як демографічні зрушення, регулювання ринку праці на різних рівнях, макроекономічні коливання і технологічні зміни, що, в свою чергу, повністю

змінити структуру ринку та призвело до створення нових моделей зайнятості задля задоволення попиту (Давидова, 2015).

Сьогодні в Україні відбувається інтенсивна інформатизація більшості сфер суспільного життя та діяльності, що проявляється у подоланні кордонів для обміну інформацією у глобальному просторі; зростанні можливостей збору, обробки, зберігання, передачі інформації та доступу до неї; розширенні доступу до інформації для різних сфер людської діяльності; загостренні проблеми інформаційної нерівності й бідності як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях; появі нових форм зайнятості людського капіталу та збільшення попиту на людські ресурси, які володіють компетенціями щодо виконання інформаційно- та інтелектуальноємних видів робіт.

Нову революцію спричинив значний та різкий розвиток ІТ-сфери по всьому світу. З розвитком технологій з'явилися нові професії. Декілька років тому про такий термін як «діджиталізація» практично ніхто не чув. Проте сьогодні діджиталізацію використовують практично всі компанії від сфери малого бізнесу до великих корпорацій.

Діджиталізація (з англійської digitalization) буквально «оцифровування» у широкому сенсі означає перехід інформаційного поля на цифрові технології. Застосування діджиталізації створює низку конкурентних переваг підприємства в розрізі операційних процесів, а саме: підвищувати їх виробничі можливості, вчасно приймати управлінські рішення, здійснювати маркетингові дослідження та миттєвий обмін інформацією між компетентними співробітниками, створювати нові системні підходи до реагування тощо. Розвиток інноваційних форм зайнятості розширює межі ринку праці, адже впроваджувати нестандартні формами зайнятості (виробничий аутсорсинг, ІТ-аутсорсинг, аутстафінг, відеоблогінг, фріланс та інші) дозволяє залучати до роботи різноманітні трудові ресурси. Проте існують певні проблеми із застосуванням інноваційних форм зайнятості, головні з яких - офіційне працевлаштування, нарахування трудового стажу,

соціальний захист тощо. Усі вище зазначені аспекти повністю відсутні у деяких формах інноваційної зайнятості (Галайда, Теницька та Черногорська, 2018). Нестандартні форми зайнятості дуже привабливі для молоді, так як їх можливо поєднувати з навчанням, що є вигідно як для окремої людини, так і держави (Шахно та Клименко, 2019).

Отже, в умовах ринкової економіки розвитку інноваційної моделі зайнятості сприятиме застосування новітніх наукових досягнень та технологій; удосконалення законодавства та впровадження правових форм співробітництва; довіра між соціальними партнерами; створення нових державних програм в аспекті розвитку інноваційних форм зайнятості, які орієнтовані на досягнення максимального економічного ефекту; підтримка державою інноваційного вектору розвитку економіки України.

Таким чином, дослідження стану розвитку ринку праці та його впливу на рівень та якість трудового життя людського капіталу України показало, що потенційними перевагами України від глобалізації для національного ринку праці є:

- вступ України до міжнародних організацій;
- можливості прискорення реструктуризації та модернізації національного виробництва, що оптимізує структуру зайнятості;
- підвищення стандартів з оплати праці в результаті більшої відкритості економіки;
- посилення мобільності людського капіталу та формування ринкові моделі поведінки шляхом посилення творчого характеру праці внаслідок набуття досвіду трудової діяльності за кордоном;
- створення нових робочих місць за рахунок нарощування експортного потенціалу та вихід на нові ринки;
- підвищення освітнього рівня та якості робочої сили, що створюватиме умови для інноваційної праці та зростання продуктивності праці (Надгара, 2009).

Але глобалізаційні процеси поряд з перевагами створюють й ряд недоліків на національному ринку праці. Одним з суттєвих негативних впливів є погіршення якості людського капіталу внаслідок трудової міграції та відтоку за кордон кваліфікованих кадрів, від'їзду молоді, які мають вищу освіту, що зменшує частку інтелектуального капіталу в загальній чисельності зайнятого населення та заміщення їх некваліфікованими працівниками-іммігрантами (Таран, [online]).

Таким чином, на наш погляд, запорукою стабільності та конкурентоспроможності ринку праці України та економіки в цілому є створення умов для збереження та розширеного відтворення висококваліфікованого людського капіталу, здатного до інноваційної праці, креативного мислення, який спроможний ефективно функціонувати в умовах високотехнологічного й інноваційного виробництва та глобальних викликів.

Висновки до розділу 3

Аналізування стану сучасного розвитку людського капіталу України дало змогу зробити такі висновки, а саме:

1. Обґрунтовано, що людський капітал для будь-якої країни є основою економіки, її стабільності, поступового та постійного зростання. Кожна країна своїми досягненнями у будь-якій галузі завдячує саме інноваційному людському капіталу, який є ключовим фактором розвитку національної економіки. Тому всебічне дослідження людських ресурсів, а також сприяння їх постійному розвитку є особливо важливим у світлі підвищення конкурентних переваг національної економіки в глобалізованому світі та першочерговим завданням серед стратегічних цілей країни. Визначено головні тенденції розвитку людського капіталу та проаналізовано основні соціально-економічні показники.

2. Здійснено оцінювання сучасного стану національного людського капіталу, розвиток якого, з погляду науковців, відзначається

неоднозначністю. З одного боку, відзначається покращення певних якісних його характеристик:

зростає частка осіб з вищою освітою, формуються нові компетенції роботи в ринковому середовищі, підвищується рівень комп'ютерної грамотності, комунікативність людського капіталу, зростає активність в підприємницькому секторі економіки. Але слід відзначити й процеси, які призводять до руйнації людського капіталу, а саме: демографічна криза, скорочення населення та його старіння, зниження частки працездатного населення, забруднення оточуючого середовища, що шкідливо впливає на здоров'я людей; зростання масштабів трудової міграції й, як наслідок, значна втрата молоді та інтелектуального капіталу, що негативно позначається за усіма напрямками економічної діяльності.

3. Проаналізовано стан охорони здоров'я населення України. Дані дослідження свідчать про незадовільну медико-демографічну ситуацію, що є наочним відображенням рівня соціально-економічного розвитку країни. Визначено, що здійснення державної політики в галузі охорони здоров'я потребує застосування всіх інструментів та важелів для підвищення рівня медичного обслуговування, що в перспективі позитивно вплине на підвищення якості людського капіталу. Акцентовано увагу на необхідності оптимізації та реформуванні державної політики в сфері охорони здоров'я й визначено основні стратегічні напрями державного регулювання.

4. Проаналізовано сучасні проблеми розвитку інституту освіти й професійного навчання. На сьогодні модернізація національної системи освіти в умовах інституціональних перетворень у всіх сферах суспільного життя вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження ресурсів та зусиль на розв'язанні найбільш важливих проблем, які не дають можливості забезпечити нову якість освіти та стримують її розвиток. Підвищення рівня та якості освіти на всіх рівнях, як рушійного чинника соціально-економічного розвитку, і забезпечення можливості навчатися та підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів

формування людського капіталу. Доведено, що освіта і наука є ключовими факторами розвитку інноваційної економіки та становлення України на міжнародному ринку. Процес впровадження інновацій в освіту потребує системного, послідовного й цілеспрямованого впливу органів державної влади, тому проблема державного регулювання інноваційним розвитком освіти набуває особливої уваги.

5. Визначено, що в умовах розвитку інноваційної економіки формування людського капіталу набуває нових особливостей, а саме: впровадження нової моделі «освіта протягом життя», нерозривний зв'язок освітньої діяльності людини й виробництва, здатність до інноваційної праці, генерації нових ідей, творчого застосування набутих знань. Підвищення рівня економічного розвитку в сучасних умовах залежить, насамперед, від якості людського капіталу. Доведено, що для досягнення відповідної якості необхідно інвестування в людський капітал. Вкладення інвестицій в розвиток людини сприятиме підвищенню рівня освіти й науки, достатнього для виконання економічної функції та постійного відтворення людського капіталу, тобто капіталу, втіленого в людях, які здатні створювати нове. Саме інвестиції в освіту й особистісний розвиток людини збільшують фонд людського капіталу, визначають високу економічну прибутковість таких вкладень.

6. Досліджено, що процеси глобалізації неоднозначно впливають на розвиток людського капіталу та національний ринок праці. Відбуваються зміни за такими напрямками: 1) створення нових професій і робочих місць; 2) видозміни в структурі зайнятості населення; 3) інтегрованість ТНК до країн з дешевою робочою силою; 4) посилення процесів міграції людського капіталу тощо. Діагностування стану людського капіталу показало, що в порівнянні з розвинутими країнами світу в Україні низький рівень оплати праці. Це свідчить про низьку якість життя та недостатність державної підтримки населення в соціальній сфері, що призводить до негативних наслідків.

7. Визначено, що інноваційний розвиток країни залежить від рівня розвитку людського капіталу, який є ключовим фактором конкурентоспроможності національної економіки й сприяє підвищенню продуктивності. Зростання продуктивності праці впливає на якість життя населення, соціально-економічний розвиток країни, формування конкурентних переваг держави на світовому ринку, оскільки в результаті її підвищення зростає кількість створених споживчих вартостей та оплата праці, підвищується роль інноваційної праці. Доведено, що зростанню продуктивності праці сприяє, передусім, науково-технічний та організаційний прогрес, впровадження ресурсозберігаючих технологій, вдосконалення технології виробництва і продукції тощо.

8. Обґрунтовано, що проявом головних тенденцій глобалізації є посилення процесів мобільності людського капіталу. Україна є однією з найбільших країн-донорів трудових ресурсів в Європі. Визначено, що головним чинником, який впливає на зростання масштабів трудової міграції, є високий рівень безробіття. Особливо стрімко Україна втрачає інтелектуальний капітал. Політична ситуація в країні та кризові явища в економіці лише підсилюють негативні тенденції еміграції українців, ускладнюючи тим самим непросте становище на національному ринку праці. Еміграція в країні в умовах глобалізаційних трансформацій носить змушений характер.

9. Виявлено, що розвиток країни в сучасних умовах неможливий без взаємодії з транснаціональними корпораціями, які значно посилили взаємозалежність економік країн світу, що прискорило процеси міжнародного поділу праці, спеціалізації та кооперації національних економік. Діяльність транснаціональних корпорацій суттєво впливає на розвиток економіки. З'ясовано, що діяльність держави повина бути спрямована на отримання максимального ефекту від транснаціоналізації та на нейтралізацію негативних наслідків діяльності ТНК на економіку України.

10. Проаналізовано й доведено, що в останні роки в Україні склалася

небезпечна ситуація: неконтрольоване падіння національної валюти, зростання інфляції при лише частковій індексації заробітних плат, що зумовлює подальше падіння показника продуктивності праці. Це призводить до ще більшого відставання від провідних країн. Аналіз та дослідження передумов формування та розвитку людського капіталу в Україні, як основного фактору розвитку інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, дало змогу виявити наявність проблем, які обумовлені відсутністю комплексного підходу до формування та розвитку інноваційного людського капіталу в умовах посилення глобалізаційних процесів.

Результати авторських напрацювань відображено у наукових публікаціях (Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2013а; Шахно, А.Ю., 2013а; Шахно, А.Ю., 2013b; Шахно, А.Ю., 2013с; Шахно, А.Ю., 2013f; Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014а; Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015а; Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015b; Шахно, А.Ю., Буханець, В.В. та Скочко, К.П., 2015; Шахно, А.Ю. та Скочко, К.П., 2015; Шахно А.Ю., Короленко, О.Б. та Марендич Р.С., 2016; Шахно, А.Ю. та Андрух, Л.С., 2017а; Шахно, А.Ю., 2017h).

РОЗДІЛ 4

МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

4.1. Підвищення ролі інтелектуалізації людського капіталу та характеристика параметрів його розвитку

На початку XXI століття відбувається посилення процесів глобалізації, які охоплюють всі сфери суспільного життя. В умовах загострення міжнародної економічної конкуренції держави намагаються укріпити власні позиції й переваги, залучаючи найголовніший стратегічний ресурс розвитку – людський капітал. В умовах глобальних викликів і загроз чи не єдиним фактором формування конкурентоспроможності на будь-якому рівні є розбудова інноваційної моделі розвитку, забезпечення прискорених темпів розробки і впровадження інновацій.

Реалізація визначеної моделі не можлива без трансформації репродуктивної праці в творчу, збільшення інтелектуального компоненту у трудовій діяльності, що актуалізує питання дослідження інноваційної праці, її особливостей. Базовим джерелом та одним із основних важелів експансії інноваційної праці є людський капітал, в який правомірно включаються процеси створення і реалізації інновацій, освоєння знань і професій, підвищення кваліфікацій тощо. В інноваційній праці проявляється економічна і соціальна активність людського капіталу. Це дає підстави стверджувати про взаємодію, взаємовплив і взаємозалежність інноваційної праці та людського капіталу: з одного боку, якісно невичерпним ресурсом інноваційної праці є людський капітал, а з іншого - процес його формування, накопичення та використання можливий лише в умовах інноваційної, творчої діяльності.

Інноваційна економіка, в основі якої лежать наукомісткі та високотехнологічні виробництва, потребує інтелектуалізації праці. Актуальність цих питань зумовлює підвищений інтерес до творчих

здібностей особистості та їх активізації. Зростаюча роль людського капіталу у формуванні «економіки знань» як носія знань, умінь, ідей, інформації, досвіду, інтелектуальних й фізичних можливостей, зумовлює постійний інтерес до проблем формування та розвитку людини.

В сучасних умовах глобалізації розвиток економіки неможливий без впровадження нової техніки та технологій, що потребує перетворення інтелекту людини в безпосередню продуктивну силу. Інноваційноорієнтовані підприємства потребують працівників нової якості, які здатні проявляти високий рівень компетентності, творчо підходити до виконання завдань, швидко та якісно виконувати виробничі завдання, володіти високим рівнем загальноосвітніх та професійних знань, генерувати нові ідеї та швидко адаптуватися до нових потреб ринкової економіки. Підвищення ролі інтелектуалізації людського капіталу як стратегічного чинника розвитку національної економіки є важливою й актуальною проблемою.

Дослідженню інтелектуалізації людського капіталу та його використанню присвячено праці багатьох науковців, таких як: В. Антонюк, В. Близнюк, О. Боровик, О. Грішнова, Т. Давидюк, Т. Заєць, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно та інші. Методологічним та прикладним питанням інноваційної праці присвячені наукові надбання як закордонних вчених (П.Друкера, Б. Твісса, А.Тоффлера, Х. Хекхаузена, Й. Шумпетера,), так і вітчизняних (О.І. Амоша, Д.П. Богині, А.М. Колота, В. Лагутіна та інших).

Заслуговують на увагу праці зарубіжних вчених: В.Л. Іноземцева, Б.М. Генкіна, Р.П. Колосової, Г.Є. Слезингера. Разом з тим, соціально-економічний зміст інноваційної праці є недостатньо вивченим, а дослідження інноваційної праці як форми реалізації людського капіталу, практично відсутні. Більш того, під впливом глобалізації зазнають кардинальних змін властивості людського капіталу, відбуваються зміни в змістовній сутності інноваційної праці (яка неможлива без людського капіталу), механізмі її забезпечення та стимулюванні.

Сучасні ринкові умови, основою яких є розвинена інфраструктурна інформація, економіка знань, інтенсивний розвиток науки, техніки та технологій, змушує генерувати нові джерела конкурентних переваг та економічної ефективності діяльності сучасних підприємств. Саме людський капітал та його ефективне використання є ключовою запорукою конкурентоспроможності як підприємства, так і національної економіки в цілому.

Інтелектуальний капітал – це інтелектуальні здібності людей у сукупності зі створеними ними матеріальними й нематеріальними засобами, які використовуються в процесі інтелектуальної діяльності людиною індивідуально або в рамках певного колективу і підвищують ефективність праці й доходи. Дослідження науковців показали, що при збільшенні інтенсивності управління інтелектуальним капіталом лише на 1 % схильність до інновацій збільшується на 4 %, а продуктивність праці на 3 % (Лашкун, Шахно та Паустовська, 2018; Турило, 2019).

Інтелектуальний капітал виступає основним джерелом інновацій. Досвід зарубіжних країн показав, що саме інтелектуальні ресурси забезпечують інноваційний розвиток економіки. У країнах з високим рівнем розвитку понад 50% економіки базується на інтенсивному використанні інтелектуального капіталу. В Україні обсяг продукції, що виготовляється із застосуванням прав інтелектуальної власності, складає менше 3%. Це свідчить про низьку інноваційну активність, низький рівень використання інтелектуального капіталу та неефективне чи нераціональне використання об'єктів інтелектуальної власності (Гвоздю, 2012).

Основними складовими інтелектуального капіталу є:

- людський капітал: знання, навички, досвід, ноу-хау, творчі здібності, креативний спосіб мислення, моральні цінності, культура праці та ін.;
- структурний (організаційний) капітал: патенти, ліцензії, ноу-хау, програми, товарні знаки, промислові зразки, технічне й програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура тощо;

- споживчий капітал: зв'язки з економічними контрагентами (постачальниками, споживачами, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади та ін.), інформація про економічних контрагентів, історія взаємин з ними, торговельна марка (бренд) тощо.

Основним мотивом управління інтелектуальним капіталом служить прагнення підвищити ефективність роботи підприємства в цілому. У загальному випадку метою вимірювання інтелектуального капіталу на мікрорівні є своєчасне забезпечення всіх зацікавлених осіб (як всередині підприємства, так і поза ним) якісною та достовірною інформацією про стан інтелектуального капіталу (Лашкун, Шахно та Паустовська, 2018; Турило, 2019). Науковці виділяють ряд основних мотивів вимірювання інтелектуального капіталу:

- 1) формування стратегії компанії;
- 2) моніторинг виконання стратегії;
- 3) допомога в прийнятті рішень про диверсифікацію і розширення компанії;
- 4) використання результатів вимірювання як основи для винагороди;
- 5) надання інформації.

Інтерес до проблеми вимірювання та оцінки інтелектуального капіталу пов'язаний з посиленням ролі цього виду ресурсу в формуванні конкурентоспроможності сучасного підприємства. Існуючі методи оцінки інтелектуального капіталу підприємств досить різноманітні, потребують ретельного відбору для використання у практичній експертно-оцінній діяльності підприємства. Кожне сучасне підприємство має обирати самостійно «портфель» методів оцінки інтелектуального капіталу в залежності від галузі (Лашкун, Шахно та Паустовська, 2018).

Основними факторами впливу на інтелектуальний капітал підприємства є:

- професійні якості людського капіталу;
- рівень освіти, досвіду та кваліфікації працівників підприємства;

- якість підготовки персоналу за рівнями відповідальності;
- інноваційна активність людського капіталу підприємства та ін.;

Для оцінки людської складової інтелектуального капіталу на підприємствах враховують витрати на:

- залучення висококваліфікованого людського капіталу;
- індивідуальну оцінку вкладу кожного працівника в інноваційну діяльність;
- створення, аналіз та обробку бази даних про працівників, визначення їх інтелектуальних здібностей;
- плинність кадрів на підприємстві;
- вартість ділових зв'язків тощо.

Ринкова складова інтелектуального капіталу включає в себе: зв'язки з постачальниками, споживачами, конкурентами, органами влади та відповідними державними структурами, ліцензії, патенти, торговельні марки тощо. Всі ці складові є факторами впливу на конкурентоспроможність підприємства (Гвоздю, 2012; Лашкун, Шахно та Паустовська, 2018).

Важливою компонентою інтелектуального капіталу є соціальний капітал. У загальному плані під соціальним капіталом розуміють внесок соціальної організації суспільства у виробництво й економічне зростання. Соціальний капітал пов'язаний тим, що кожний економічний суб'єкт (індивід, фірма, держава) в той або інший спосіб включений, інтегрований у систему соціально-економічних відносин. Це капітал спілкування, співпраці, взаємодії, взаємної довіри та взаємодопомоги, сформованого у просторі міжособових економічних і соціальних відносин. Тому соціальний капітал розглядають як частину капіталу відносин, оскільки він включає сформовані відносини організаційно-економічного і соціально-економічного характеру: форми розподілу праці й управління виробництвом, характер і форми привласнення ресурсів та результатів виробництва (Попело, 2015).

Таким чином, інтелектуальний капітал в умовах розвитку інноваційної економіки є основою для створення конкурентних переваг як підприємства,

так і національної економіки в цілому. Інтелектуальний капітал і вміння його використовувати з високою віддачею в сучасних умовах визначають успішний розвиток підприємства, його сталу конкурентну позицію як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку на основі забезпечення високого рівня конкурентоспроможності.

В першу чергу, до інтелектуального капіталу відносяться особливі здібності людського капіталу, професіоналізм працівників, що засновані на знаннях, умінні та досвіді, навичках, а також забезпечують особливо цінну для підприємства інформацію, яка є основою ключових конкурентних переваг на внутрішньому та зовнішньому ринках в умовах глобалізації (Уткіна, 2016).

Інвестування в людський капітал приносить корисний ефект у вигляді набути знань, умінь, досвіду особистості в результаті інтелектуальної праці. Поняття «інтелектуалізація праці» пов'язане з розумовою творчою діяльністю людини, спрямованою на створення інтелектуального продукту, на обробку та розповсюдження інформації.

До основних ключових тенденцій, які визначатимуть зростання інтелектуалізації праці в усіх сферах виробництва, відносяться:

- розвиток науки і техніки, що висуває все більш високі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників;

- науково-технічний прогрес, який впливає на всі стадії й аспекти виробництва;

- глобалізація світових господарських зв'язків та зміна навколишнього середовища, що потребує впровадження енергозберігаючих технологій.

Інтелектуалізація здійснюється за трьома основними напрямками:

- 1) підвищення інтелекту наукомістких компонентів суспільства шляхом накопичення знань за допомогою нових інформаційних технологій;

- 2) внесення інтелекту в інші інфраструктурні компоненти суспільства за рахунок телекомунікаційних взаємодій;

3) створення колективного, асоційованого інтелекту суспільства (Гук, 2011, с.127).

Інтелектуалізація людського капіталу - це процес поступового підвищення інтелектуального рівня людського капіталу на основі синтезу знань, умінь, інформації та навичок окремого індивіда, що приносить в майбутньому соціально-економічний ефекту від їх використання (Сем'ян, 2011, с.142).

Основними компонентами інтелектуалізації людського капіталу є:

- освітній рівень та творча активність;
- компетентність та оперативність персоналу;
- рівень емоційного інтелекту.

Оцінка вищезазначених компонентів дає змогу визначити інтелектуальний рівень людського капіталу, який використовується в інноваційній праці й сприяє зростанню продуктивності праці. Важливе значення для здійснення оцінки розвитку людського капіталу є визначення головних його параметрів, які представлені за структурними компонентами й наведені в табл. 4.1.

В економічному зростанні ключова роль належить формуванню якісних параметрів людського капіталу і, в першу чергу, це рівень та якість знань, професійні навички, капітал здоров'я, інновацій. Під впливом інтенсифікації інноваційних процесів, інтелектуалізації праці відбувається трансформація змісту і структури людського капіталу, вносяться корективи в процес його кругообігу (інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення, реінвестування), змінюється характер його впливу на економічний розвиток і позицію країни у глобальному економічному просторі. Зважаючи на це, питання активного впливу на формування та розвиток кількісно-якісних параметрів людського капіталу та забезпечення їх всебічного використання в інтересах інноваційної трансформації набуває особливої актуальності.

Основні параметри розвитку людського капіталу

Структурна компонента параметру	Параметри розвитку людського капіталу
1	2
Демографічна	<i>Кількісні:</i>
	Кількість наявного населення, тис. осіб
	Кількість постійного населення, тис. осіб
	Кількість живонароджених, тис. осіб
	Кількість померлих, тис. осіб
	Природний приріст населення, тис. осіб
	Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років
	Середня очікувана тривалість життя при народженні, чоловіки, років
	Середня очікувана тривалість життя при народженні, жінки, років
	Очікувана тривалість життя при народженні, років
	<i>Якісні:</i>
	Сумарний коефіцієнт народжуваності
	Дитяча смертність (у віці до 5 років), %
	Ймовірність чоловіків дожити від 20 до 65 років
Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років	
Міграційна	Кількість прибулих, осіб
	Кількість вибулих, осіб
	Міграційний приріст, осіб
	Міграція населення між Україною та іншими державами, приріст (скорочення), тис. осіб
Медико-біологічна (охорона здоров'я)	<i>Кількісні:</i>
	Кількість лікарняних закладів, тис.
	Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, тис.
	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, тис. - усього
	Кількість лікарняних ліжок на 10000 тис. насел., тис.
	Кількість лікарів усіх спеціальностей, тис. осіб
	Кількість середнього медичного персоналу, тис. осіб
	<i>Якісні:</i>
	Фізичний стан здоров'я;
Якість медичних послуг	
Освітня	<i>Кількісні:</i>
	Кількість закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації, од.
	Кількість студентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тис. осіб
	Випущено фахівців з ВНЗ I-II рівнів акредитації, тис. осіб
	Випущено фахівців з ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тис. осіб
	Кількість професійно-технічних закладів, закладів
	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб
	Кількість аспірантів та докторантів, осіб
Очікувана та середня тривалість навчання, років	

Продовж. табл. 4.1

1	2
Освітня	<i>Якісні:</i>
	Частка працівників, які підвищували кваліфікацію
	Здатність до навчання
	Прагнення до розумової стійкості
Інтелектуальна (наукова діяльність)	Кількість науковців, осіб
	Кількість докторів наук в економіці України, осіб
	Кількість кандидатів наук в економіці України, осіб
	Кількість професіоналів та фахівців вищої кваліфікації
	Чисельність організації, які виконують наукові дослідження й розробки
	Обсяг реалізованих послуг з наукових досліджень та розробок
	Обсяг реалізованих послуг в сфері інформатизації
Інноваційна	<i>Кількісні:</i>
	Загальна сума витрат на інноваційну діяльність, млн. грн
	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів
	Впроваджено виробництво інноваційних видів продукції, найменувань
	Обсяг реалізованої інноваційної продукції
	<i>Якісні:</i>
	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %
	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %
	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
	Подолання опору і бар'єрів з прийняття інновацій; Новаторство, творче мислення
Економіко-інституціональна (роль держави у розвитку людського капіталу)	Видатки зведеного бюджету на людський розвиток, млрд. грн.
	Видатки зведеного бюджету на освіту, млрд. грн.
	Видатки зведеного бюджету на охорону здоров'я
	Видатки зведеного бюджету на духовний та фізичний розвиток, млрд. грн.
	Видатки зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення, млрд. грн.
Ринок праці та мотивація	<i>Кількісні:</i>
	Економічно активне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб
	У тому числі зайняте населення у віці 15 -70 років, тис. осіб
	У тому числі безробітне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб
	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб
	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб
	Середня тривалість пошуку роботи, місяців
	<i>Якісні:</i>
	Зайнятність у неформальному секторі економіки, %
	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
Рівень економічної активності, у відсотках	

Продовж. табл. 4.1

1	2
Ринок праці та мотивація	Комунікативність, воля (дисциплінованість, наполегливість), прагнення до професійного самовдосконалення;
	Відсоток працівників з вищою та професійно-технічною освітою
	Підприємливість, ініціативність, активність, оригінальність у здійсненні праці;
	Професійна мобільність, оволодіння багатоопераційним трудовим процесом;
Доходи, заробітна плата і продуктивність праці	<i>Кількісні:</i>
	Середньомісячна заробітна плата, грн (дол. США)
	Продуктивність праці людського капіталу, грн/особу (дол/особу)
	<i>Якісні:</i>
	Номінальна заробітна плата (до попереднього року), %
Макроекономічні показники оцінки розвитку людського капіталу	ВНД на душу населення (ПКС \$ 2011 року)
	ВВП на душу населення, грн/ос.
	ВВП на душу населення, дол. США/ ос.
	Значення індексу людського розвитку
	Значення індексу людського капіталу та ін.
	Рівень та глибина бідності
Соціогуманітарна	Соціальні цінності та орієнтири
	Соціальна відповідальність
	Соціальна згуртованість
	Рівень довіри, соціальні зв'язки
	Мотивованість
	Загальна культура, духовність
	Інноваційна культура
	Вміння і бажання працювати в команді
Екологія й охорона навколишнього середовища	Обсяги викидів забруднюючих речовин у розрахунку на 1 особу, кг
	Обсяги викидів забруднюючих речовин, тис. т
	Витрати на охорону навколишнього природного середовища за видами природоохоронних заходів, тис. грн.
	Капітальні інвестиції на охорону навколишнього природного середовища за видами економічної діяльності, тис. грн.
	Поточні витрати на охорону навколишнього природного середовища за видами природоохоронних заходів, тис. грн. та ін.

Примітка: сформовано автором на основі (Державна служба зайнятості України. *Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник*).

Глобалізація є невід'ємною складовою сучасного соціально-економічного розвитку, накладає свій відбиток на становлення і функціонування практично всіх інституцій. Інновації і глобалізація тісно

пов'язані між собою: новітні технології, зокрема інформаційно-комунікаційні, відіграють фундаментальну роль у становленні глобалізації, за висловленням М. Маклуена, появи так званого «глобального села». У свою чергу, як відмічає у своїх дослідженнях Н. Є. Терьошкіна, глобалізація спричиняє пересування людських ресурсів (в першу чергу, знань та ідей), капіталів, товарів, що є значним каталізатором темпів технологічних змін (Терьошкіна, Н.Є., 2014).

У сучасній науковій літературі відсутнє єдине визначення цього феномену, проте узагальнюючи різні трактування, можна стверджувати, що це процес змін, який суттєво впливає на інноваційну діяльність. На нашу думку, до основних глобальних викликів, які здійснюють вплив на інноваційну діяльність, слід віднести:

1. Турбулентність, загострення конкуренції на глобальних ринках, що вимагає концентрації на розвитку та використанні ключових компетенцій. Ключові компетенції - це унікальні ресурси всередині підприємства, накопичення внутрішньофірмових організаційних знань та вмінь, які важко скопіювати або відтворити конкурентам. Оскільки носіями компетенції і здатностей є працівники, то їх формування й імплементація у діяльність підприємства нерозривно пов'язана з розвитком і використанням людського капіталу, що можливе лише в умовах інноваційної праці. Не можна не погодитись з думкою науковців, що чим більше компанія має можливостей розвитку та створення нових компетенцій щодо розробки радикальних інновацій, тим більше у неї шансів досягти успіху на міжнародних ринках, тим більша вірогідність успішного використання процесів глобалізації під час реалізації стратегії інноваційного розвитку (Соболева, Т.О., 2010, с.23).

2. Інформатизація, поширення цифрових технологій. Нові технології - комунікаційні, мобільні, хмарні, аналітичні – змінюють поведінку людей у роботі і спілкуванні. Люди можуть вчитися, обмінюватися інформацією і працювати з будь-якої точки світу, що в свою чергу, змінює уявлення про традиційне робоче місце, а отже, і форми організації інноваційної праці.

Полегшений доступ до ресурсів розвитку сприяє інноваційній діяльності як самих співробітників, так і компаній. Формування єдиного інформаційного поля, обмін результатами інтелектуальної діяльності і накопичення досвіду впровадження високих технологій є дуже важливим чинником інноваційного розвитку в умовах глобалізації. Це призводить до зміни бізнес-моделей, поширення аутсорсінгу як форми організації інноваційної діяльності

3. Поширення мережних організаційних структурних утворень, які здійснюють спільну або комплементарну діяльність. Мережі краще за все пристосовані до обміну інформацією, створення нових знань і обміну цими знаннями. Мережа створює кумулятивний ефект витрат на пошук інноваційних технологій, залучає всіх учасників до генерації інновацій, пошуку нових шляхів розвитку. У цьому контексті слід відмітити роль альянсів, в т.ч. і міжнародних, у проведенні НДДКР, кількість яких щорічно зростає.

4. Здійснюється функціональна інтеграція і співробітництво всередині підприємств. Світовий досвід свідчить про запровадження нових форм і методів активізації інноваційного розвитку господарських структур, які можна об'єднати у дві великі групи: 1) орієнтовані на підвищення позитивного сприйняття інновацій за допомогою удосконалення міжгрупових і міжособистісних впливів; 2) засновані на соціотехнічному підході до виробничих структур і зорієнтовані на нові форми організації інноваційної праці (Кравченко, Н.В., 2015, с.125). Паралельно з автономізацією праці і наданням працівникам широких повноважень на самостійні рішення та дії, продовжується і прогрес кооперації праці. Більш високий рівень групового новаторства, який піднімався від бригадних проблем до цехових і заводських, поставив цю діяльність у 90-ті роки у центр реінжинірінга виробництва, продемонструвавши ефективність «співтворчості знизу доверху». У сучасних умовах західноєвропейські фірми активно практикують участь робітників у програмах створення нової продукції, яке, при усіх затратах, окупається прискоренням розробок, безперервністю

виробництва і високою трудовою мораллю. У працівників рутинної праці це визиває прагнення до її більшої змістовності та участі в інноваціях (Кравченко, Н.В., 2015, с.125; 2016).

5. Скорочення життєвого циклу нових продуктів, миттєве старіння знань, технологій. Даний глобальний тренд суттєво впливає на кадрове забезпечення інноваційної праці. Формування якісних складових працівників інноваційного типу передбачає неперервний розвиток персоналу, великі інвестиції у навчання, формування талантів, створення нових кар'єрних моделей, активне співробітництво підприємств з центрами виробництва знань – університетами, центрами академічної освіти і прикладної науки, державними і приватними лабораторіями тощо.

6. Формування і розвиток інноваційної культури. Інноваційна культура сприяє налагодженню постійного потоку як створених, так і реалізованих інновацій, дає змогу ефективно впроваджувати та адаптувати інновації в організаціях, оскільки характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку на інноваційних засадах (Кравченко, Н.В., 2015, с.125; 2016).

Парадигмою розвитку нової економіки, заснованої на знаннях, виступає інноваційна діяльність, створення нових технологій, де використовується інноваційна праця. Ресурсне забезпечення інноваційної праці пов'язане з формуванням, розвитком і використанням людського капіталу. Аналіз наукової літератури свідчить про недостатню увагу вчених до дослідження проблеми інноваційної праці у рамках людського капіталу і навпаки. Передусім звернемося до визначення змісту інноваційної праці як економічної категорії.

Термінологічна база визначення інноваційної праці є кількісно і змістовно дуже різноплановою. На сьогодні відсутнє єдине визначення терміну «інноваційна праця», оскільки за методологічну базу цього поняття науковці беруть дуже різні елементи. Але незважаючи на широке коло

визначень, їх об'єднуючою властивістю є значний зв'язок інновацій з набутими знаннями, що реалізаціється у виробництво за допомогою творчого підходу; впровадження сучасних технологій; наявність працівників з відповідними якостями і компетенціями, здатних позитивно сприймати нові ідеї, їх генерувати і втілювати у життя з метою задоволення суспільних потреб з більшим корисним ефектом. Ми не поділяємо думки тих вчених, які ототожнюють науково-технічну та інноваційну діяльність, розглядають інноваційну працю як особливий вид діяльності групи фахівців, що працюють переважно в науково-дослідних лабораторіях, окремих відділах інноваційних підприємств (Кравченко, Н.В., 2015, с.125; 2016).

П. Друкер звертає увагу на те, що розробки і наукові дослідження складають не більше 15% серед джерел інноваційних ідей (Друкер, П., 1992). Іншими словами, підвищення інноваційної активності передових компаній визначається застосуванням нових технологій. Але зростання інноваційної продуктивності залежить і від багатьох інших напрямів розвитку інноваційної діяльності. Головним носієм інновацій виступає людина, яка здатна до генерації нових ідей, застосуванні їх в своїй трудовій діяльності, що реалізується у вигляді інноваційної праці (Кравченко, Н.В., 2015, с.125).

Значна кількість науковців в якості критерію інноваційної праці враховують функціональні характеристики, розглядаючи інноваційну працю з позиції особистості та її компетентностей. М. Семикіна визначає інноваційну працю як «активність суб'єкта» (Семикіна, М. та ін., 2012), Н. Чижова як «процес перетворення людського капіталу» (Чижова, Н.Є., 2015), а А. Колот як «... трудову діяльність, для якої характерною є висока частка знанневої, інтелектуальної, творчої компоненти» (Колот, А.М., 2010b).

Отже, трудова діяльність, якій притаманні елементи творчості, інтенсивне застосування набутих знань, оволодіння новими технологіями та комп'ютерною грамотністю визначає категорію «інноваційна праця». Суб'єктами інноваційної праці є працівники, якісні характеристики яких (освіта, знання, уміння, виробничі й творчі здібності, професійна кваліфікація

тощо) забезпечують здатність до генерування нових ідей, створення інноваційного продукту і формують особливу форму капіталу – людського. Деякі вчені, досліджуючи роль людського капіталу в інноваційній діяльності, виділяють інтелектуальний людський капітал як нову економічну категорію (Амосов, О. та Дегтяр, А., 2011).

Механізм управління інноваційною працею є серцевиною формування, використання, нагромадження, якісного відтворення людського капіталу. З одного боку, для створення інновацій необхідна інноваційна праця працівників, яка відповідає сучасним вимогам глобалізованого світу, а з другого – самі нововведення потребують якісного розвитку людського капіталу. Отже, це доводить, що частиною розвитку людського капіталу підприємства є не лише розвиток персоналу, його якісних характеристик (знань, умінь, навичок, кваліфікації), але й організація стимулювання інноваційної праці.

З метою визначення взаємодії інноваційної праці та людського капіталу, проаналізуємо параметри людського капіталу з позиції компетентнісної моделі фахівця, зайнятого інноваційною працею. Компетенції – це особливі якості працівника, які визначають траєкторії його успіху. Вони є особливим інформаційним ресурсом, який забезпечує певні конкурентні переваги у ринковому середовищі. Ці компетенції стосуються унікальних знань, умінь, навичок, прийомів, методів, технології роботи, тоді як психологічні та соціогуманітарні компетенції включають культурні цінності, міжособистісні зв'язки, відданість організації тощо. Як відзначає І. Петрова (Петрова І., 2011), саме такі компетенції є провідним інструментом реалізації стратегії, стрижневим компонентом корпоративної культури (Кравченко, Н.В., 2015, с.125).

Компетентнісний підхід дає можливість визначити якісні параметри людського капіталу, які є необхідними для формування і поширення інноваційної праці. На нашу думку, такі параметри можна об'єднати у три групи: психофізіологічні, професійно-освітні, соціогуманітарні. Але в

кожний момент часу якість будь-якого об'єкта пов'язана з його кількісними характеристиками. Людський капітал, як об'єкт дослідження, необхідно розглядати, на нашу думку, як відкриту систему, оскільки його формування та розвиток знаходиться під впливом чинників зовнішнього середовища: соціально-демографічні, інституціональні перетворення на ринку праці, рівень освіти, доходи та рівень життя населення тощо. А тому для осмислення змісту людського капіталу, механізму його формування і використання необхідно враховувати такі фактори та розглядати людський капітал в поєднанні його кількісно-якісних властивостей. Таким чином, параметри людського капіталу інноваційної праці мають кількісно-якісну структуру. Головні параметри формування й розвитку людського капіталу інноваційної праці представлені на рис. 4.2.

Освіта є найголовнішим інноваційним чинником формування і підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, оскільки включає не лише рівень освіти, а й освітній потенціал, результатом чого є готовність до інноваційної діяльності, розвинений індивідуальний стиль діяльності та досконалий рівень розвитку культури (Скворцова, 2015). Важливим стимулюючим фактором розвитку інтелектуальної діяльності є оплата праці. Але, на жаль, динаміка показників рівня реальної заробітної плати по Україні за останні роки свідчить про її зниження.

Таким чином, людський капітал забезпечення інноваційної праці представляє собою інтегральну сукупність можливостей працівників до інноваційної діяльності, під якою розуміється його спроможність до творчої праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, формування інноваційної культури, інноваційного типу мислення тощо. При цьому, враховуються всі стадії кругообігу людського капіталу (інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення, реінвестування).

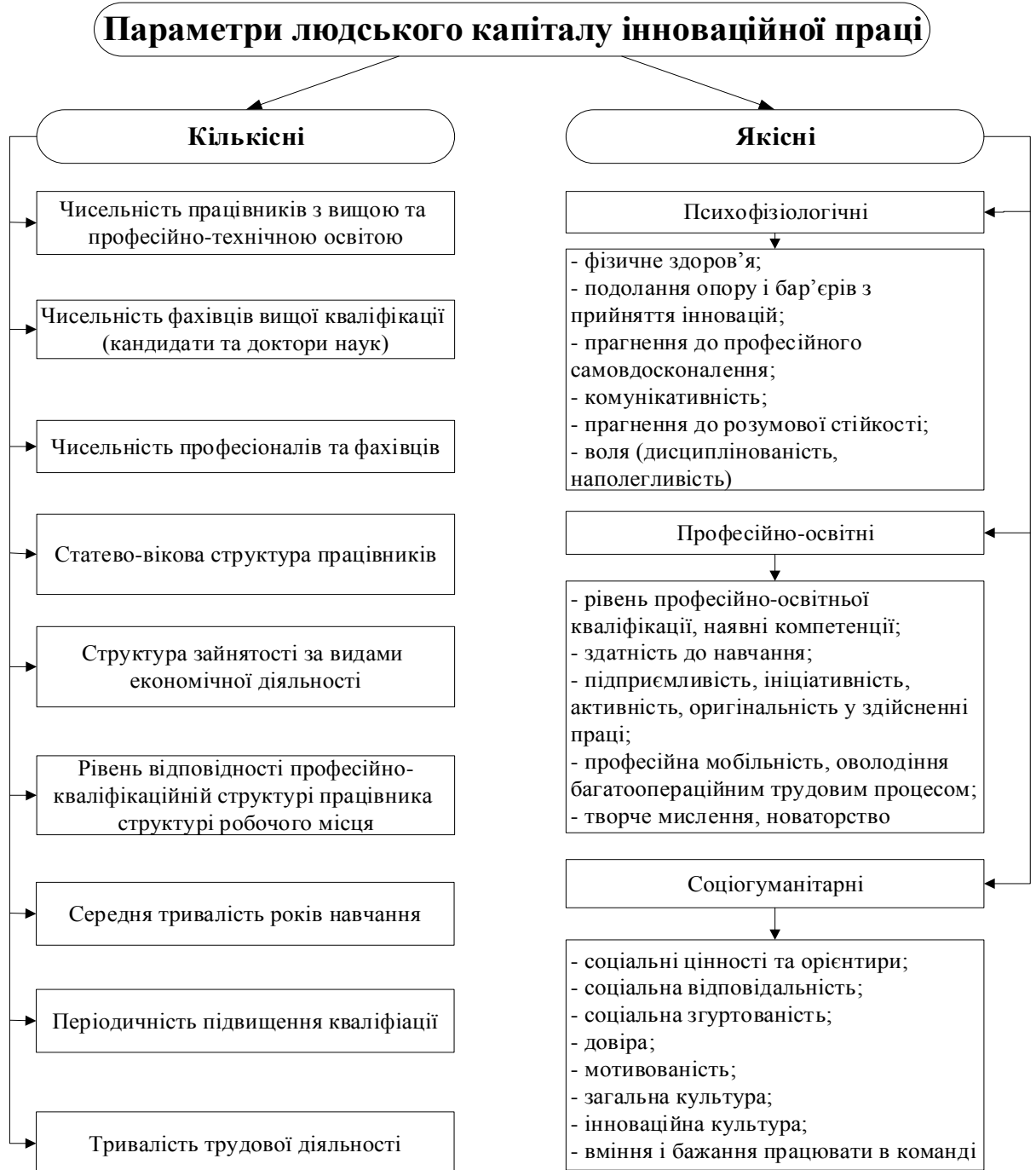


Рис. 4.2. Параметри формування та розвитку людського капіталу інноваційної праці

Примітка: розроблено автором.

Оцінюючи параметри формування людського капіталу інноваційної праці, слід звернути увагу на таке явище, як виникнення фіктивного людського капіталу, що є наслідком неможливості гідної зайнятості, виникнення проблеми «надлишкової освіти», коли запас освіти не

використовується належним чином тощо. Згідно досліджень О. Грішнкової та О. Брінцевої, чинники виникнення фіктивного капіталу стосуються різних сфер діяльності, протікання негативних процесів в яких перешкоджає ефективному формуванню, нагромадженню й використанню людського капіталу, а саме:

- 1) сфери вищої освіти, де отримання освітньо-кваліфікаційних рівнів не завжди підтверджуються реальними знаннями;
- 2) сфери охорони здоров'я;
- 3) соціально-трудова сфера та ін. (Грішнова, О. А. та Брінцева, О.Г., 2015b).

Поширення цього явища є загрозовим для формування, відновлення та удосконалення якісних (продуктивних) характеристик людського капіталу, з яким він виступає в інноваційній діяльності. Тому, поділяємо думку вчених про необхідність дослідження частки фіктивного капіталу в структурі людського капіталу. Розвиток інноваційних процесів в економіці, глобалізація, створення нових інформаційних та комп'ютерних технологій, зростання частки інтелектуалізації праці, призводять до змін в структурі і змісті людського капіталу, який інноваційною працею сприяє зростанню продуктивності праці, обсягів ВВП та покращенню добробуту. Кожна людина в різному ступені є носієм людського капіталу, головною особливістю якої є творча складова праці, генерація ідей та створення нових продуктів.

В умовах розвитку економіки знань характерними є активні процеси оволодіння новими знаннями, використання і розповсюдження інформації, що створює передумови для появи і розвитку нових якостей людського капіталу, які втілюються в інноваційних формах людського капіталу. Індивіди, які постійно підвищують свій рівень освіти, комп'ютерну грамотність, набувають професійні навички та застосовують нові технології, стають носіями інноваційних форм людського капіталу. Науковці виокремлюють такі форми людського капіталу індивіда як: капітал здоров'я,

інтелектуальний, освітній, інформаційний, професійного навчання, трудовий, організаційно-підприємницький, культурний, соціальний, капітали мобільності і родинного виховання (Азьмук, 2014).

Нові інноваційні форми людського капіталу створюються під впливом різних факторів, які поділяються на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх факторів відноситься мотивація особистості, яка ґрунтується на задоволенні потреб. Але наявність творчої компоненти в трудовій діяльності означає, що людина прагне до потреб вищого рівня. Факторами зовнішнього середовища виступають: процеси глобалізації, посилення міграційних процесів, формування нової моделі трудового життя, розвиток науково-технічного прогресу, поширення діяльності транснаціональних корпорацій тощо.

В умовах глобалізації, коли зростає конкуренція, Україна обрала шлях розбудови інноваційної моделі економіки, основними ознаками якої є: «економіка знань», де ключова роль належить інтелектуальному людському капіталу; автоматизація та комп'ютеризація, застосування інформаційних технологій, інноваційних продуктів тощо (Мартінова, 2017). Інвестування в людський капітал, який здатен створювати інтелектуальний продукт, нові технології й впроваджувати їх у виробництво, визнається провідними світовими корпораціями та науковцями як самими вигідними для підвищення рівня конкурентоспроможності як підприємства, так і національної економіки в цілому.

В сучасних умовах розбудови інноваційно-інвестиційної моделі економіки України, її трансформації на ринкових засадах, винятково важлива роль належить ефективності використання людського капіталу на підприємстві. Людський капітал - найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Саме людський капітал підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, який впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку. (Шахно, А.Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018).

Людський капітал підприємства відіграє провідну роль у розв'язанні науково-технічних, економічних та організаційних завдань щодо досягнення поставлених результатів господарювання. Рівень забезпеченості підприємства людським капіталом і його раціональне використання значною мірою визначає організаційно-технічний рівень виробництва, ступінь використання техніки і технології, предметів праці. Тому особливої актуальності набуває питання оцінки ефективного формування та використання людського капіталу підприємства.

Формування людського капіталу відбувається за таких умов:

- можливість одержання знань, інформації, розвитку талантів та здібностей;
- охорона та збереження здоров'я людини;
- рівень мотивації працівника;
- формування мобільності людського капіталу (Шахно, А.Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018).

Інвестуючи кошти у покращення зазначених умов, підприємство створює підґрунтя для активізації процесів формування корпоративного людського капіталу. На сьогоднішній день, на жаль, на практиці більшості підприємств підвищенню інтелектуального рівня людського капіталу не приділяється значна увага. Особистість розцінюють як ресурс, який треба використовувати у виробничих цілях, а не як капітал, що потребує постійного формування, розвитку та удосконалення. На це вказує мінімізація інвестицій у розвиток людського капіталу як з боку держави, так і підприємств, недостатній рівень матеріального стимулювання працівників до навчання. Це призводить до зниження внутрішньої мотивації до підвищення професійного рівня людини та самоосвіти. Тільки самовдосконалення та постійний розвиток людини сприяють інтелектуалізації людського капіталу, розвитку креативного мислення, творчих здібностей, виникненню інноваційних ідей, тобто підвищенню інтересу до інтелектуальної праці (Сем'ян, 201; Шахно, А.Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018).

Одним із важливих мотиваційних важелів розвитку людського капіталу є відповідний рівень оплати праці у відповідності до отриманих знань, умінь, професійних навичок, творчого та креативного потенціалу, що потребує впровадження соціальних технологій. Недосконала система матеріального стимулювання, відсутність гідної оплати праці у відповідності до рівня освіти, кваліфікаційного рівня є підґрунтям декваліфікації працівників. Тому корпораціям необхідно впроваджувати соціальні технології як головний чинник підвищення трудової мотивації (Bublyk, M. and Shakhno, A., 2018).

Модель формування людського капіталу на основі використання соціальних технологій в умовах інноваційного розвитку економіки представлено на рис. 4.3. Соціальні технології, засновані на знаннях про людину, про зміст і форми соціальних зв'язків, застосовуються в управлінській діяльності для того, щоб оптимізувати міжособистісні стосунки і морально-психологічну атмосферу в колективі, стимулювати професійне зростання, творчу ініціативу і ділове партнерство, дати простір прояву індивідуально-особистих якостей співробітників. Досвід розвинених країн переконливо свідчить, що впровадження соціальних технологій сприяє зростанню продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємства і здатні принести вагомий економічний і соціальний ефект, що підвищить конкурентні переваги національної економіки в цілому.

В ринкових умовах господарювання особливої уваги потребує проблематика підвищення якості людського капіталу, яка виступає ключовою ознакою ефективного управління компанією та визначає стратегічні напрямки її розвитку, в тому числі й інноваційному. Людська складова більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначає успіх компанії, є основою забезпечення її конкурентоспроможності. Неефективно побудована система управління людським капіталом створює цілу низку внутрішніх проблем і гальмує розвиток підприємства, що потребує знаходження нових шляхів вирішення цього питання.



Рис. 4.3. Модель формування людського капіталу на основі використання соціальних технологій в умовах інноваційного розвитку економіки

Примітка: розроблено автором.

У сучасних умовах інтеграції України до світового економічного середовища набуває поширення розвиток консалтингу підприємницької діяльності, що виступає одним з факторів підвищення якості людського капіталу. Адже завдяки функціонуванню консалтингового ринку відбувається генерація нових знань та отримання кваліфікаційних навичок працівників у різних галузях національної економіки.

Одне з провідних місць в сфері управлінського консультування належить кадровому консалтингу (або HR-консалтинг), до головних функцій якого належать вирішення проблем кадрової політики корпорації, планування трудових ресурсів відповідної якості, формування корпоративної культури тощо (Жуковська, 2009; Шахно та Кравченко, 2015).

Консультанти з управління кадрами можуть надавати компанії такі консалтингові послуги як: рішення з питань підвищення кваліфікації і управління кадрами, оцінка висококваліфікованих кадрів; розробка та впровадження системи атестації кадрів, аутсорсинг кадрового діловодства; розробка систем мотивації (заохочення) персоналу; консалтинг у галузі конфліктології; оцінка ефективності системи матеріального стимулювання та оплати праці персоналу і систем управління персоналом. Все більшого поширення набуває навчальний консалтинг, який здійснюється у формі проведення тренінгів, семінарів, конференцій, курсів, запровадження методів ділової та ролевої гри, методу майстер-класу тощо. Потужним механізмом, що здатен значно підвищити ефективність роботи команди, є система корпоративного навчання. Ця система включає в себе як навчання членів команди всередині компанії, так і роботу з найманими тренерами, а також коучінг. Статистика свідчить, що збільшення на 10% витрат на корпоративне навчання людського капіталу призводить до зростання ефективності роботи компанії на 8%. В той час як збільшення капіталовкладень на ту ж суму приводить до зростання всього на 3,5% (Дядечко, 2012; Шахно та Кравченко, 2015).

Таким чином, впровадження консалтингу в компанії сприяє підвищенню якості людського капіталу. Головними чинниками впливу є: залучення професійних консультантів, що сприяє підвищенню компетентностей менеджерів; формування корпоративної культури компанії за допомогою аналізування існуючих в ній правил, норм, традицій та приведення їх у відповідність до стратегічних цілей розвитку; удосконалення механізму мотивування трудових ресурсів; діагностування рівня розвитку кадрового потенціалу фірми; удосконалення системи управління людським капіталом; застосування соціальних та управлінських технологій, що підвищить конкурентні переваги компанії в довгостроковій перспективі. Співпраця з консалтинговими компаніями сприяє підвищенню компетентності людського капіталу вітчизняних підприємств (Коваль, 2012, с.276; Шахно та Кравченко, 2015).

Процеси глобалізації економіки, підвищення конкурентоспроможності, активне використання інформаційних технологій зумовили необхідність перегляду існуючих на підприємствах систем управління, а також впровадження нововведень, особливо в сфері мотивації людського капіталу. Мотивація праці має бути центральним завданням розвитку стратегічного управління персоналом на підприємстві. Якісна система мотивації має розроблятися відповідно до місії підприємства та цілей його діяльності.

Сьогодні мотивація працівників є головним способом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного людського капіталу, що призводить до підвищення продуктивності праці. Головною метою мотивації є отримання максимальної віддачі від носіїв людського капіталу за рахунок їх заохочення та винагородження. Мотивація — це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, форми діяльності, визначають поведінку. Мотивація є головним фактором підвищення ефективності праці та результатів її діяльності (Шаповал, 2016, с.221-222).

На українських підприємствах існують наступні проблеми мотивації праці: керівники не звертають увагу на необхідність поліпшення психологічного клімату в колективі; не враховують індивідуальні особливості працівника; відсутня пряма залежність розміру премії від конкретних результатів роботи працівників підприємства тощо (Буянова та Рандіна, 2016).

Вирішити вищенаведені проблеми можна за допомогою сучасних методів мотивації, до яких відносяться:

1. Економічні стимули всіх типів.
2. Мотивація за цілями (результатами).
3. Збагачення праці (мотивація творчості, яка передбачає створення сприятливого мотиваційного середовища людському капіталу для створення інновацій).
4. Система участі (беручи участь в плані придбання акцій, співробітники стають безпосередньо зацікавленими в підвищенні їх курсу, а, отже, збільшенні ринкової цінності компанії, і пов'язують своє благополуччя в довгостроковій перспективі з її процвітанням).
5. Мотивація інтелектуальної діяльності.
6. Лідерство.

Тільки ефективна система мотивації людського капіталу, що включає в себе методи мотивації як економічні, так і негрошові, дозволить розкрити потенціал кожного співробітника, домогтися повної самовіддачі на роботі, максимальної ефективності та продуктивності і одночасно вирішити завдання підприємства (Ревтюк, 2016, с.28-29).

З нашої точки зору, для підвищення ефективності системи мотивації людського капіталу необхідні наступні заходи, а саме:

- гармонізація цільових орієнтирів носіїв людського капіталу та їх груп з цілями підприємства;
- стимулювання носіїв інтелекту до інноваційної праці, індивідуальних підхід до працівника;

- створення мотиваційного середовища, яке зменшує відтік носіїв високоякісного спеціального людського капіталу;

- формування ефективної системи інтелектуального лідерства на підприємстві, яке спрямоване на зростання групового людського капіталу внаслідок зростання ефектів синергії.

Запропоновані підходи до підвищення ефективності використання людського капіталу є основою для створення мотиваційного механізму, що створить сприятливі умови для використання творчого потенціалу працівників та досягнення стратегічних цілей компанії.

Таким чином, для підвищення інтелектуалізації людського капіталу як головного фактору зростання конкурентоспроможності національної економіки, з нашої точки зору, необхідно реалізувати наступні заходи, а саме:

- розробка та впровадження новітніх програм формування та розвитку людського капіталу;

- реформування освіти та оплати праці;

- збільшення частки відрахувань з бюджету на освіту, науку, здоров'я населення;

- підтримка та розвиток матеріально-технічної бази, насамперед, переоснащення інститутів приладами та обладнанням;

- залучення та підтримка наукової молоді шляхом збільшення кількості аспірантів, підвищення якості їх підготовки, створення системи молодіжних дослідницьких конкурсів та грантів;

- переорієнтація на формування нової моделі «управління знаннями людського капіталу»;

- запровадження системи набуття нових компетенцій у відповідності до сучасних вимог та інституціональних змін на ринку праці (підвищення кваліфікаційних навичок, перепідготовка, освоєння суміжних професій);

- сприяння збалансованому міжнародному співробітництву, сприятливому розвитку фундаментальних досліджень тощо.

Отже, під впливом процесів глобалізації та інноваційного розвитку економіки стратегічною метою держави стає розвиток людського капіталу. Ключовими елементами становлення економіки знань та розвитку людського капіталу є інтелектуальний, освітній, культурно-психологічний потенціал, здоров'я нації, а розробка та впровадження широкомасштабної довгострокової стратегії модернізації системи науки, освіти та охорони здоров'я, соціального захисту, наближення її до якості стандартів ЄС стає базовою передумовою відтворення та розвитку людського капіталу в Україні.

4.2. Модель соціально-інноваційного механізму формування та розвитку людського капіталу

Сучасні глобалізаційні процеси носять всеохоплюючий і об'єктивний характер, підвищують вимоги до розвитку держав, змінюють умови розвитку економічних, політичних та соціальних відносин. В умовах стрімкого науково-технічного прогресу, впровадження інноваційних технологій головним акцентом розвитку є інтелектуальна людина з її здатністю швидко адаптуватись до нових вимог глобалізаційного світу. Надзвичайно потужна роль у формуванні та розвитку людського капіталу належить державі. Але на сьогодні в Україні, коли пріоритетом та стратегічним курсом виступає економіка інноваційного розвитку, побудована на економіці знань, склалися несприятливі умови для збереження й відтворення конкурентоспроможного людського капіталу (Шахно та Андрух, 2017;).

В умовах розвитку науково-технічного прогресу, побудови в Україні інноваційної моделі розвитку економіки, коли підвищується попит на інтелектуальну працю, в країні процес формування та розвитку людського капіталу характеризується певними проблемами та особливостями: відбувається депопуляція населення та його поступове старіння; спостерігається зменшення частки видатків з Державного бюджету на

охорону здоров'я, освіту, духовний та фізичний розвиток населення; зниження якості освіти та невідповідність запитам роботодавців, зростання безробіття та інтелектуальної міграції висококваліфікованих спеціалістів за кордон тощо (Кузьмін та Шахно, 2018b).

Тому особливо гостро стоїть питання щодо формування ефективної моделі розвитку людського капіталу в сучасному світі. Людський капітал як особливий вид стратегічних ресурсів розвитку національної економіки виступає головним чинником, що дозволить державі прискорити темпи інтегрування до глобалізованого світу. Для України пошук нової моделі функціонування системи державного регулювання розвитку людського капіталу є актуальною та об'єктивною потребою, яка дозволить зміцнити конкурентні переваги країни.

Глобальні виклики й загрози ХХІ століття, формування економіки знань, загострення конкуренції на світових ринках призвели до переосмислення шляхів та джерел забезпечення національної конкурентоспроможності як на макро-, так і на мікрорівні. Основним фактором економічного розвитку та нарощування конкурентоспроможності стає людський капітал, з якісними змінами якого пов'язані: формування власних конкурентних переваг; позитивне сприйняття, використання і створення знань та інновацій; мінімізація ризиків, що інтенсивно поширюються зі зростанням конкуренції; підвищення адаптивності до динамічно змінюваних умов діяльності. Водночас все більшого значення набувають соціокультурні та гуманітарні якості в підвищенні конкурентоспроможності, зокрема, почуття колективізму, щирість, лояльність, комунікабельність, цінності, толерантність, соціальна відповідальність. Для України на етапі формування інноваційної моделі розвитку, надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людського капіталу, оскільки перешкодою для такої модернізації може бути відсутність кадрів відповідного рівня підготовки.

В сучасному постіндустріальному суспільстві провідну роль у розвитку людського капіталу та підвищенні його якості відіграє держава, використовуючи інструменти державного регулювання інституціональної економіки. Зниження основних показників відтворення та розвитку людського капіталу створює реальну загрозу національній безпеці (Кузьмін та Шахно, 2018b). Саме тому удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу потребує врахування вимог трансформаційних процесів глобалізації та з урахуванням національних стратегій й особливостей соціально-економічного розвитку країни.

У зв'язку з цим побудова системи державного регулювання розвитку людського капіталу неможлива без визначення інструментів впливу:

- в першу чергу, система правових інструментів (законодавчі акти, нормативно-правові документи, соціальні та освітні програми тощо);

- інструменти фінансово-кредитної та податкової політики, що створюють певні умови для роботодавців, спрямовані на реалізацію програм зайнятості, підвищенню продуктивності;

- інструменти інвестиційної та інноваційної політики, які мають вплив на якісний на кількісний склад людського капіталу країни;

- інструменти соціально-економічної політики, які повинні забезпечувати підвищення якості життя населення;

- засоби міської системи організації підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та працевлаштування;

- інструменти державного контролю за виконанням та дотриманням прийнятих чинних законодавчих актів, програм, норм та правил тощо.

Впровадження нових інформаційних технологій, автоматизованих систем, попит на інтелектуальну, творчу і креативну працю поступово змінюють структуру капіталу та критерії ділової оцінки людського капіталу. Вплив зазначених факторів вимагає необхідність визначення принципів, на яких будується модель формування людського капіталу з урахуванням глобалізаційних процесів, а саме принципи (Кузьмін та Шахно, 2018b):

- первинності вітальних ресурсів людини;
- соціальних пріоритетів, які полягають в зростанні професійної компетентності, що призведе до підвищення рівня та якості життя людського капіталу;
- науковості та системності впливу на людський капітал в умовах глобалізації;
- цілеспрямованості, комплексності та збалансованості;
- динамічності та узгодженості;
- неперервності та економічної мотивації;
- саморегуляції та самореалізації;
- соціальної орієнтації та перспективності;
- варіативності та багатокритеріальності оцінювання тощо (Матвєєва, 2015; Скиба, 2014, с.218).

Заснована на даних принципах національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу повинна поєднувати методи та інструменти державного регулювання, функції, стратегії розвитку людського капіталу, трансформацію старих та виникнення нових інститутів з урахуванням нових економічних закономірностей і ціннісних соціокультурних факторів, враховуючи вплив та можливості глобального ринкового механізму (Бублик, М.І., 2013; 2014а).

Одним з найдієвіших важелів впливу на людський капітал є інституціональне середовище, під яким розуміємо сукупність формальних і неформальних правил та норм, а також чинників, що забезпечують їх дотримання (виконання). Формальні інститути визначаються у вигляді офіційно прийнятих правових норм, які накладають певні обмеження на діяльність суб'єктів господарювання і створюють умови для їх відповідних дії у потрібному для держави напрямку. Неформальні – відбивають конвенціональні норми поведінки, що складаються на основі менталітету, системи традиційних цінностей, звичок. Формальні й неформальні норми перебувають у взаємодії. Важливим складником інституціонального

середовища є проектування інститутів, що свідомо створюються на основі виявлення реальної потреби в них і є засобом розв'язання проблеми, упорядкування взаємин, визначення рівня невизначеності тощо (Ватаманюк, Панчишин, Дорош та Гнатюк, 2005, с.42).

Отже, під інституціональним середовищем управління людським капіталом необхідно розуміти певним чином упорядковану систему інститутів та інституцій (формальних (інститути) і неформальних (інституцій) норм і правил) та інституційні технології (генерування і/ або імпорт нових інститутів), які забезпечують розвиток кількісно-якісних характеристик працівників, єдність мети і стратегії управління. Інституціональне середовище – це динамічна система, яка під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників зазнає трансформації політичних, правових, соціальних та інших інститутів, що, в свою чергу, віддзеркалюється в особливостях управління людським капіталом.

Уявлення про «цінності людини» в економічному розвитку відслідковуються у змінах категоріального апарату, які відображають зростання ролі людини в розвитку суспільства, а саме категорії: «робоча сила», «трудові ресурси», «персонал», «людські ресурси», «людський потенціал» і «людський капітал». Але найповніше розкриває оцінку ролі і місця людини в економічному житті саме «людський капітал». В цій категорії комплексно характеризуються три групи рис і здібностей, які досліджують особистість в процесі трудової діяльності: 1) інтелектуальні, фізичні, психоемоційні, які є невід'ємними від індивіда; 2) інвестування в освіту, здоров'я створює особливий вид капіталу, що здатен приносити дохід як власнику, так і державі; 3) людський капітал та його здатність до інноваційної праці є каталізатором трансформацій на ринку праці та виступає рівноправним його агентом. Наразі немає єдиної думки щодо змістовного наповнення категорії «людський капітал» та універсальних шляхів його розвитку. Складність, багатогранність, суперечливість даної категорії і вплив цього ресурсу на забезпечення високого конкурентного статусу економік (країни, регіону, компаній тощо) спричиняють зосередження уваги

як на певних характеристиках, так і на всіх проявах цього поняття (Шахно, А.Ю., 2018b).

Виняткова роль людського капіталу у забезпеченні стійкої конкурентоспроможності, причому вирішальною умовою стають унікальні компетенції персоналу, обумовлюють необхідність побудови оптимальної системи управління людським капіталом. Зародження концепції управління людським капіталом (Human Capital Management) пов'язано зі зміною пріоритетів економічного розвитку, зростанням ролі інновацій і підвищенням значущості людського чинника в забезпеченні конкурентоспроможності компанії, що висуває нові вимоги до управління людиною, зміщуючись від традиційних технологій HRM до управління інноваційним розвитком співробітників. Суть підходів до управління персоналом, людськими ресурсами і управління людським капіталом можна прослідкувати за даними, наведеними в табл. 4.2.

Наразі виділяють різні підходи до розкриття сутності управління людським капіталом. Так, Т.Н. Шкода наукові підходи до управління людським капіталом розглядає в рамках управління персоналом (економічний підхід, органічний підхід, гуманістичний підхід), розглядаючи гуманістичний підхід як базовий в управлінні людським капіталом, в межах якого робиться акцент на розвитку руху за компетентність (Шкода, 2012).

О. Г. Кірдіна зазначає, що процес управління людським капіталом складається з двох взаємозалежних управлінських впливів: інвестування в людський капітал (розвиток базового людського капіталу) та управління розвитком людського капіталу (Кірдіна, 2013, с.377). І. Петрова акцентує увагу на стратегічному підході, який полягає в подоланні розриву між наявними та бажаними компетенціями, потрібними для досягнення стратегічних цілей компанії (Петрова, 2011, с.26). Зазначені підходи є цінними в дослідженні управління людським капіталом, проте поза увагою залишаються умови (середовище), які чинять позитивний або негативний вплив на цей процес.

Порівняльна характеристика управління персоналом і управління капіталом

№з/п	Елементи системи управління	Зміст елементів при управлінні персоналом	Зміст елементів при управлінні капіталом
1	Ресурси організації	Фізичний капітал Грошовий капітал	Людський капітал Фізичний капітал Грошовий капітал
2	Витрати на персонал	Поточні витрати	Довгострокові інвестиції
3	Залучення персоналу	Матеріальні стимули	Самореалізація, оплата праці, рента від використання унікальних компетенцій
4	Форми навчання	На робочому місці	Всі форми, у т.ч. загальна освіта
5	Стиль керівництва	Авторитарний	Гомоцентричний
6	Організація праці	Індивідуальна	Індивідуальна, групова (автономні бригади, робота в команді)
7	Мотивація	Домінування матеріального стимулювання	Поєднання економічних, соціальних, морально – психологічних стимулів, мотивів високого рівня
8	Планування (термін)	Короткостроковий	Довгостроковий
9	Функції кадрових агенцій	Облікові	Аналітичні та організаційні

Примітка: сформовано автором.

На нашу думку, управління людським капіталом – це комплексна соціально – економічна категорія, що відображає не тільки процес формування, використання і розвитку людського капіталу, але і створення інституціональних умов для ефективної реалізації цієї триєдиної задачі. З огляду на такий підхід, управління людським капіталом доцільно визначити як сукупність науково – методичних прийомів, інструментів, форм, направлених на кількісне збільшення і якісне вдосконалення елементів людського капіталу, спрямованих на формування унікальних компетенцій як основи конкурентних переваг та умов їх розширеного відтворення.

Застосування інституціонально-компетентнісного підходу дозволяє врахувати психологічний ефект оцінки персоналу (моделювання необхідної трудової поведінки) поряд з ефектами економічним (поліпшення фінансових і комерційних показників організації), соціальним (підвищення задоволеності результатами праці як персоналу, так і роботодавця) та іншими. Оскільки під час застосування інституціонально-компетентнісного підходу, як правило, розробляється та використовується система оцінки людського капіталу підприємства, то також має місце застосування системного підходу до управління людським капіталом і ґрунтуватися на таких основних положеннях:

- система управління людським капіталом – це планомірна дія взаємопов'язаних нормативно – правових, економічних, організаційних, соціальних заходів зі створення умов для ефективного формування, використання і розвитку людського капіталу підприємства;

- людський капітал слід розглядати на всіх рівнях управління як динамічну систему, яка постійно розвивається і наповнюється елементами якісно нового змісту (глобалізаційний, макrorівень, мезарівень, мікрорівень, особистісний, що дає можливість комплексної оцінки процесів відтворення та розвитку людини);

- система управління людським капіталом організації є відкритою системою, яка, з одного боку, зазнає впливу змін у зовнішньому середовищі, а з іншого – сама спричиняє вплив на це середовище;

- формування людського капіталу здійснюється синергетичною взаємодією потенціалів працівників через систему планування, відбору, оцінки, ефективної організації, мотивації і розвитку персоналу.

Процес управління людським капіталом складається з трьох взаємозалежних управлінських впливів:

- 1) управління формуванням людського капіталу – удосконалення кількісної і якісної структури людського капіталу, зокрема за рахунок інвестицій; впровадження форм і типів професійного навчання в

організаціях; пошук, відбір і найм персоналу, що дозволяє досягти цілей, які ставить перед собою підприємство;

2) управління використанням людського капіталу, яке здійснюється через гідну оплату праці, зайнятість, в т.ч. застосування аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу людських ресурсів, аутплейсменту, використання гнучких форм організації робочого часу, соціальне партнерство, що дозволяє максимально використати потенціал людського капіталу і підвищити рентабельність персоналу як результативний показник діяльності підприємства;

3) управління розвитком людського капіталу – приріст, збагачення і удосконалення елементів людського капіталу, шляхом формування мотиваційного механізму, соціалізації інвестиційних проектів, подолання бідності.

Слід відзначити, що результативність управління людським капіталом залежить від формування і використання інституціональних інструментів управління, серед яких доцільно виділити наступні: нормативно – правові, соціально-економічні, демографічні, організаційні, матеріальні, історичні, природні. Одним з основних інструментів управління людським капіталом є інвестування, яке відбувається на таких рівнях: особистісному (індивідуальному), мікрорівні (корпоративному), регіональному, макрорівні (національному, державному), глобальному. Як показують дослідження, наразі теорія інвестицій у людський капітал є достатньо розроблена, проте існують розбіжності у підходах до їх класифікації, у визначенні форм, напрямків, інструментів, що і ускладнює розвиток даного виду капіталу та не враховує всіх його складових у інвестиційній політиці на всіх рівнях.

Значну роль у формуванні та розвитку людського капіталу виконує держава. Інституціональна модель державного регулювання процесів формування, використання та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації представлена на рис. 4.3.

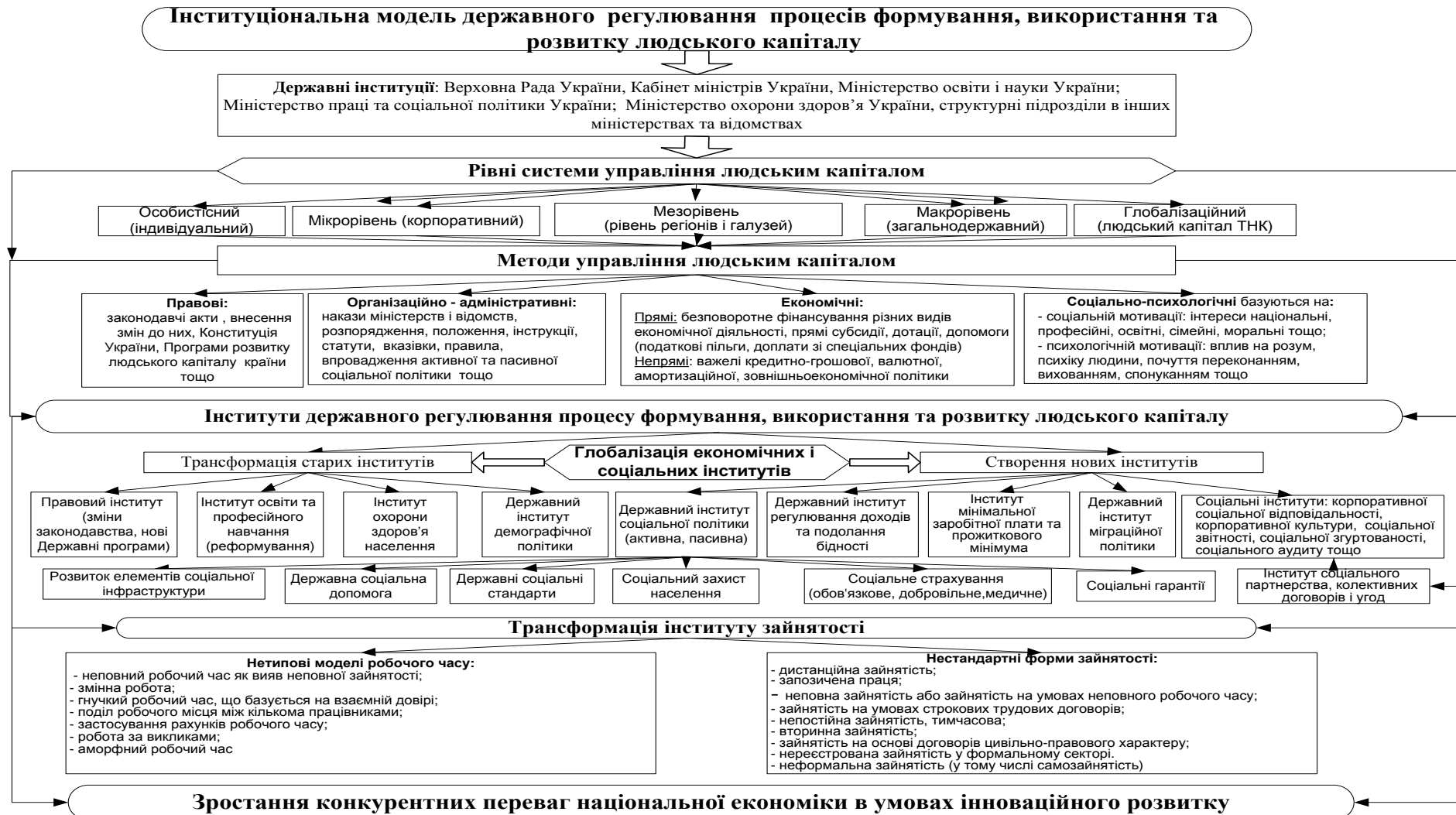


Рис. 4.3. Інституціональна модель державного регулювання процесами формування, використання та розвитку людського капіталу

Примітка: розроблено автором.

Управління людського капіталу – це формування продуктивних здібностей індивіда за допомогою інвестицій (кошти, ресурси, час, сили) у конкретні процеси життєдіяльності. При цьому слід підкреслити, що в період здобуття загальної та професійної освіти формується потенційний людський капітал. Якщо особа не використовує в економічній діяльності свої здібності, навички, знання тощо, то її потенційний капітал не перетворюється в реальний. Отже, поняття людського капіталу, його управління в істинному розумінні цього терміну може стосуватися зайнятого населення – саме воно використовує його в економічній діяльності та отримує дохід від його використання.

До основних форм управління використанням (реалізації) людського капіталу слід віднести: трансформацію інституту зайнятості (в т.ч. нетипові її форми); оплату праці; соціальне партнерство; сучасні інститути використання персоналу (аутсорсинг аутстафінг, аутплейсмент, лізинг персоналу, коворкінг, кадровий аудит, HR-консалтинг та ін.).

В умовах трансформаційних змін, з появою нових інститутів на ринку праці, з розвитком інноваційних, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу спостерігається позитивний вплив на використання потенціалу людського капіталу шляхом зміни соціально-трудова відносин, впровадження гомоцентричної моделі управління, соціалізації праці, власності, управління на мікрорівні.

Важливим інструментом регулювання соціальних конфліктів та реалізації соціальної політики є створення інституту соціального партнерства, головною метою якого є узгодження соціальних інтересів на основі соціальної справедливості між роботодавцями та працівниками за участю держави. Соціальне партнерство виступає дієвим механізмом регулювання соціально-трудова відносин і реалізується у формі соціального діалогу. В Україні створення інституту соціального партнерства ґрунтується на підставі трипартизму, де головними учасниками процесу виступають роботодавці, наймані працівники та держава. Головними напрямками

реалізації соціального діалогу є: укладення договорів і угод з урахуванням інтересів сторін, проведення консультацій, проведення переговорів між сторонами соціального партнерства, запобігання конфліктів та їх урегулювання з боку держави засобами нормативно-правової бази, участь працівників в управлінні та розподілі прибутку, спільна участь роботодавців та працівників в розподілі фондів соціального страхування, контроль за виконанням домовленостей тощо. Важлива роль відводиться державі, яка виступає гарантом праводносин сторін та виконує функції регулювання, організації та координації (Колот, 2010b, с.146).

Становлення партнерських відносин між державою, бізнесом і найманими працівниками має ґрунтуватися на застосуванні такого неформального інституту, як соціальна відповідальність бізнесу, який сприяє формуванню та нарощуванню людського капіталу, зростанню ефективності мотивації працівників. Потенціал людського капіталу реалізується завдяки гідній оплаті праці, оскільки мотивація економічної активності започаткована у матеріальній площині. Заробітна плата є потужним джерелом формування, функціонування та нагромадження людського капіталу. Політика оплати праці в Україні не сприяє розширеному відтворенню робочої сили, оскільки більше орієнтована на виживання, що призводить до гальмування процесів модернізації економіки на всіх рівнях.

Потреба у забезпеченні конкурентних переваг, прибутковості, збільшенні національного багатства створюють економічний інтерес роботодавця і держави до розвитку людського капіталу. Базуючись на такому розумінні, управління розвитком людського капіталу має включати модель взаємодії інтересів держави, роботодавця, індивідуума у розширеному відтворенні людського капіталу.

Реалізація мотиваційної моделі розвитку людського капіталу повинна здійснюватись за такими основними напрямками:

1. Докорінна зміна ставлення до людини, усвідомлення її ключової ролі в підвищенні конкурентоспроможності як підприємства, так і

національної економіки. Завдяки впровадженню в практику такого ставлення до робочої сили японські і європейські компанії в конкурентній боротьбі з американськими фірмами зміцнили свої позиції. В зв'язку з цим відбулися значні зміни: починаючи з перегляду всієї системи підготовки фахівців і робітників, та закінчуючи змінами системи трудових відносин.

2. Забезпечення відповідності освітнього рівня працездатного населення та рівня його доходів, що сприятиме мотивації до здобуття високої освіти і трансформації освітнього потенціалу повною мірою у людський капітал. На жаль, в Україні склалися умови, коли отриманий рівень освіти не завжди забезпечує відповідний рівень доходів. Як наслідок, низька мотивація до отримання високого рівня вищої та професійної освіти.

3. Стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у безперервне підвищення кваліфікації та перепідготовку персоналу. Це пов'язано із швидким старінням знань, досвіду, майстерності. Необхідно розуміння того, що в майбутньому віддача від інвестицій в людину принесе найбільшу користь як підприємству, так і національній економіці в цілому.

4. Забезпечення співпраці між закладами освіти та роботодавцями, що сприятиме оптимізації якості підготовки кадрів до відповідних потреб ринку праці. Одним із таких напрямів є впровадження дуальної освіти, що надасть змогу під час навчання студентів отримати професійні навички.

5. Формування активної поведінки особи. Виникає потреба відроджувати та розвивати її здатності до творчості, нестандартного мислення, саморозвитку та самореалізації. В умовах глобальних трансформацій необхідно формувати нову свідомість людини, що диктується новою парадигмою розвитку суспільства.

З огляду на дослідження інституціональних умов, які впливають на формування, використання та розвиток людського капіталу, нами запропонована інституціональна модель управління людським капіталом. Модель включає інструменти ефективного використання людського

капіталу, напрямки, результати впливу інституційних чинників на систему управління людським капіталом (рис. 4.4).

Отже, центром стратегії управління розвитком людського капіталу повинна стати людина. Ця стратегія має служити інтересам громадянина, підприємства, країни. На мікрорівні слід більше приділяти уваги таким чинникам розвитку:

- участь людського капіталу в розробленні стратегії підприємства;
- впровадження концепції «організації, що навчається» та пропаганді безперервної освіти;
- застосування політики Talent Management - залучення й утримання перспективних талановитих фахівців;
- проведення інноваційної мотиваційної політики;
- запровадження програми розвитку для кожного працівника, створення внутрішнього кадрового резерву;
- проведення діагностики компетенцій персоналу підприємства, необхідного для успішного стратегічного розвитку підприємства;
- розробка інвестиційних програм в людський капітал та визначення інструментів їх реалізації;
- зміцнення зв'язків з іншими компаніями та освітніми структурами з навчання і тренінгу; приділення першочергової уваги розвитку глобального складу мислення, бенчмаркінгу людського капіталу, впровадженню корпоративної соціальної відповідальності, аналізу і постійному вдосконаленню організаційної культури.

Важливе місце в управлінні розвитком людського капіталу на макрорівні займає соціальне забезпечення (виплата мінімального рівня заробітної плати, її індексації згідно з прожитковим мінімумом (Бублик, М.І., Карп'як, А.О. та Рибицька, О.М. 2016); задоволення освітньо – культурних потреб та підтримання належного рівня охорони здоров'я з метою всебічного розвитку особистості; вирівнювання життя окремих категорій населення).



Рис. 4.4. Інституціональна модель управління людським капіталом

Примітка: розроблено автором.

Головною перешкодою у розвитку людського капіталу є бідність, подолання якої має здійснюватися не стільки за рахунок державної підтримки малозабезпечених, скільки на основі більш активних заходів, зокрема, забезпечення працюючих громадян або безробітних робочими місцями, комфортними умовами праці та гідною оплатою праці, організація навчання та підвищення кваліфікації тощо. Розвиток концепції людського капіталу передбачає передусім інвестування в людину (освіту, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, мобільність, духовний та фізичний розвиток людини тощо), що сприяє підвищенню продуктивності праці та доходу, є основною передумовою сталого людського розвитку.

Таким чином, значний вплив на рівень розвитку людського капіталу є зацікавленість держави у його збільшенні. В залежності від того, як держава буде фінансувати та створювати умови для розвитку національного людського капіталу (в першу чергу, фінансуючи такі сфери як: освіта і наука, охорона здоров'я, духовний та фізичний розвитку населення), залежить соціально-економічний, інноваційний та культурний розвиток країни у майбутньому та визначення місця країни в глобалізованому світі.

4.3. Моделювання розвитку людського капіталу та його державного регулювання в національній економіці

В умовах глобалізації світових господарських процесів та посилення міжнародної конкуренції особливої уваги набуває формування високорозвиненого людського капіталу, який виступає ключовим чинником, здатним генерувати не тільки нові ідеї, знання, а й створювати конкурентні переваги в різних сферах діяльності. Актуальність теми людського капіталу зумовлена тим, що людину розглядають в центрі економіки як невичерпний ресурс, який є головним чинником соціально-економічного розвитку, основоположним у функціонуванні національної економіки (Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2013b). Визначальними стають інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, інтелектуальний та творчий розвиток людини.

Статистика показала, що конкурентоспроможність економіки тісно пов'язана з людським капіталом, який формується з високого рівня освіти населення, наукоємного характеру виробництва та інноваційної економіки. Одним з негативних факторів, що перешкоджає зростанню економіки країни та її конкурентоспроможності в глобалізованому світі, є недостатній інноваційний потенціал. Але людські можливості безмежні, це означає, що той чи інший економічний суб'єкт завжди може підвищити рівень своєї конкурентоспроможності шляхом розвитку людського капіталу. Умови постіндустріальної економіки змушують задуматися про розвиток людського капіталу, який, в свою чергу, вимагає великих інвестицій (Кузьмін, О.Є. та Шахно, А.Ю., 2018с).

Тому сучасна економічна система радикально змінює становище людини у суспільстві, підносить її роль і значення. Людина зі своїми знаннями, відношенням до оточуючого світу змінює систему до якісно нового стану – вносячи соціальні корективи. Нові системи у всьому стають більш соціальними, заснованими на загальнолюдських цінностях, та створюють всі умови для всебічного розвитку людини. В результаті на мікроекономічному рівні відбувається зміна ролі факторів виробничого процесу. На перший план виступає робоча сила людини не в фізичному, а в інтелектуальному капіталі, що втілюється у процесі виробництва, в засобах та предметах виробництва, які потребують підготовленості та високого рівня людського капіталу. Основоположними стають інтелектуальний, людський та соціальний капітали. Тому підприємство неодмінно має дбати про соціальну складову свого розвитку.

З метою пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, ефективних напрямів його розвитку необхідно застосування інструментарію економіко-математичного моделювання. Моделювання являється одним з достовірних методів пізнання об'єкта дослідження, процесу чи явища. Це процес побудови моделі. Значний внесок в розвиток теорії та практичного застосування методів економіко-

математичного моделювання здійснено зарубіжними та вітчизняними науковцями, а саме: А., Алексєєв, І. Бланк, О. Боровик, М. Бублик, В. Вітлінський, В. Вовк, Л. Краснікова, О. Кузьмін, О. Лугінін, І. Лук'яненко, Е. Новак, О. Олексюк, В. Фомішин, В. Штофф, О. Ястремський та ін.

Існує багато визначень науковців щодо категорії «модель». Опрацювання багатьох наукових джерел дало змогу визначити її сутність. Модель – це спрощена система, що імітує, відтворює певні принципи, властивості, характеристики об'єкта дослідження (оригіналу). Інструментарієм моделювання виступають методи, спрямовані на створення та використання моделей (Вітлінський, 2007). Розрізняють різні види моделей: економічні, математичні, абстрактні, інформаційні, графічні та ін. При побудові моделей формування та розвитку людського капіталу досліджують закономірності створення й використання якісних характеристик людського капіталу – освіта, здоров'я, рівень кваліфікації, мобільність тощо.

На рис. 4.5 представлена національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Наведена концептуальна модель державного регулювання розвитку людського капіталу представляє складну систему взаємопов'язаних методів, принципів, цілей та інструментів державного регулювання розвитку людського капіталу, яка повинна забезпечувати ефективність відтворення людського капіталу, підвищення конкурентоспроможності національної економіки та стримувати загрози глобальних викликів. Отже, усвідомлення того, що саме людина знаходиться в центрі будь-якої системи, є головним ресурсом розвитку держави та ключовим фактором підвищення конкурентних переваг країни в глобалізованому світі, необхідні нові підходи до створення виваженої державної політики щодо формування, відтворення та розвитку людського капіталу України.



Рис. 4.5. Національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції

Примітка: розроблено автором.

Пріоритетами функціонування інноваційної економіки є наявність високоосвічених працівників, здатних до інноваційної праці (Кравченко, 2015). Для вирішення поставлених завдань щодо ефективного розвитку людського капіталу необхідно застосування інструментарію процесів моделювання. Основними етапами економічного моделювання є: визначення сутності економічного процесу й постановка завдання; вибір методу вирішення задачі; аналізування кількісних і якісних параметрів поставленого завдання щодо об'єкта дослідження; дослідження взаємозв'язків між елементами моделі; побудова економічної моделі, розв'язання задачі; аналізування результатів моделі, здійснення прогнозів (Лугінін, О.Є, та Фомішина, В.М., 2011).

Економетричні моделі є різновидом економіко-математичних моделей, які використовують для оцінки параметрів об'єкта дослідження із застосуванням методів математичної статистики. В економетричній моделі одним з основних підходів щодо дослідження зв'язку між факторами впливу є кореляційно-регресивний аналіз. Він представляє собою комплекс методів, за рахунок яких визначається вид рівняння для факторів, які досліджуються, та здійснюється розрахунок їх параметрів (регресивний аналіз). Регресійні моделі встановлюють лінійну залежність між змінними. Також проводиться визначення тісноти зв'язку між змінними у рівнянні або рівняннях та їх значимості за допомогою кореляційного аналізу (Kuzmin, O. and Bublik, 2016). З метою дослідження процесів й факторів, які впливають на відтворення і розвиток людського капіталу та ефективно його державне регулювання доцільно застосовувати методологічні напрацювання науковців-економістів щодо побудови трендових моделей для прогнозування основних процесів розвитку людського капіталу (Бублик, М.І та Бабій, Т.І., 2009). За даними Державної служби статистики України (2019), Міністерства фінансів України (2019) для дослідження обрано певну кількість показників, які мають вплив на людський капітал (додаток Г). З представленої масиви статистичних даних для подальших досліджень обрано показники найбільш суттєвого впливу на розвиток людського капіталу (табл. 4.3). Для визначених факторів впливу на людський капітал побудовано лінії трендів за допомогою різних типів апроксимуючої залежності

Таблиця 4.3

Фактори впливу на розвиток людського капіталу

Назва	Фактори впливу
X1	Кількість наявного населення, тис. осіб
X6	Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років
X9	Кількість лікарняних закладів, тис.
X11	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, тис. - усього
X15	Видатки зведеного бюджету на розвиток держави, млрд. грн.
X16	Видатки зведеного бюджету на освіту, млрд. грн.
X23	Випущено фахівців з ЗВО III-IV рівнів акредитації, тис. осіб
X27	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб
X28	Кількість науковців, осіб
X31	Чисельність організації, які виконують наукові дослідження й розробки, кількість організацій
X33	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %
X38	Економічно активне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб
X39	Зайняте населення у віці 15 -70 років, тис. осіб
X40	Безробітне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб
X46	Середньомісячна заробітна плата, грн
X48	Продуктивність праці людського капіталу, дол/особу
X52	Міграція населення між Україною та іншими державами, приріст (скорочення), тис. осіб
X54	Очікувана тривалість навчання, років
X56	ВНД на душу населення (ПКС \$ 2011 року)
X58	ВВП України, млн. дол
X59	ВВП на душу населення, дол. США

Примітка: сформовано автором на підставі даних (Державна служба статистики України. *Економічна активність населення України, 2019*; Міністерство фінансів України, 2019).

(лінійна; логарифмічна; поліноміальна 2-го, 3-го й 4-го ступеня; степенева). Розрахунок прогнозних значень було здійснено з використанням пакету Microsoft Excel. Вибір трендових моделей здійснювався з врахуванням значення коефіцієнта детермінації (R^2). Для подальших досліджень відібрано такі фактори впливу та їх прогнозні значення, які мали високі значення коефіцієнта детермінації в межах 0,8-0,9, що представлено в табл. 4.4 – 4.9, на рис. 4.6 – 4.11. Побудовані трендові моделі та їх графічне представлення наводиться в додатку Д.

Таблиця 4.4

Розрахункові значення трендових моделей (кількість наявного населення, тис. осіб)

Роки	Населення, тис. осіб	Тренди					
		X1	Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені
1990	51838,5	53002,7	55899,0	52650,8	52564,9	51779,4	56463,0
1991	51944,4	52638,4	53643,5	52362,0	52312,8	52088,5	53863,4
1992	52056,6	52274,1	52324,1	52067,6	52048,4	52198,2	52398,6
1993	52244,1	51909,8	51388,0	51767,7	51772,0	52142,5	51383,5
1994	52144,4	51545,5	50661,9	51462,1	51484,4	51952,9	50609,7
1995	51728,4	51181,2	50068,6	51150,9	51185,9	51658,1	49986,1
1996	51297,1	50816,9	49567,0	50834,2	50877,1	51284,2	49464,9
1997	50818,4	50452,6	49132,5	50511,8	50558,5	50854,4	49017,8
1998	50370,8	50088,3	48749,2	50183,9	50230,6	50389,5	48626,8
1999	49918,1	49724,0	48406,4	49850,3	49894,1	49907,4	48279,6
2000	49429,8	49359,7	48096,2	49511,2	49549,3	49423,5	47967,7
2001	48923,2	48995,4	47813,1	49166,5	49196,8	48950,3	47684,8
2002	48457,1	48631,1	47552,7	48816,2	48837,2	48497,9	47425,9
2003	48003,5	48266,8	47311,5	48460,3	48470,9	48073,3	47187,5
2004	47622,4	47902,5	47087,0	48098,8	48098,5	47681,3	46966,7
2005	47280,8	47538,2	46877,0	47731,7	47720,5	47323,6	46761,0
2006	46929,5	47173,9	46679,7	47359,0	47337,4	46999,5	46568,6
2007	46646,0	46809,6	46493,7	46980,7	46949,8	46705,4	46388,0
2008	46372,7	46445,3	46317,8	46596,8	46558,2	46435,2	46217,7
2009	46143,7	46081,0	46150,9	46207,4	46163,0	46180,0	46056,8
2010	45962,9	45716,7	45992,1	45812,3	45764,9	45928,2	45904,3
2011	45778,5	45352,4	45840,7	45411,6	45364,3	45665,7	45759,3
2012	45633,6	44988,1	45696,1	45005,4	44961,8	45375,4	45621,2
2013	45553,0	44623,8	45557,6	44593,6	44557,9	45037,7	45489,3
2014	45426,2	44259,5	45424,8	44176,1	44153,1	44630,4	45363,2
2015	42929,3	43895,2	45297,2	43753,1	43748,0	44128,5	45242,4
2016	42760,5	43530,9	45174,3	43324,5	43343,0	43504,3	45126,5
2017	42584,5	43166,6	45056,0	42890,3	42938,6	42727,5	45015,0
2018	42386,4	42802,3	44941,8	42450,5	42535,5	41765,0	44907,7
2019	x	42438,0	44831,5	42005,1	42134,1	40581,0	44804,3
2020	x	42073,7	44724,8	41554,1	41735,0	39137,2	44704,5
2021	x	41709,4	44621,5	41097,5	41338,7	37392,5	44608,1
2022	x	41345,1	44521,4	40635,3	40945,6	35303,1	44514,9
2023	x	40980,8	44424,2	40167,5	40556,4	32822,5	44424,6
Рівняння		$y = -364,3x + 53367$	$y = -3254\ln(x) + 55899$	$y = -2,7966x^2 - 280,4x + 52934$	$y = 0,0872x^3 - 6,7214x^2 - 232,5x + 52804$	$y = -0,1119x^4 + 6,8022x^3 - 137,74x^2 + 676,42x + 51234$	$y = 56463x^{0,068}$
R ²		R ² = 0,9697	R ² = 0,7667	R ² = 0,9729	R ² = 0,9731	R ² = 0,9874	R ² = 0,75

Примітка: розраховано автором.

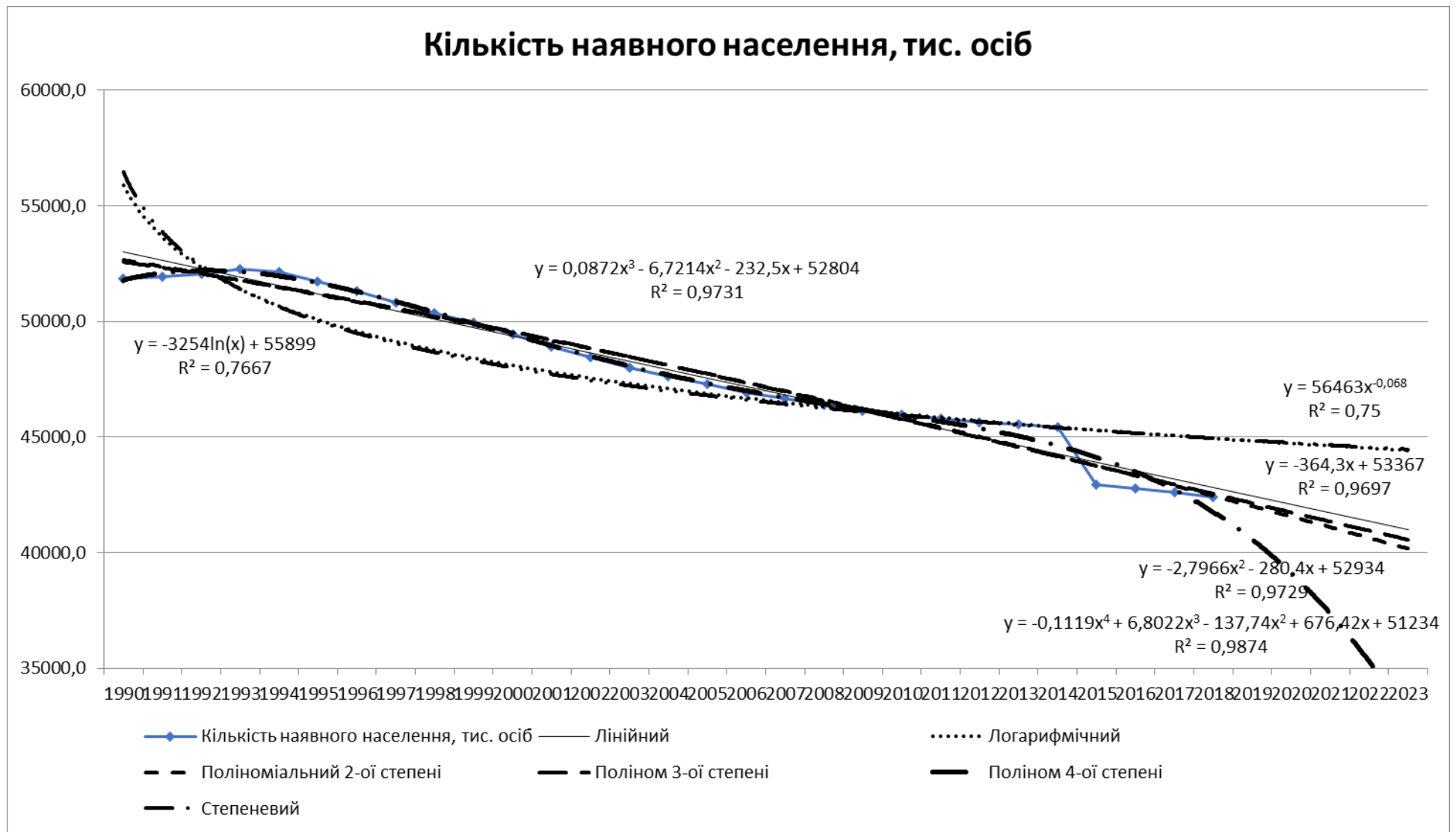


Рис. 4.6. Апроксимуючі трендові залежності кількості наявного населення.

Примітка: побудовано автором.

Таблиця 4.5

Розрахункові значення трендових моделей середньої очікуваної тривалості життя при народженні, обидві статі, років

Роки	Тривалість життя (X6)	Тренди					
		Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені	Степеневий
1990	70,42	67,40	67,48	69,34	70,06	70,10	67,50
1991	69,56	67,52	67,95	69,04	69,43	69,45	67,95
1992	68,97	67,65	68,23	68,77	68,91	68,90	68,22
1993	68,29	67,78	68,42	68,53	68,47	68,45	68,41
1994	67,66	67,91	68,58	68,33	68,12	68,09	68,56
1995	66,79	68,04	68,70	68,15	67,85	67,81	68,68
1996	67,08	68,17	68,80	68,02	67,65	67,61	68,79
1997	67,66	68,30	68,90	67,91	67,52	67,49	68,87
1998	68,50	68,42	68,98	67,84	67,46	67,42	68,95
1999	68,07	68,55	69,05	67,80	67,46	67,42	69,02
2000	67,72	68,68	69,11	67,79	67,51	67,47	69,09
2001	67,89	68,81	69,17	67,82	67,62	67,57	69,15
2002	68,32	68,94	69,23	67,88	67,77	67,71	69,20
2003	68,24	69,07	69,28	67,98	67,96	67,88	69,25
2004	68,22	69,19	69,32	68,10	68,19	68,09	69,30
2005	67,96	69,32	69,37	68,27	68,45	68,32	69,34
2006	68,10	69,45	69,41	68,46	68,74	68,57	69,38
2007	68,25	69,58	69,45	68,69	69,05	68,84	69,42
2008	68,27	69,71	69,49	68,95	69,38	69,12	69,45
2009	69,29	69,84	69,52	69,24	69,72	69,41	69,49
2010	70,44	69,96	69,55	69,57	70,07	69,70	69,52
2011	71,02	70,09	69,58	69,93	70,42	69,99	69,55
2012	71,15	70,22	69,62	70,32	70,77	70,28	69,58
2013	71,37	70,35	69,64	70,74	71,11	70,56	69,61
2014	71,37	70,48	69,67	71,20	71,45	70,83	69,64
2015	71,38	70,61	69,70	71,70	71,76	71,09	69,67
2016	71,68	70,73	69,72	72,22	72,05	71,33	69,69
2017	71,98	70,86	69,75	72,78	72,32	71,55	69,72
2018	71,76	70,99	69,77	73,37	72,56	71,75	69,74
2019	x	71,12	69,80	74,00	72,76	71,92	69,76
2020	x	71,25	69,82	74,66	72,93	72,07	69,79
2021	x	71,38	69,84	75,35	73,04	72,19	69,81
2022	x	71,51	69,86	76,07	73,11	72,28	69,83
2023	x	71,63	69,88	76,83	73,12	72,33	69,85
Рівняння		$y = 0,1284x + 67,268$	$y = 0,6813\ln(x) + 67,479$	$y = 0,0166x^2 - 0,3541x + 69,681$	$y = -0,0008x^3 + 0,0519x^2 - 0,7707x + 70,775$	$y = 8E-06x^4 - 0,0013x^3 + 0,0606x^2 - 0,8291x + 70,873$	$y = 67,499x^{0,0097}$
R ²		R ² = 0,4499	R ² = 0,1335	R ² = 0,8426	R ² = 0,8892	R ² = 0,8894	R ² = 0,132

Примітка: розраховано автором.

Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років

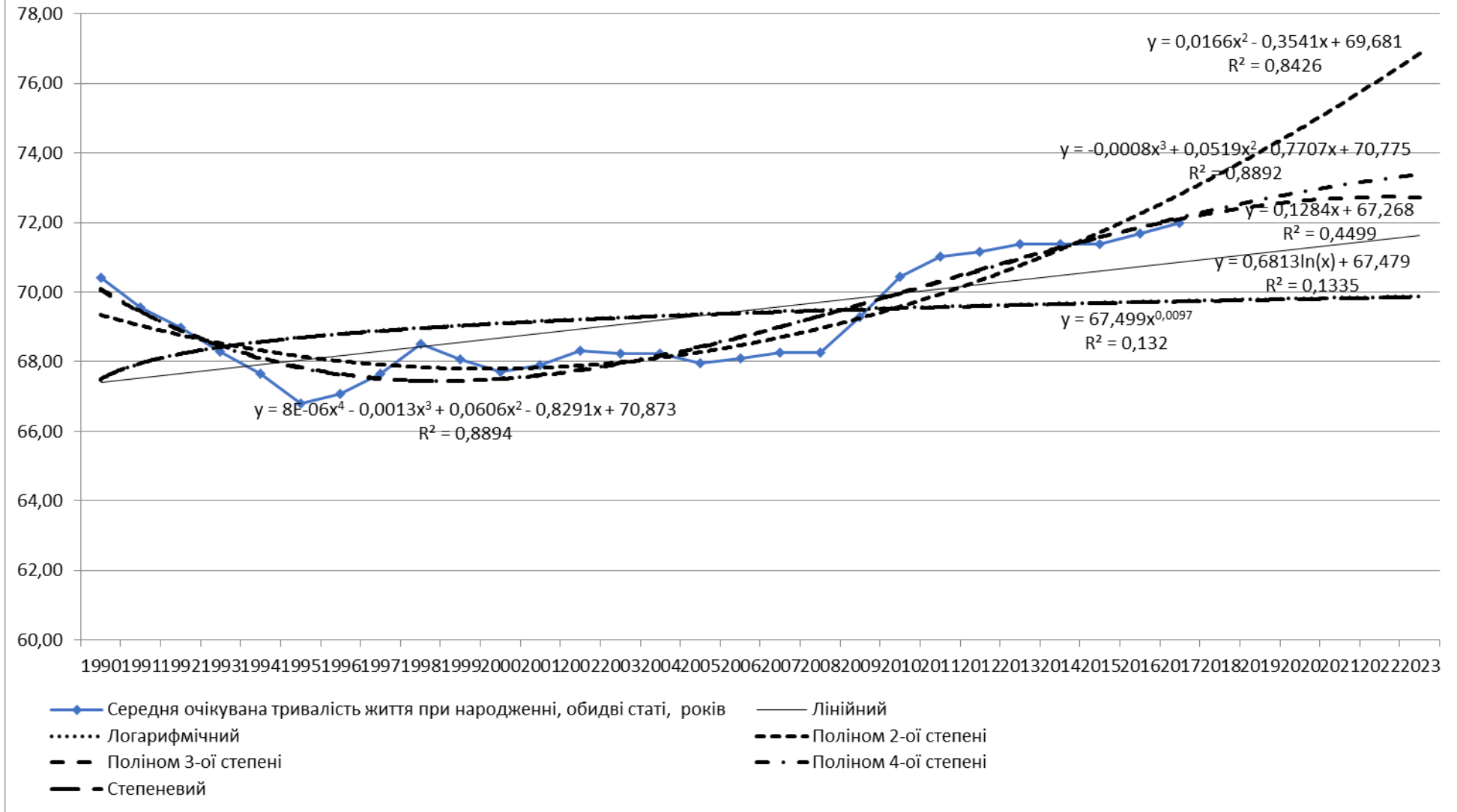


Рис. 4.7. Апроксимуючі трендові залежності середньої очікуваної тривалості життя.

Примітка: побудовано автором.

Таблиця 4.6

Розрахункові значення трендових моделей щодо видатків зведеного бюджету на розвиток країни, млрд. грн.

Роки	Видатки бюджету на розвиток країни, млрд. грн.	Тренди					
		Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені	Степеневий
	X15						
2005	141,7	77,49	-39,79	185,86	113,03	141,67	110,86
2006	175,3	142,12	162,00	196,31	196,31	177,21	185,00
2007	226,1	206,75	280,05	216,61	256,34	228,56	249,62
2008	309,2	271,38	363,80	246,75	299,73	284,11	308,73
2009	307,4	336,01	428,76	286,75	333,11	336,31	364,06
2010	377,8	400,63	481,84	336,60	363,10	381,66	416,56
2011	416,9	465,26	526,72	396,30	396,32	420,71	466,80
2012	492,5	529,89	565,60	465,86	439,39	458,07	515,20
2013	505,8	594,52	599,89	545,26	498,94	502,38	562,04
2014	523,1	659,15	630,56	634,52	581,57	566,36	607,54
2015	679,8	723,77	658,31	733,63	693,92	666,76	651,86
2016	835,8	788,40	683,64	842,59	842,61	824,38	695,14
2017	1057,0	853,03	706,94	961,40	1034,25	1064,09	737,49
2018	1250,2	917,66	728,52	1090,06	1275,47	1414,80	778,99
2019	x	982,29	748,60	1228,57	1572,89	1909,46	819,73
2020	x	1046,91	767,39	1376,94	1933,12	2585,09	859,76
2021	x	1111,54	785,04	1535,15	2362,80	3482,76	899,15
2022	x	1176,17	801,68	1703,22	2868,53	4647,57	937,93
2023	x	1240,80	817,42	1881,14	3456,95	6128,69	976,15
Рівняння		$y = 64,628x + 12,865$	$y = 291,13\ln(x) - 39,792$	$y = 4,9257x^2 - 4,3321x + 185,27$	$y = 1,1035x^3 - 18,248x^2 + 130,3x - 0,1266$	$y = 0,1688x^4 - 3,6217x^3 + 25,412x^2 - 17,872x + 137,58$	$y = 110,86x^{0,7388}$
R ²		R ² = 0,9002	R ² = 0,7057	R ² = 0,9577	R ² = 0,9874	R ² = 0,9942	R ² = 0,922

Примітка: розраховано автором.

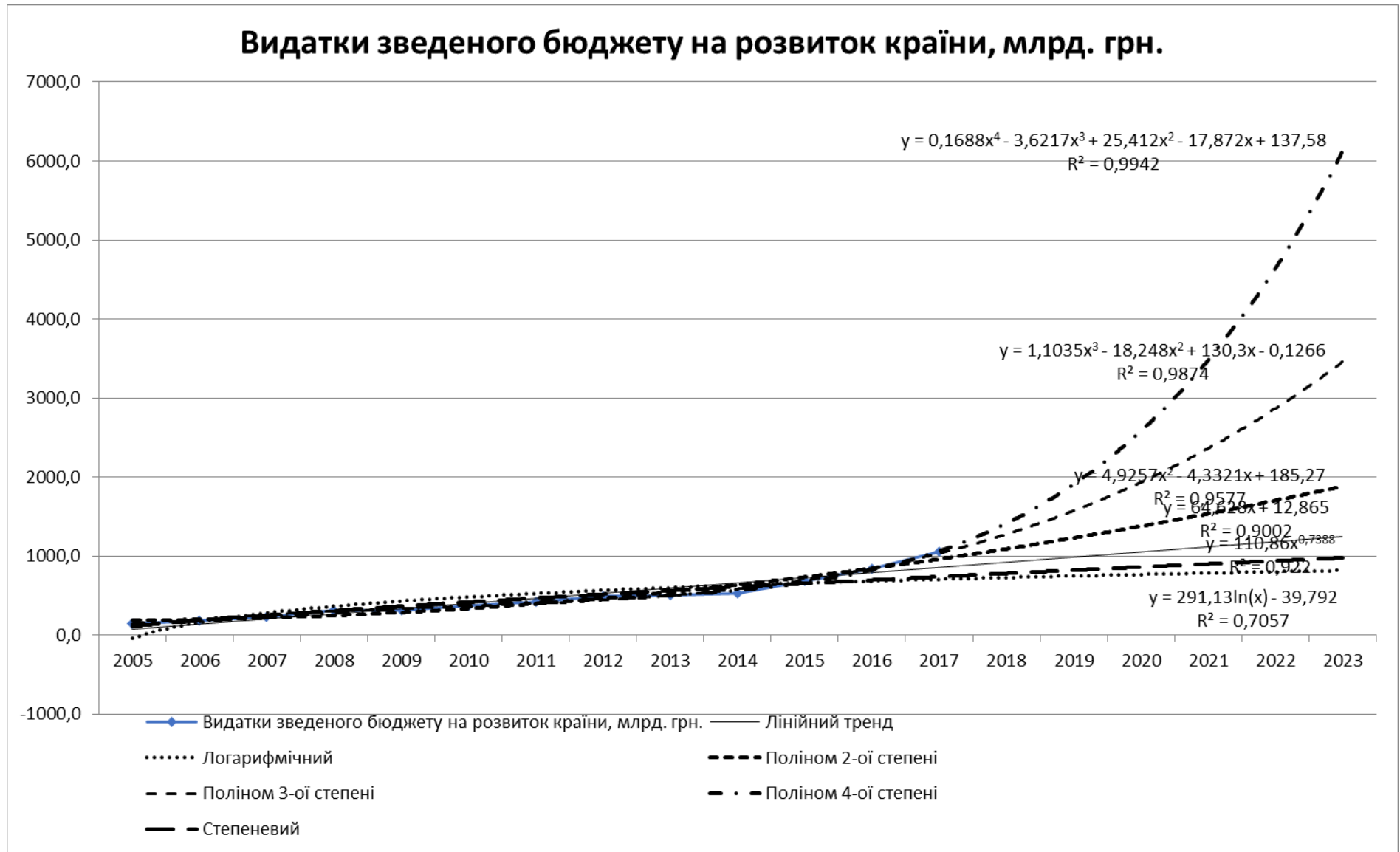


Рис. 4.8. Апроксимуючі трендові залежності видатків бюджету на розвиток країни.

Примітка: побудовано автором.

Таблиця 4.7

Розрахункові значення трендових моделей щодо видатків зведеного бюджету на розвиток освіти, млрд. грн.

Роки	Видатки зведеного бюджету на освіту, млрд. грн.	Тренди					
		X16	Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені
2005	26,8	24,72	1,76	30,46	19,46	28,66	22,88
2006	33,8	35,06	35,71	37,92	37,92	31,79	37,10
2007	44,3	45,39	55,56	45,91	51,91	42,99	49,22
2008	61,0	55,72	69,65	54,42	62,42	57,40	60,15
2009	66,8	66,06	80,58	63,45	70,45	71,46	70,27
2010	79,8	76,39	89,51	73,00	77,00	82,94	79,80
2011	86,2	86,73	97,06	83,07	83,07	90,86	88,85
2012	101,6	97,06	103,60	93,67	89,67	95,60	97,52
2013	105,5	107,39	109,37	104,78	97,78	98,78	105,86
2014	100,1	117,73	114,53	116,42	108,42	103,37	113,93
2015	114,2	128,06	119,20	128,58	122,57	113,62	121,75
2016	129,4	138,40	123,46	141,26	141,25	135,08	129,37
2017	177,9	148,73	127,38	154,46	165,44	174,59	136,79
2018	221,9	159,06	131,01	168,19	196,15	240,33	144,04
2019	x	169,40	134,39	182,43	234,39	341,73	151,14
2020	x	179,73	137,55	197,20	281,14	489,56	158,10
2021	x	190,07	140,52	212,49	337,40	695,88	164,92
2022	x	200,40	143,32	228,30	404,19	974,03	171,63
2023	x	210,73	145,97	244,63	482,49	1338,68	178,22
Рівняння		$y = 10,334x + 14,388$	$y = 48,978\ln(x) + 1,7563$	$y = 0,2608x^2 + 6,6825x + 23,516$	$y = 0,1666x^3 - 3,238x^2 + 27,009x - 4,4741$	$y = 0,0542x^4 - 1,351x^3 + 10,784x^2 - 20,578x + 39,752$	$y = 22,884x^{0,6971}$
R ²		R ² = 0,9281	R ² = 0,8054	R ² = 0,9346	R ² = 0,9619	R ² = 0,9899	R ² = 0,9606

Примітка: розраховано автором.

Видатки зведеного бюджету на освіту, млрд. грн.

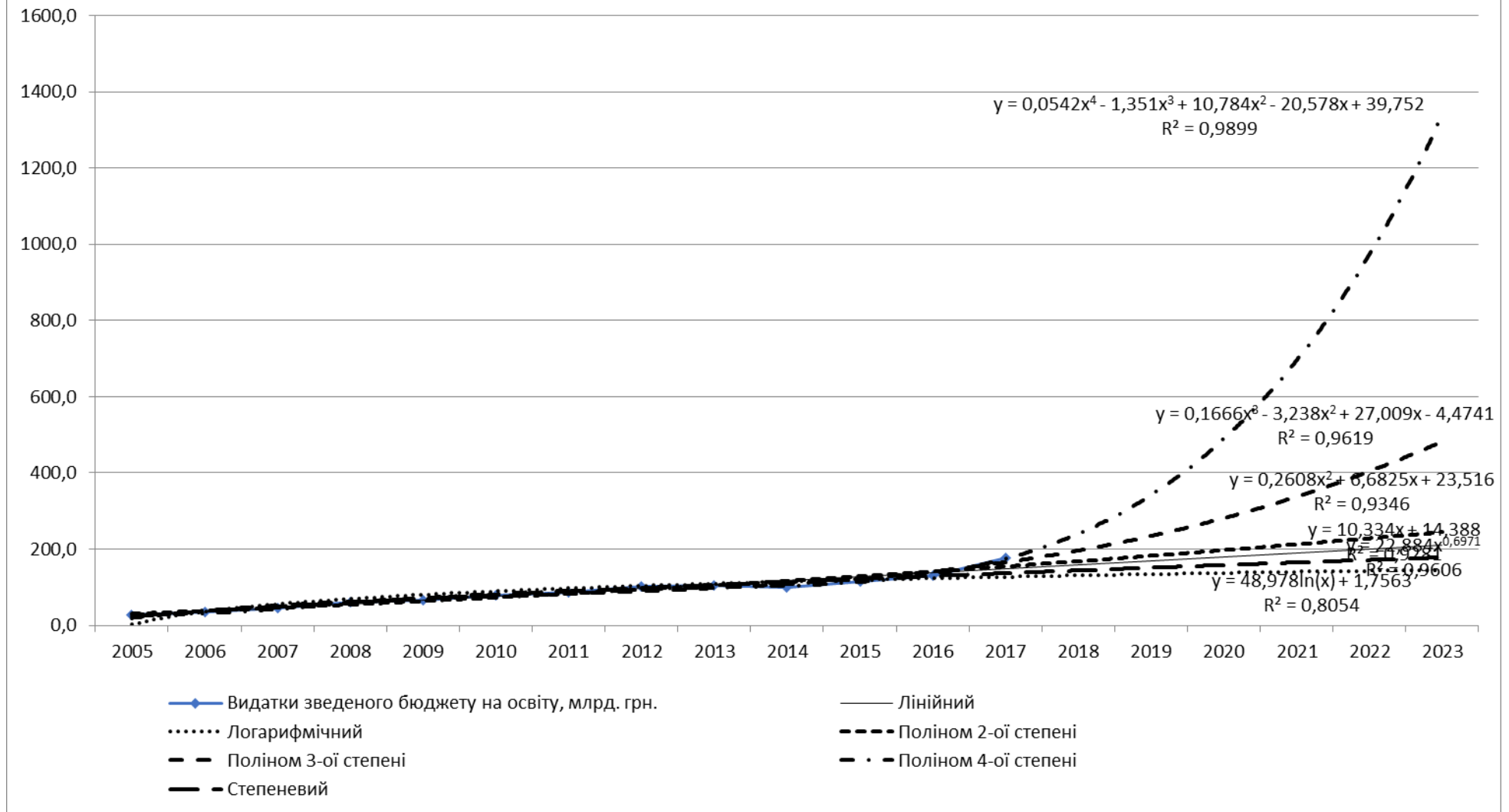


Рис. 4.9. Апроксимуючі трендові залежності видатків бюджету на освіту.

Примітка: побудовано автором.

Таблиця 4.8

Розрахункові значення трендових моделей щодо кількості науковців, осіб

Роки	Кількість науковців	Тренди					
		X28	Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені
1990	313079	234953,20	325315,00	288343,90	318688,02	320721,28	408044,00
1991	295010	227045,40	269653,90	267622,60	283401,18	283807,56	286935,15
1992	248455	219137,60	237094,24	247969,10	252216,62	251605,99	233522,86
1993	222127	211229,80	213992,79	229383,40	224870,47	223728,92	201771,82
1994	207436	203322,00	196073,92	211865,50	201098,88	199800,00	180148,33
1995	179799	195414,20	181433,13	195415,40	180637,97	179454,09	164212,48
1996	160103	187506,40	169054,52	180033,10	163223,89	162337,33	151843,84
1997	142532	179598,60	158331,69	165718,60	148592,78	148107,10	141885,26
1998	134413	171690,80	148873,47	152471,90	136480,77	136432,03	133644,72
1999	126045	163783,00	140412,81	140293,00	126624,00	126992,00	126679,69
2000	120773	155875,20	132759,21	129181,90	118758,61	119478,15	120692,29
2001	113341	147967,40	125772,03	119138,60	112620,74	113592,86	115473,66
2002	107447	140059,60	119344,44	110163,10	107946,53	109049,77	110872,48
2003	104841	132151,80	113393,42	102255,40	104472,11	105573,77	106776,08
2004	106603	124244,00	107853,15	95415,50	101933,63	102901,00	103098,57
2005	105512	116336,20	102670,58	89643,40	100067,21	100778,84	99773,23
2006	100245	108428,40	97802,30	84939,10	98609,00	98965,95	96747,32
2007	96820	100520,60	93212,37	81302,60	97295,14	97232,20	93978,51
2008	94138	92612,80	88870,66	78733,90	95861,76	95358,76	91432,41
2009	92403	84705,00	84751,71	77233,00	94045,00	93138,00	89080,73
2010	89534	76797,20	80833,76	76799,90	91581,00	90373,58	86899,96
2011	84969	68889,40	77098,11	77434,60	88205,90	86880,40	84870,40
2012	82032	60981,60	73528,54	79137,10	83655,84	82484,60	82975,38
2013	77853	53073,80	70110,92	81907,40	77666,95	77023,58	81200,68
2014	69404	45166,00	66832,83	85745,50	69975,38	70346,00	79534,12
2015	63864	37258,20	63683,33	90651,40	60317,25	62311,76	77965,15
2016	63694	29350,40	60652,71	96625,10	48428,71	52792,00	76484,64
2017	59392	21442,60	57732,31	103666,60	34045,90	41669,15	75084,57
2018	57630	13534,80	54914,41	111775,90	16904,95	28836,84	73757,95
2019	x	5627,00	52192,05	120953,00	-3258,00	14200,00	72498,56
2020	x	-2280,80	49558,96	131197,90	-26706,81	-2325,23	71300,94
2021	x	-10188,60	47009,48	142510,60	-53705,34	-20811,43	70160,20
2022	x	-18096,40	44538,45	154891,10	-84517,45	-41319,94	69071,98
2023	x	-26004,20	42141,20	168339,40	-119407,01	-63900,85	68032,39
Рівняння		$y = -7907,8x + 242861$	$y = -80302\ln(x) + 325315$	$y = 533,9x^2 - 22323x + 310133$	$y = -43,977x^3 + 2315x^2 - 41924x + 358341$	$y = 0,4688x^4 - 69,292x^3 + 2760,1x^2 - 44716x + 362746$	$y = 408044x^{-0,508}$
R ²		R ² = 0,7888	R ² = 0,9761	R ² = 0,9499	R ² = 0,9968	R ² = 0,997	R ² = 0,9604

Примітка: розраховано автором.

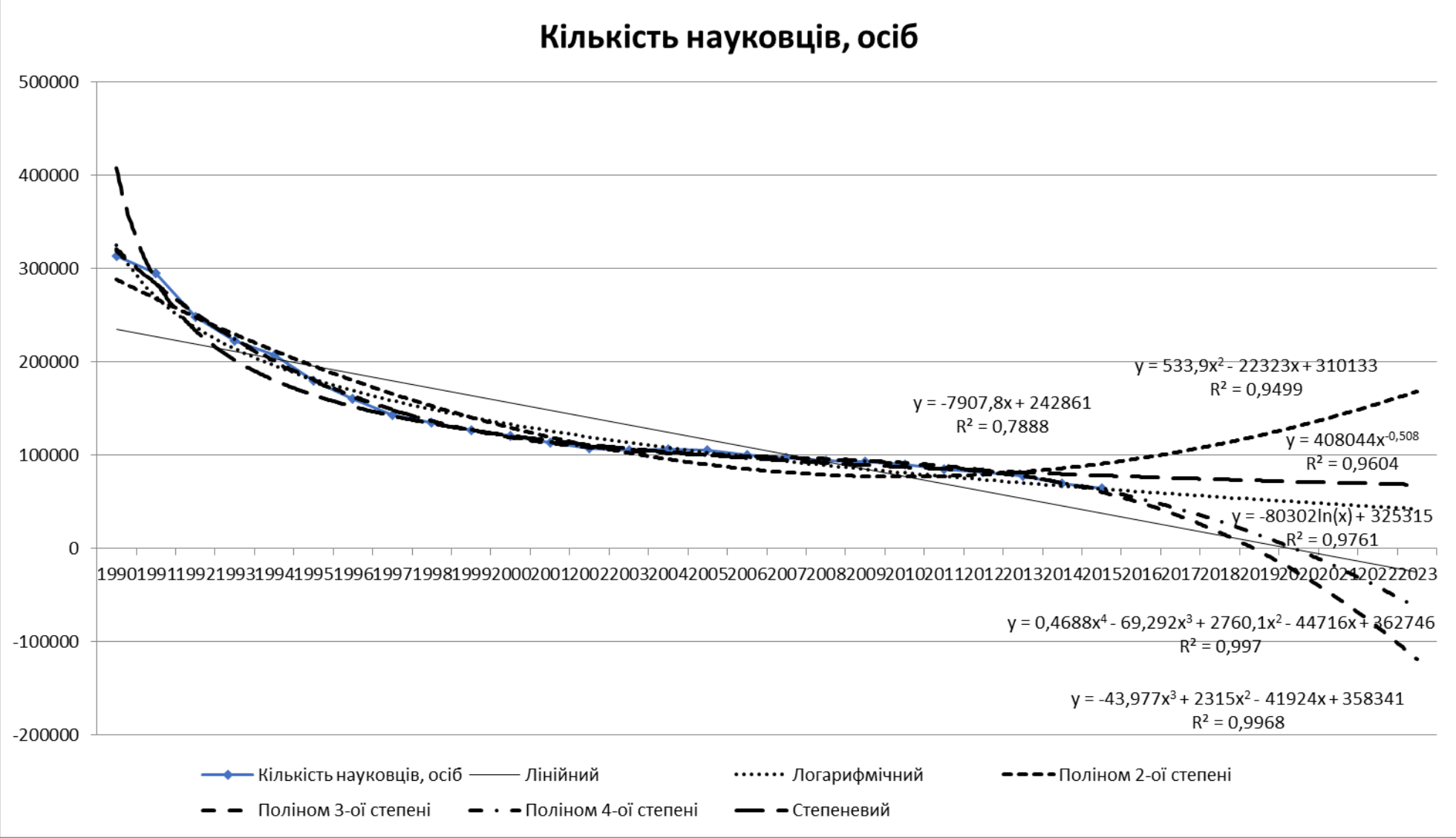


Рис. 4.10. Апроксимуючі трендові залежності щодо кількості науковців.

Примітка: побудовано автором.

Таблиця 4.9

Розрахункові значення трендових моделей середньомісячної заробітної плати, грн

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн	Тренди					
		Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені	Степеневий
	X46						
2010	2250	1801,46	1461,30	2542,77	2207,80	2240,02	1944,40
2011	2648	2400,42	2735,37	2506,34	2745,47	2686,00	2705,37
2012	3041	2999,38	3480,66	2681,71	3016,49	3002,91	3281,96
2013	3282	3598,34	4009,45	3068,88	3212,24	3253,73	3764,15
2014	3480	4197,30	4419,61	3667,85	3524,10	3565,63	4186,44
2015	4195	4796,26	4754,73	4478,62	4143,44	4129,98	4566,41
2016	5183	5395,22	5038,08	5501,19	5261,63	5202,37	4914,45
2017	7104	5994,18	5283,52	6735,56	7070,05	7102,59	5237,31
2018	8865	6593,14	5500,02	8181,73	9760,08	10214,63	5539,65
2019	x	7192,10	5693,68	9839,70	13523,10	14986,70	5824,86
2020	x	7791,06	5868,87	11709,47	18550,48	21931,19	6095,50
2021	x	8390,02	6028,81	13791,04	25033,59	31624,72	6353,54
2022	x	8988,98	6175,93	16084,41	33163,81	44708,10	6600,54
2023	x	9587,94	6312,15	18589,58	43132,52	61886,34	6837,79
Рівняння		$y = 598,96x + 1202,5$	$y = 1838,1\ln(x) + 1461,3$	$y = 105,9x^2 - 354,13x + 2791$	$y = 31,896x^3 - 324,7x^2 + 1288,5x + 1212,1$	$y = 2,6752x^4 - 16,257x^3 - 33,872x^2 + 621,27x + 1666,2$	$y = 1944,4x^{0,4765}$
R ²		R ² = 0,8569	R ² = 0,6654	R ² = 0,964	R ² = 0,9984	R ² = 0,9991	R ² = 0,8108

Примітка: розраховано автором.

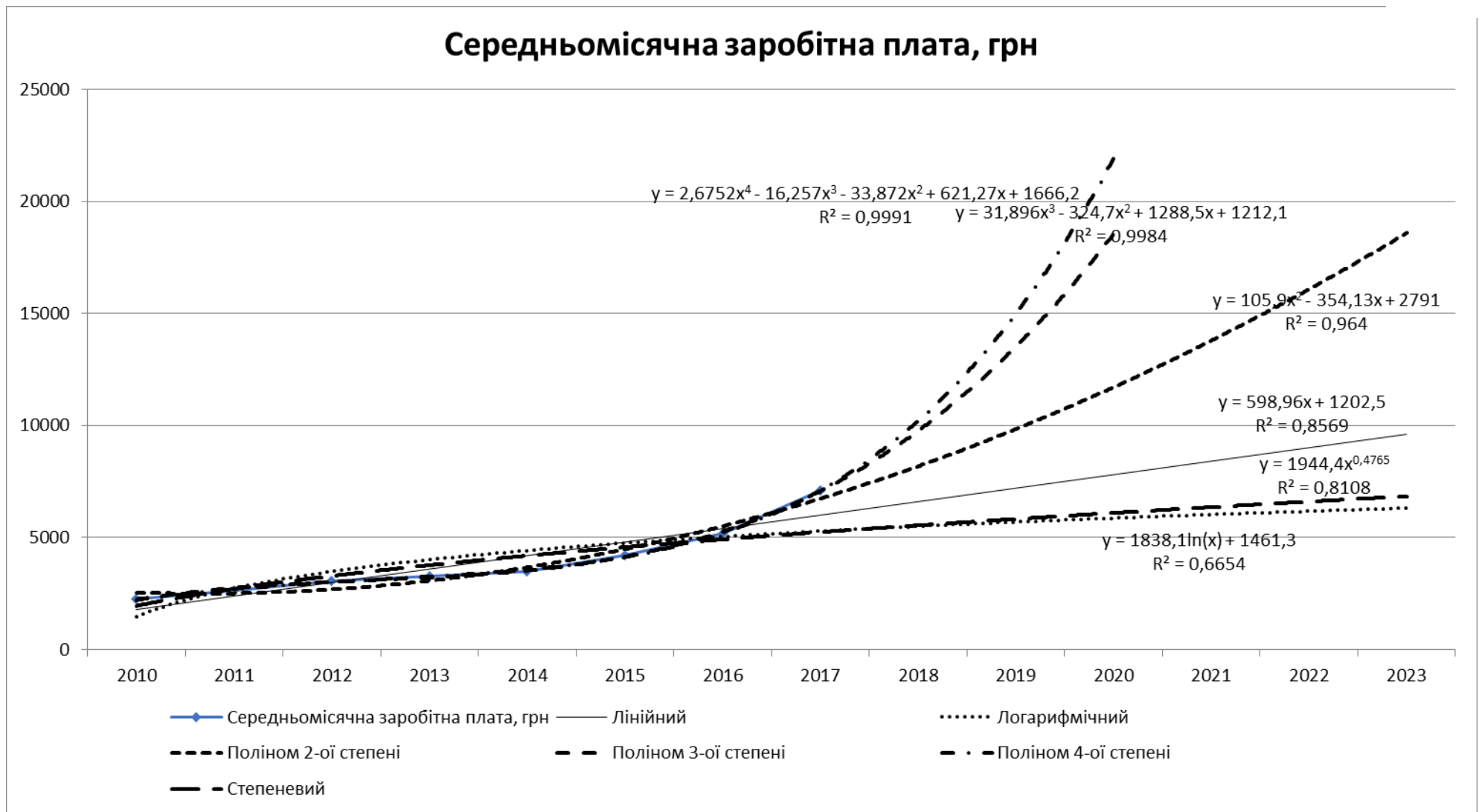


Рис. 4.11. Апроксимуючі трендові залежності середньої заробітної плати людського капіталу.

Примітка: побудовано автором.

Комплекс моделей, що описують тренди показників впливу на розвиток людського капіталу та їх прогностні значення, представлено в табл. 4.10.

У загальному вигляді багатofакторна кореляційно-регресійна модель, яка відображає зв'язок факторних ознак на результуючий показник (Y) і використовується для здійснення економічного аналізування, має такий вигляд (Лук'яненко, І та Краснікова, Л., 1998):

$$Y = f(X) + u, \quad (4.1)$$

$$Y = a_0 + a_1 * X_1 + a_2 X_2 + a_3 * X_3 + \dots + a_n * X_n + u, \quad (4.2)$$

де Y – вектор спостережень за залежною змінною (залежна змінна);

X – вектор спостережень за незалежною змінною (незалежна змінна);

a_0, a_1, \dots, a_n – невідомі параметри регресійної моделі (коефіцієнт, який визначає силу впливу факторів, тобто незалежних змінних на показник Y;

u – вектор випадкових величин (помилки).

У загальному матричному вигляді економетрична модель представлена в такому вигляді:

$$Y = AX + u, \quad (4.3)$$

де A – матриця параметрів моделі розміром $m \times n$ (m – кількість незалежних змінних, n – число спостережень); Y – матриця параметрів залежної змінної; X – матриця параметрів незалежних змінних; u – матриця величин випадкових.

Після отримання рівняння регресії й визначення його параметрів здійснюється кореляційний аналіз, який дає можливість оцінити тісноту та значимість зв'язку між залежною змінною Y та незалежною змінною X за допомогою коефіцієнта детермінації та коефіцієнта кореляції (Наконечний, С.І., Терещенко, Т.О. та Романюк, Т.П., 2000).

Як видно з даних табл. 4.10, в найближчій перспективі за розрахунком прогностних значень деякі показники характеризуються спадаючою тенденцією (кількість населення; кількість випущених фахівців із

Таблиця 4.10

Моделі, що описують тренди показників впливу на розвиток людського капіталу (прогнозні значення)

Фактори впливу	Моделі	Коефіцієнт детермінації R^2	Прогнозні значення, роки				
			2019	2020	2021	2022	2023
Кількість наявного населення, тис. осіб (Y1)	$Y1 = -364,3x + 53367$	$R^2 = 0,9697$	42438,0	42073,7	41709,4	41345,1	40980,8
Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років(Y6)	$Y6 = 8E-06x^4 - 0,0013x^3 + 0,0606x^2 - 0,8291x + 70,873$	$R^2 = 0,8894$	71,92	72,07	72,19	72,28	72,33
Видатки зведеного бюджету на розвиток країни, млрд. грн. (Y15)	$Y15 = 1,1035x^3 - 18,248x^2 + 130,3x - 0,1266$	$R^2 = 0,9874$	1572,89	1933,12	2362,80	2868,53	3456,95
Видатки зведеного бюджету на освіту, млрд. грн. (Y16)	$Y16 = 0,1666x^3 - 3,238x^2 + 27,009x - 4,4741$	$R^2 = 0,9619$	234,39	281,14	337,40	404,19	482,49
Випущено фахівців з ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тис. осіб (Y23)	$Y23 = -0,8234x^2 + 38,045x + 2,5484$	$R^2 = 0,7946$	402,84	390,66	376,83	361,35	344,23
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб (Y27)	$Y27 = 0,0032x^4 - 0,2369x^3 + 5,5731x^2 - 50,348x + 422,03$	$R^2 = 0,9717$	123,08	114,77	110,45	111,12	117,86
Кількість науковців, осіб (Y28)	$Y28 = -80302\ln(x) + 325315$	$R^2 = 0,9761$	52192	49559	47009	44538	42141
Чисельність організацій, які виконують наукові дослідження й розробки (Y31)	$Y31 = -2,363x^2 + 47,994x + 1271,6$	$R^2 = 0,9674$	676	584	488	387	282
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб (Y38)	$Y38 = -537,27x + 22079$	$R^2 = 0,8365$	16706,30	16169,03	15631,76	15094,49	14557,22
Середньомісячна заробітна плата, грн (Y46)	$Y46 = 105,9x^2 - 354,13x + 2791$	$R^2 = 0,9640$	9840	11709	13791	16084	18590
Очікувана тривалість навчання, років (Y54)	$Y54 = -0,0265x^2 + 0,2545x + 14,674$	$R^2 = 0,9383$	14,6	14,3	13,9	13,5	13,0

Примітка: розроблено автором (фактори впливу сформовано на основі даних Державної служби статистики, 2019).

ЗВО III-IV рівнів акредитації; чисельність організацій, які виконують наукові дослідження й розробки; кількість науковців, очікувана тривалість навчання та ін.), що негативно впливатиме на розвиток людського капіталу. Це свідчить про необхідність активізації державного регулювання й впровадження заходів, направлених на підвищення ефективності відтворення та розвитку людського капіталу країни. Високі значення коефіцієнта детермінації R^2 свідчать про значну тісноту зв'язку між залежною змінною Y та незалежною змінною X .

Для встановлення взаємозв'язку між факторами впливу на розвиток людського капіталу було здійснено побудову багатофакторних регресійних моделей за методом найменших квадратів з використанням запропонованого науковцями методологічного підходу щодо побудови моделей (Kuzmin, O. and Bublik, 2016; Бублик, М.І., 2014b). Отримані результати обчислень із використанням стандартного програмного забезпечення MS Excel наведено у табл. 4.11.

Здійснено економетричне моделювання впливу факторів на розвиток людського капіталу й побудовано кореляційно-регресійні моделі, а саме:

- модель рівня розвитку людського капіталу;
- модель розвитку національного ринку праці;
- модель зростання продуктивності суспільної праці;
- модель впливу держави на розвиток людського капіталу;
- модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання

ВВП країни (табл. 4.11). Розрахункові значення для побудови моделей наведено в додатку Ж. Дані табл. 4.11 свідчать, що в економіко-математичних моделях враховується значна кількість факторів як прямого, так і опосередкованого впливу на розвиток людського капіталу. Фактори відібрані, які найбільше суттєво впливали на його розвиток. Побудовані багатофакторні регресійні моделі свідчать, що зв'язок між факторами існує і достатньо стійкий. Коефіцієнт множинної детермінації показує на скільки результуючий показник залежить від факторних ознак.

Таблиця 4.11

Економетричні моделі розвитку людського капіталу

Показник (залежна змінна Y)	Моделі	Адекватність моделей за критерієм Фішера	t-критерій Ст'юдента
Модель рівня розвитку людського капіталу			
Y1 Індекс людського розвитку	$Y1 = -1,0121 + 0,0203 * X6 + 0,0196 * X54 + 4,0425 * 10^{-06} * X59,$ $R^2 = 0,928$	Fr _{розр} = 17,0936 > F _{крит} (0,0096)	tr _{розр} = 5,850 > t _{табл} (2,776)
Модель розвитку національного ринку праці			
Y2 Економічно активне населення (у віці 15 -70 років, тис. осіб)	$Y2 = -5,93 * 10^{-11} + 4,0004 * 10^{-14} * X23 - 2,054 * 10^{-13} * X27 + 1 * X39 + 1 * X40 - 1,872 * 10^{13} * X52,$ $R^2 = 1,0$	Fr _{розр} = 3,407E+29 > F _{крит} (8,85)	tr _{розр} = 6,212 > t _{табл} (3,182)
Модель зростання продуктивності суспільної праці			
Y3 Рівень суспільної продуктивності праці, дол/особу	$Y3 = 6457,055 - 0,346 * X39 + 0,882 * X46 + 0,051 * X58,$ $R^2 = 0,998$	Fr _{розр} = 702,32 > F _{крит} (6,727E-06)	tr _{розр} = 5,087 > t _{табл} (2,776)
Модель впливу держави на розвиток людського капіталу			
Y4 Видатки зведеного бюджету на розвиток держави, млрд. грн.	$Y4 = -1,226 - 1,988 * X16 + 4,824 * X17 + 11,055 * X18 + 2,156 * X19$ $R^2 = 0,994$	Fr _{розр} = 17,0936 > F _{крит} (0,0096)	tr _{розр} = 5,778 > t _{табл} (2,306)
Модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни			
Y5 ВВП, млн. дол.	$Y5 = -311706,7 + 5,104 * X38 + 18,89 * X48 + 1,16 * X11 + 10925,67 * X54 + 2,097 * X52 + 475,10 * X33,$ $R^2 = 0,999$	Fr _{розр} = 986,504 > F _{крит} (4,21)	tr _{розр} = 24,768 > t _{табл} (12,706)

Примітка: розроблено автором (X6 - середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років; X11 - кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, тис.; X15 - видатки зведеного бюджету на людський розвиток, млрд. грн.; X16 - видатки зведеного бюджету на освіту, млрд. грн.; X17 - видатки зведеного бюджету на охорону здоров'я, млрд. грн.; X18 - видатки зведеного бюджету на духовний та фізичний розвиток, млрд. грн.; X19 - видатки зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення, млрд. грн.; X23 - випущено фахівців з ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тис. осіб; X27 - підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб; X31 - чисельність організації, які виконують наукові дослідження й розробки; X33 - питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %; X38 - економічно активне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб; X39 - зайняте населення у віці 15 -70 років, тис. осіб; X40 - безробітне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб; X46 - середньомісячна заробітна плата, грн; X48 - продуктивність праці людського капіталу, дол/особу; X52 - міграція населення між Україною та іншими державами, приріст (скорочення), тис. осіб; X54 - очікувана тривалість навчання, років; X58 - ВВП України, млн. дол; X59 - ВВП на душу населення, дол. США).

Всі моделі перевірені на адекватність за допомогою розрахункового критерію Фішера й t-критерію Ст'юдента, які порівнюються з табличними значеннями.

Коефіцієнти рівняння показують кількісний вплив кожного фактора (при незмінності інших) на результуючий показник. Чим більше за модулем значення коефіцієнта незалежної змінної, тим більший вплив він чинить на результуючий показник. Аналізування моделі рівня розвитку людського капіталу (Y1) дає змогу визначити, що на індекс людського розвитку найбільший вплив має середня очікувана тривалість життя при народженні. Найменша сила впливу на результуючий показник - ВВП на душу населення.

В моделі розвитку національного ринку праці (Y2) найбільша сила впливу таких факторів, як чисельність зайнятого населення та кількість безробітних (у віці 15 -70 років). При зменшенні частки безробітних відповідно зростає чисельність зайнятих. Трансформаційні процеси на ринку праці найменше залежать від кількості випущених фахівців із закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації. Модель зростання продуктивності суспільної праці (Y3) показує, що на результуючий показник продуктивності праці найбільший вплив чинить фактор середнього розміру заробітної плати, який виступає головним мотиваційним фактором.

Обґрунтування моделі впливу держави на розвиток людського капіталу (Y4) показало, що найбільша сила впливу такого фактору, як видатки зведеного бюджету на духовний та фізичний розвиток. Також значний вплив мають видатки держави на охорону здоров'я. Це підтверджує той факт, що тільки та людина, яка має певний запас здоров'я, духовний та фізичний розвиток, може в повній мірі набувати освіти, професійні компетенції, розвивати творчі здібності, що виступає запорукою підвищення конкурентних переваг в розвитку інноваційної економіки України.

Аналізування моделі впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни (Y5) дало змогу визначити, що на результуючий показник ВВП найбільша сила впливу такого фактору, як очікувана

тривалість навчання. Найменший вплив фактора – міграція населення. Зростання рівня освіти людського капіталу України, застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та провадження моделі «освіта протягом життя» позитивно вплине на зростання суспільної продуктивності праці, що сприятиме зростанню показника ВВП країни.

Отже, оцінювання розвитку людини за допомогою побудови економетричних моделей дало змогу спрогнозувати основні параметри розвитку людського капіталу в умовах прискорення глобалізаційних процесів (табл. 4.12).

Таблиця 4.12

Розрахункові прогнозні значення параметрів розвитку людського капіталу на основі побудованих моделей

Показники (залежна змінна Y)	Регресійні моделі	Прогнозні значення, роки				
		2019	2020	2021	2022	2023
Модель рівня розвитку людського капіталу						
Y1 Індекс людського розвитку	$Y1 = -1,0121 + 0,0203 * X6 + 0,0196 * X54 + 4,0425 * 10^{-06} * X59$, $R^2 = 0,928$	0,749	0,746	0,742	0,730	0,728
Модель розвитку національного ринку праці						
Y2 Економічно активне населення, осіб	$Y2 = -5,93 * 10^{-11} + 4,0004 * 10^{-14} * X23 - 2,054 * 10^{-13} * X27 + 1 * X39 + 1 * X40 - 1,872 * 10^{-13} * X52$, $R^2 = 1,0$	18053	17897	17754	17622	17500
Модель зростання продуктивності суспільної праці						
Y3 Рівень суспільної продуктивності праці, дол/особу	$Y3 = 6457,055 - 0,346 * X39 + 0,882 * X46 + 0,051 * X58$, $R^2 = 0,998$	7806,9	7852,6	7894,8	7934,0	7970,5
Модель впливу держави на розвиток людського капіталу						
Y4 Видатки зведеного бюджету на розвиток держави, млрд. грн.	$Y4 = -1,226 - 1,988 * X16 + 4,824 * X17 + 11,055 * X18 + 2,156 * X19$ $R^2 = 0,994$	1223,7	1344,4	1462,4	1575,8	1682,6
Модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни						
Y5 ВВП, млн. дол.	$Y5 = -311706,7 + 5,104 * X38 + 18,89 * X48 + 1,16 * X11 + 10925,67 * X54 + 2,097 * X52 + 475,10 * X33$ $R^2 = 0,999$	131371	131331	131213	131008	130719

Примітка: побудовано автором.

Прогнозні значення показали, що індекс людського розвитку в перспективі зменшується, на що, в першу чергу, впливає зниження очікуваної тривалості навчання. Чисельність активного населення на прогнозний період також знижується, на що впливає, по-перше, демографічна криза (стрімке скорочення населення України), по-друге, посилення трудової міграції і втрата інтелектуального капіталу країни. Рівень суспільної продуктивності праці та видатки держави на розвиток країни (й на розвиток людського капіталу), за прогнозними розрахунками, збільшується, що є позитивною тенденцією. Але несприятливі обставини втрати людського капіталу, погіршення ситуації в сфері освіти, невідповідності її якості запитам ринку праці негативно впливають в перспективі на показник ВВП країни.

Таким чином, в умовах глобальних викликів стратегічними цілями України є побудова конкурентоспроможної інноваційної моделі соціально-економічного розвитку та інтеграція країни в європейський та світовий простір. Тому серед пріоритетних завдань нашої країни є реалізація ефективної політики державного регулювання розвитком людського капіталу. Але концепція його розвитку ще мало усвідомлена й мало досліджена не тільки на особистісному рівні та мікрорівні, але й на рівні держави.

Тому, з нашої точки зору, для підвищення ефективності використання та розвитку національного людського капіталу, особливо, коли посилюються процеси глобалізації, необхідно вжити певних заходів з боку держави, а саме:

- удосконалення законодавчої бази в аспекті розвитку людського капіталу як основи розбудови соціальної держави;
- впровадження нової моделі соціальної політики, де акценти будуть не на потребах конкретних соціальних груп, а на кожній людині;
- переорієнтація на продуктивну зайнятість та створення високотехнологічних робочих місць в умовах застосування інноваційної моделі розвитку виробництва;

- модернізація інституту освіти та підвищення кваліфікації з урахуванням вимог економіки знань;

- впровадження моделі «держава – бізнес-структури – заклади вищої освіти – розвиток людського капіталу», яка надасть можливість набувати знання та досвід протягом життя й тим самим підвищувати якість людського капіталу;

- підтримка розвитку підприємництва, що сприятиме створенню робочих місць та самозайнятості;

- впровадження інвестиційного партнерства (державно-приватного, банківського) для забезпечення інноваційного відтворення людського капіталу (Носик, 2016, с.349);

- розробка та впровадження мотиваційних програм задля зменшення міграційних потоків за кордон та впливу інтелектуального капіталу.

Таким чином, формування та розвиток людського капіталу можливе лише за умови інвестування в людину з боку держави, підприємства та самої особистості. Інноваційно-інвестиційний розвиток економіки України та інтелектуалізація потребують ефективного формування інноваційної моделі розвитку людського капіталу, яка передбачає стимулювання творчої активності, самоудосконалення, самореалізації та інноваційної культури індивіда, що буде сприяти підвищенню конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

Висновки до розділу 4

Таким чином, в умовах поширення глобалізаційних процесів відбувається загострення конкуренції, що посилює нові вимоги до формування й розвитку людського капіталу, до підвищення його конкурентоспроможності. Здійснені дослідження дають змогу сформулювати такі висновки:

1. Обґрунтовано, що в умовах глобальних трансформацій підвищується роль інтелектуалізації людського капіталу. Ключовими елементами розвитку людського капіталу та становлення економіки знань виступають інтелектуальний, освітній, культурно-психологічний потенціал, здоров'я нації. Визначено, що інтелектуалізація здійснюється за трьома основними напрямками: 1) підвищення інтелекту наукомістких компонентів суспільства шляхом накопичення знань за допомогою нових інформаційних технологій; 2) внесення інтелекту в інші інфраструктурні компоненти суспільства за рахунок телекомунікаційних взаємодій; 3) створення колективного, асоційованого інтелекту суспільства. З'ясовано, що розробка стратегії модернізації системи освіти та науки в довгостроковій перспективі має стати базовою передумовою відтворення та нагромадження людського капіталу.

2. Досліджено вплив глобалізації на інноваційну діяльність й встановлено, що інноваційна праця виступає каталізатором соціального, економічного та інноваційного розвитку. Ресурсне забезпечення інноваційної праці пов'язане з формуванням, розвитком і використанням людського капіталу. Доведено, що людський капітал забезпечення інноваційної праці представляє собою інтегральну сукупність можливостей працівників до інноваційної діяльності, під якою розуміється його спроможність до творчої праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, формування інноваційної культури, інноваційного типу мислення тощо. При цьому, враховуються всі стадії кругообігу людського капіталу (інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення, реінвестування).

3. Сформовано й узагальнено систему основних параметрів розвитку людського капіталу, класифікація яких здійснена за структурними компонентами. Виокремлено параметри формування людського капіталу інноваційної праці, які структуровані за кількісними і якісними ознаками. Визначено, що людський капітал в умовах глобалізації, яка являє собою інтеграцію та взаємозалежність економік країн світу, що призводить до формування глобальних ринків, став важливим фактором розвитку

суспільства. Якісний розвиток людського капіталу, як визначальний чинник розбудови моделі інноваційної економіки, яка базується на інформаційних та інтелектуальних технологіях виробництва, викликає необхідність активізації державних регуляторів та проведення системної політики, що сприятиме ефективному розвитку людини та її творчих здібностей.

4. Удосконалено модель формування людського капіталу на основі використання соціальних технологій в умовах інноваційного розвитку економіки. Досвід розвинених країн переконливо свідчить, що впровадження соціальних технологій сприяє зростанню продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємства і здатні принести вагомий економічний та соціальний ефект, що підвищить конкурентні переваги національної економіки в цілому. Обґрунтовано, що реалізація блоку соціальних технологій у формування та розвиток людського капіталу дозволить покращити стратегічний та фінансовий стан як корпорацій, так і держави в цілому, підвищити корпоративну культуру та конкурентоспроможність, інтегруватися в світовий економічний простір.

5. Запропоновано інституціональну модель державного регулювання процесами формування, використання та розвитку людського капіталу. Доведено, що в умовах трансформаційних змін, з появою нових інститутів на ринку праці, з розвитком нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу спостерігається позитивний вплив на використання потенціалу людського капіталу шляхом зміни соціально-трудових відносин, впровадження гомоцентричної моделі управління, соціалізації праці, власності, управління на мікрорівні. Обґрунтовано, що соціальне партнерство, головними учасниками якого виступають роботодавці, наймані працівники та держава, виступає дієвим механізмом регулювання соціально-трудових відносин і реалізується у формі соціального діалогу.

6. Удосконалено інституціональну модель управління людським капіталом, яка включає інструменти, напрямки, результати впливу інституційних чинників на систему управління людським капіталом. Головними акцентами виступають соціалізація відносин та інноваційний розвиток. Доведено, що процеси євроінтеграції України вимагають розробки

нової вітчизняної моделі соціальної політики із врахуванням зарубіжного досвіду, що дасть змогу отримати відчутний позитивний соціальний ефект. Визначено, що формуванню нової моделі соціальної політики притаманні сучасні риси – соціальний вимір та соціальний простір, соціальні технології та соціальна база, соціальна екологія.

7. Обґрунтовано, що в умовах глобальних викликів стратегічними цілями України є розбудова конкурентоспроможної інноваційної моделі соціально-економічного розвитку та інтеграція країни в європейський та світовий простір. Доведено, що формування інноваційної моделі розвитку економіки та економіки знань в Україні гальмується цілою низкою причин, в першу чергу, які стосуються неефективного використання людського капіталу. До них відносяться: неузгодженість економічної і соціальної політики держави, недосконалість законодавчої бази в частині відтворення та розвитку людського капіталу, недостатня адаптація системи освіти до вимог ринку, тінізація економіки та ринку праці, низький рівень оплати праці та недосконалий мотиваційний механізм до продуктивної праці, недосконалий механізм соціального захисту та соціального діалогу, посилення трудової міграції та втрата інтелектуального капіталу тощо. Визначено головні завдання, які постають перед державою в забезпеченні ефективного розвитку конкурентоспроможного людського капіталу. Запропоновано національну модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, яка спрямована на зміцнення конкурентних переваг країни.

8. Досліджено фактори впливу на розвиток людського капіталу, побудовано лінії трендів за допомогою різних типів апроксимуючої залежності. Побудовано моделі, що описують тренди показників впливу на розвиток людського капіталу, та розраховано їх прогностичні значення. Для встановлення взаємозв'язку між факторами впливу на розвиток людського капіталу здійснено побудову багатофакторних регресійних моделей, а саме: модель рівня розвитку людського капіталу; модель розвитку національного ринку праці; модель зростання продуктивності суспільної праці; модель впливу держави на розвиток людського капіталу; модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни. Запропоновані

моделі дали змогу визначити прогностні значення, проаналізувати розвиток людського капіталу на перспективу та визначити стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності як людського капіталу, так і національної економіки в цілому.

9. Виявлено, що в умовах посилення глобалізаційних процесів головними стратегічними пріоритетами України є розбудова інноваційно-інвестиційної моделі економічного розвитку та формування ефективної системи державного управління й регулювання, що сприятиме процесам інтеграції України в європейський економічний, політичний та правовий простір. Досліджено, що найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності національної економіки та соціально-економічного прогресу країни є ефективне формування, використання та розвиток людського капіталу.

10. Обґрунтовано, що в умовах глобальних викликів для підвищення конкурентоспроможності економіки з боку держави необхідно взяти відповідних заходів щодо розвитку та ефективного використання людського капіталу. Доведено, що Україна має значні резерви для ефективного відтворення та розвитку людського капіталу, проте необхідно здійснити значну кількість інституціональних трансформацій, задіяти інструменти та важелі державного регулювання, щоб створити відповідні умови для творчого розвитку людини, що дасть змогу підвищити рівень конкурентоспроможності національного людського капіталу та посідати високі позиції в світових рейтингах.

Результати авторських напрацювань відображено у наукових публікаціях (Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2013b; Шахно, А.Ю., 2015c; Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2015; Шахно, А.Ю. та Ковальчук, Т.М., 2016; Шахно, А.Ю., 2017g; Шахно, А. Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018; Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018b; Шахно, А.Ю., 2018f; Шахно, А.Ю. та Григораш, Т.С., 2018; Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2018; Shakhno, A. and Bublik, M., 2018; Шахно, А.Ю., Бублик, М.І. та Тхоренко, Д.В., 2019; Шахно, А.Ю. та Клименко, К.В., 2019).

РОЗДІЛ 5

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ З УРАХУВАННЯМ ТЕНДЕНЦІЙ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

5.1. Роль держави у формуванні та розвитку людського капіталу

Глобальні трансформації, як реальна дійсність і стратегічна перспектива, стають головною закономірністю світового розвитку, що спонукає по-новому підходити до ролі держави як міжнародної інституції. Процеси глобалізації впливають на структуру національних економік, створюють конкуренцію між країнами, формують глобальні правила формування світової економіки, де на перший план виходить впровадження інноваційної політики розвитку інтелектуального капіталу, що пов'язано зі зростанням значення знань, навичок, рівня життя тощо.

Сучасна парадигма формування та розвитку людського капіталу є вирішальним ресурсом зміцнення конкурентоспроможності держави, визначальним фактором в розбудові інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України. В умовах глобалізації з розвитком сучасних інформаційних технологій та високотехнологічних галузей, з розвитком економіки знань центральне місце посідає людина як носій науково-технічного потенціалу, знань, вмінь, інтелекту тощо.

Інноваційний розвиток України залежить від ефективного відтворення та розвитку людського капіталу, де визначальна роль в цьому процесі відводиться державі. Особистість з відповідним рівнем освіти, набутих знань, компетенцій, досвіду, з певним запасом здоров'я виступає головним фактором соціально-економічного розвитку країни. Але для цього державі необхідно залучати інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, мотивацію праці, мобільність працівників, тобто в ті сфери діяльності, де відбувається процес відтворення людського капіталу (Павленко, 2014, с.63).

Виважена державна політика щодо формування та розвитку людського капіталу є головною умовою економічного, соціального, інтелектуального та наукового прогресу як суспільства в цілому, так і особистості зокрема. Важливість оцінки ефективності та результативності державного регулювання розвитку людського капіталу зумовлюється сучасними тенденціями щодо формування інноваційної економіки знань у світі, що і підтверджує актуальність даного дослідження (Гвоздик, 2014).

Аналіз досліджень і публікацій свідчить про те, що проблемі формування та розвитку людського капіталу, інвестуванню в нього, ролі держави в цьому процесі приділяли увагу багато вітчизняних вчених-економістів: М. Ажажа, В. Антонюк, Д. Богиня, М. Бублик, О. Власюк, Р. Войтович, В. Геєць, О. Грішнова, О. Губенко, М. Долішній, Г. Євтушенко, А. Колот, А. Коровський, О. Кузьмін, В. Куценко, А. Лазарев, О. Левчук, Е. Лібанова, В. Лич, І. Лукінова, Л. Мельничук, Л. Михайлова, М. Миколайчук, В. Осецький, В. Мандибури, С. Мочерній, В. Оникієнко, Г. Прошак, М. Соколик, І. Сорока, Г. Тарасенко, С. Тютюнникова, А. Турило, Н. Ушенко та інші.

Разом з тим, ще недостатньо дослідженими залишаються питання державного впливу на відтворення людського капіталу, забезпечення відповідних соціально-економічних умов для його розвитку. Останнім часом характерною ознакою модернізаційних перетворень України стала орієнтація на європейську інтеграцію, у зв'язку з чим серед головних завдань нашої держави є реалізація політики державного регулювання щодо формування та розвитку людського капіталу.

Регуляторна політика держави базується, в першу чергу, на основі прийнятих нормативно-правових актах. В умовах розбудови інноваційної економіки розвиток людського капіталу неможливий без дієвих державних механізмів.

В Україні за період незалежності відбулася трансформація старих державних інститутів (правовий інститут, інститут освіти та професійного

навчання, інститут охорони здоров'я населення, інститут демографічної політики) та створені нові інститути (інститут соціальної політики, мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, інститути регулювання доходів та подолання бідності, інститут міграційної політики та ін.). Державне регулювання процесами відтворення людського капіталу необхідно розглядати в контексті глобалізації з урахуванням національних стратегій, враховуючи особливості економічного розвитку.

Головними інструментами державного регулювання розвитку людського капіталу є Конституція України, прийняті закони України, державні цільові програми, стратегічні документи. Основними нормативно-правовими документами загальнодержавного рівня щодо формування та розвитку людського капіталу виступають:

1. Конституція України (від 28.06.1996 № 254к/96-ВР).
2. Закони України:
 - «Про Державний бюджет України»;
 - «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (від 19.11.1992 р. №2801-ХІІ);
 - Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» (від 24.02.1994 р. №4004-ХІІ);
 - «Про вищу освіту» (від 01.07.2014 р. №1556- VIII);
 - «Про освіту» (від 05.09.2017 р. №2145- VIII);
 - «Про охорону дитинства» (від 26.04.2001 р. №2402-III);
 - «Про національну програму інформатизації» (від 04.02.1998 р. №74/98-ВР);
 - «Про інноваційну діяльність» (від 04.07.2002 р. №40-IV);
 - «Про зайнятість населення» (від 01.03.1991 р. №803-ХІІ, ст. 35);
 - Кодекс законів про працю України, затверджений Законом №322-VIII від 10.12.1971 р.;
 - «Про оплату праці» (від 24.03.1995 р. №108/95-ВР);
 - «Про охорону праці» (від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ);

- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999р. №1045-XIV);
- «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (від 22.06.2012 № 5026-VI);
- «Про соціальний діалог в Україні» (від 23.12.2010 № 2862-VI);
- «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (від 14.01.1998 № 16/98-ВР);
- «Про колективні договори і угоди» (від 01.07.1993 № 3356-XII);
- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (від 23.09.1999 № 1105-XIV);
- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (від 02.03.2000 № 1533-III);
- «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» (від 20.10.2009 р. № 1646-VI);
- «Про доступ до публічної інформації» (від 13.01.2011 № 2939-VI);
- «Про державну програму інформатизації» (від 04.02.1998 № 74/98-ВР);
- «Про свободу совісті та релігійні організації» (від 23.04.1991 р. №987-XII) та інші.

3. Державні цільові програми:

- Державна програма «Репродуктивне та статеве здоров'я нації на період до 2021 року»;
- Міжгалузєва комплексна програма «Здоров'я нації»;
- Комплексна програма забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін;
- Державна цільова соціальна програма розвитку фізичної культури і спорту на період до 2020 року (від 1 березня 2017 р., №115) та інші.

4. Стратегічні документи:

- Стратегія сталого розвитку «Україна 2020: стратегія національної модернізації» (Указ Президента від 12 січня 2015 р.);
- Середньостроковий план пріоритетних дій уряду на період 2017-2020 р.р., розділ III «Розвиток людського капіталу»;
- Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.;
- Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015 № 298 «Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників»;
- Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» (від 31.05.2013 № 318/655);
- Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання» (від 16.05.2013 № 269);
- Стратегія державної кадрової політики на 2012- 2020 рр.;
- Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016 – 2020 рр. (від 26 лютого 2016 р. № 68/2016);
- Стратегія розвитку й використання трудового потенціалу в Україні на період до 2025 року;
- Указ Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» (від 17.11.1998 № 1258/98);
- Наказ Національної служби посередництва і примирення «Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» (від 21 липня 2011 року № 73);
- Указ Президента України «Про введення в дію рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2016 р. «Про

Доктрину інформаційної безпеки України»» (від 25 лютого 2017 р.№ 47/2017);

- Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» (від 02.04.2011 № 347/2011);

- Концепція розвитку громадянської освіти в Україні, яка визначатиме шляхи розвитку громадянських компетентностей людини (від 3 жовтня 2018 р.) та інші.

Прийняті правові акти спрямовані на забезпечення розвитку людського капіталу. Але аналізування сучасного стану його розвитку в Україні (розділ 3) свідчить про недостатнє використання всіх інструментів і важелів держави для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

З огляду на стратегічні пріоритети розвитку держави, необхідне фінансове забезпечення тих сфер діяльності, які сприяють підвищенню якості людського капіталу. Ключовим фактором розвитку людського капіталу є інвестиції в нього, які представляють собою будь-які витрати, які підвищують продуктивні здібності людини, рівень кваліфікації, що слугує в майбутньому джерелом доходів як індивіду, так і суспільству в цілому.

Формування конкурентних переваг людського капіталу значною мірою залежить від зацікавленості держави та розмірів видатків на розвиток людини, що реалізується у вигляді інвестування в освіту і науку, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток населення. Від того, як держава буде фінансувати у формування й розвиток людського капіталу, отримуючи право на майбутні прибутки від його використання, залежать економічний, соціальний й культурний розвиток країни у перспективі.

Отже, провідну роль та велике значення у підвищенні якості людського капіталу відіграє державне регулювання та здійснення інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування, відтворення та розвитку людського капіталу. Реалізація державної політики є головною умовою соціально-економічного, інформаційного та науково-технічного прогресу.

В сучасних умовах розвитку оцінка стану людського капіталу країни є неоднозначною. З одного боку, спостерігається підвищення якісних характеристик людського капіталу: зростає інформаційна та комп'ютерна грамотність, збільшується частка населення з вищою освітою, з'являються нові інноваційні форми зайнятості тощо. Але з другого боку, відбуваються процеси руйнівного характеру в Україні: демографічний спад населення та погіршення показників здоров'я, посилюється трудова міграція, особливо загрозливий характер набуває інтелектуальна міграція людського капіталу. Головними причинами виступають зниження рівня та якості життя, низька оплата праці, поширення бідності тощо. Для подолання негативних процесів важлива роль належить державі, інструментами якої є впровадження соціально-економічної та інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування та розвитку людського капіталу. Обраний курс України в напрямку євроінтеграції вимагає перейти на інноваційно-інвестиційний шлях розвитку. Найбільш перспективним напрямом інвестування коштів є людський розвиток як головний фактор підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Важлива роль в цьому процесі належить державі.

Науковці по-різному підходять до визначення категорії «інвестування в людський капітал», але більшість з них мають спільну думку, що інвестиції в людський капітал представляють собою всі цілеспрямовані витрати на розвиток людини в грошовій або іншій формі (охорону здоров'я, на освіту, мобільність, фізичний та духовний розвиток), які сприяють інтелектуальному розвитку, підвищенню продуктивних здібностей, вдосконаленню професійного рівня індивіда, що приносить в майбутньому дохід як особистості, так і суспільству в цілому (Ковальчук та Шахно, 2016, с.34; Чухно, 2018).

Людина знаходиться в центрі соціально-економічної системи як фактор виробництва і як споживач. Щоб перетворити отримані знання, компетенції, досвід, здібності на доходи, людині необхідно постійно

працювати. Тому джерелом прибутків є не рівень освіти, кваліфікації, а безпосередньо праця особистості. Інвестування в людину здійснюється в двох напрямках: перший - вкладання фінансових коштів та ресурсів; другий - витрати часу та сили (Ковальчук та Шахно, 2016, с.35).

Зарубіжний досвід економічно розвинених країн свідчить, що інвестування у розвиток людини у довгостроковій перспективі навіть у незначних обсягах дозволяє отримати набагато більшу економічну віддачу, ніж витрати в інші напрями розвитку підприємства. Інвестиції в людський капітал розглядаються як дуже важливе джерело економічного зростання, більш важливе, ніж інвестиції у фізичний капітал.

Серед науковців виникають дискусії, наскільки припустимо порівнювати інвестиції в людський капітал зі звичайними інвестиціями на технічний розвиток підприємства. Одні вважають під інвестиціями в людський капітал будь-які дії, що приносять певний результат. Інші – вкладення коштів в поліпшення якісних характеристик людини. Як видно, вчені-економісти не мають єдиної думки до визначення даної категорії. Але більшість науковців приходять до висновку, що інвестиції в людський капітал — це всі цілеспрямовані вкладення в розвиток людського капіталу, що сприяє вдосконаленню інтелектуального та професійного росту індивіда, зростанню національного доходу (або доходу підприємства) та потребують суттєвих затрат. До таких інвестицій можна віднести витрати на одержання освіти, підвищення кваліфікації, збереження та зміцнення здоров'я, народження і виховання дітей, вдосконалення комунікативних здібностей тощо (Мельничук, 2013а, с.30).

Важливі кроки для розвитку інвестування в людський капітал були зроблені ще у вересні 2000 року на Саміті Тисячоліття в Нью-Йорку. Україна підписала «Декларацію тисячоліття» ООН й прийняла зобов'язання досягти Цілей Тисячоліття, які направлені на підвищення якості життя та розвиток людського капіталу. Політика держави в цьому напрямку стала окремим, самостійним видом регулятивної функції уряду (Шекшуєв, 2009).

Необхідно акцентувати увагу на тому, що на рівень формування та розвиток людського капіталу значний вплив має державне регулювання, тобто її зацікавленість у його збільшенні шляхом державних видатків з бюджету на охорону здоров'я, освіту, духовний та фізичний розвиток населення тощо. Державі необхідно застосовувати всі важелі та стимули, а також примусові заходи, які сприятимуть ефективному формуванню, нагромадженню та розвитку людського капіталу. До примусових заходів відноситься, наприклад, обов'язкова середня освіта в країні тощо.

У розвинених країнах світу все більшу частку витрат на людський розвиток держава бере на себе, усвідомлюючи важливість і стратегічне значення інвестування, що сприяє економічно-інноваційному розвитку країни. Як свідчать дослідження науковців, найбільш пріоритетною формою інвестицій є освіта, яка в майбутньому створює найбільші конкурентні переваги. Інвестиції сприяють формуванню висококваліфікованих працівників, які здатні до інноваційної праці та підвищення продуктивності праці. Завдяки їх використанню забезпечуються більш високі темпи соціально-економічного розвитку країни. Підвищення видатків на освіту на 1% призводить до підвищення ВВП країни на 0,35%.

Важливою умовою здобуття освіти, знань, умінь та навичок є міцне здоров'я людини. Інвестуючи кошти в охорону здоров'я, держава, таким чином, підвищує ефективність використання людського капіталу та отримує можливість щодо додаткових доходів (Мельничук, 2013, с.30).

На рис. 5.1 представлено загальні витрати на охорону здоров'я в Україні порівняно з Європейським регіоном за період 2005-2015 рр. (наведі останні дані). Аналіз ситуації, яка склалась наразі в системі охорони здоров'я України свідчить про те, що принципи діяльності цієї галузі не зовсім відповідають сучасним економічним умовам держави. Витрати на охорону здоров'я України у 2015 р. склали 7,81 % від ВВП, в той час як у Європейському регіоні в цілому фінансування складає 8,4% як мінімум.

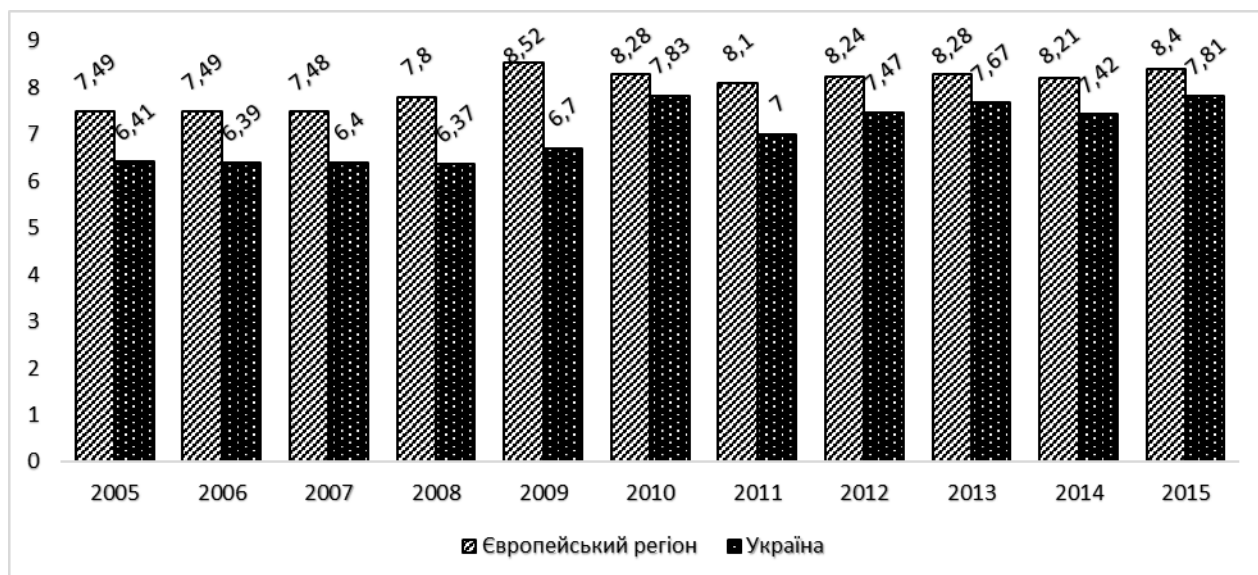


Рис. 5.1. Загальні витрати на охорону здоров'я в Україні порівняно з Європейським регіоном за 2005-2015 рр. (останні дані)

Примітка: розроблено автором на основі даних (Всесвітня організація охорони здоров'я, 2017; Державна служба статистики України, 2018).

На сьогодні українська система охорони здоров'я перебуває у стагнующому стані, коли коштів вистачає лише на підтримання життєдіяльності існуючої системи.

Проаналізуємо рівень витрат держави на розвиток людського капіталу, використовуючи офіційні дані Міністерства фінансів України (Статистичні збірники «Бюджет України 2014», «Бюджет України 2017»). В табл. 5.1 та на рис. 5.2 представлено видатки зведеного бюджету України на людський розвиток за період 2005-2018 рр. За аналізований період питома вага державних видатків (до ВВП) на розвиток освітньої сфери коливалась в межах 18,9% (2005 р.) до 16,8% (2018 р.). Найбільші видатки були в 2009 р. й становили 21,7%, а найменші – в 2016 р. (15,5%). З 2009 р. спостерігається спадна тенденція розміру видатків на освіту.

Також відбулося зменшення державних видатків на охорону здоров'я з 10,9% (2005 р.) до 9,3% (2018 р.) в загальному обсязі ВВП. Найменший рівень видатків держави на духовний та фізичний розвиток – від 2% до 3%. Протягом 2017-2018 рр. видатки становили 2,3% від ВВП.

Таблиця 5.1

Видатки зведеного бюджету України на людський розвиток
за період 2005-2018 рр.

Роки	Всього видатків зведеного бюджету	% ВВП	Освіта		Охорона здоров'я		Духовний та фізичний розвиток		Соціальний захист та соціальне забезпечення	
	млрд. грн		млрд. грн	Питома вага,%	млрд. грн	Питома вага,%	млрд. грн	Питома вага,%	млрд. грн	Питома вага,%
2005	141,7	x	26,8	18,9	15,5	10,9	3,5	2,5	40,1	28,3
2006	175,3	x	33,8	19,3	19,7	11,2	4,3	2,5	41,5	23,7
2007	226,1	x	44,3	19,6	26,7	11,8	5,7	2,5	48,6	21,5
2008	309,2	x	61,0	19,7	33,6	10,9	7,9	2,6	74,1	24,0
2009	307,4	x	66,8	21,7	36,6	11,9	8,3	2,7	78,8	25,6
2010	377,8	x	79,8	21,1	44,7	11,8	11,5	3,0	104,5	27,7
2011	416,9	31,7	86,2	20,7	48,9	11,7	10,8	2,6	105,4	25,3
2012	492,5	35,0	101,6	20,6	58,5	11,9	13,6	2,8	125,3	25,4
2013	505,8	34,8	105,5	20,9	61,6	12,2	13,7	2,7	145,1	28,7
2014	523,1	33,4	100,1	19,1	57,2	10,9	13,9	2,6	138,0	26,4
2015	679,8	34,4	114,2	16,8	71,0	10,4	16,2	2,4	176,3	25,9
2016	835,8	35,1	129,4	15,5	75,5	9,0	16,9	2,0	258,3	30,9
2017	1057,0	35,4	177,9	16,8	102,4	9,7	24,3	2,3	285,8	27,0
2018	1250,2	35,1	210,0	16,8	115,8	9,3	29,0	2,3	309,4	24,7

Примітка: сформовано й розраховано автором на основі даних (Статистичний збірник Міністерства фінансів України «Бюджет України 2014», «Бюджет України 2017», «Видатки зведеного бюджету України», 2019).

Найбільший розмір видатків держави - на соціальний захист та соціальне забезпечення. За період 2005-2018 рр. питома вага видатків зменшилась з 28,3% до 24,7%. Найкращий показник був в 2016 р. й становив 30,9%. Найменший рівень видатків спостерігається в 2007 р. (21,5%). В цілому, аналізування рівня видатків держави на людський розвиток показало поступове зменшення державних інвестицій, що є негативною тенденцією.

На рис. 5.2 графічно представлено видатки на розвиток людського капіталу у вартісному (номінальному) виразі за період 2005-2018 рр., які в загальному вигляді мають тенденцію до збільшення. Але в реальності в загальній сумі видатків зведеного бюджету їх відсоток зменшується.

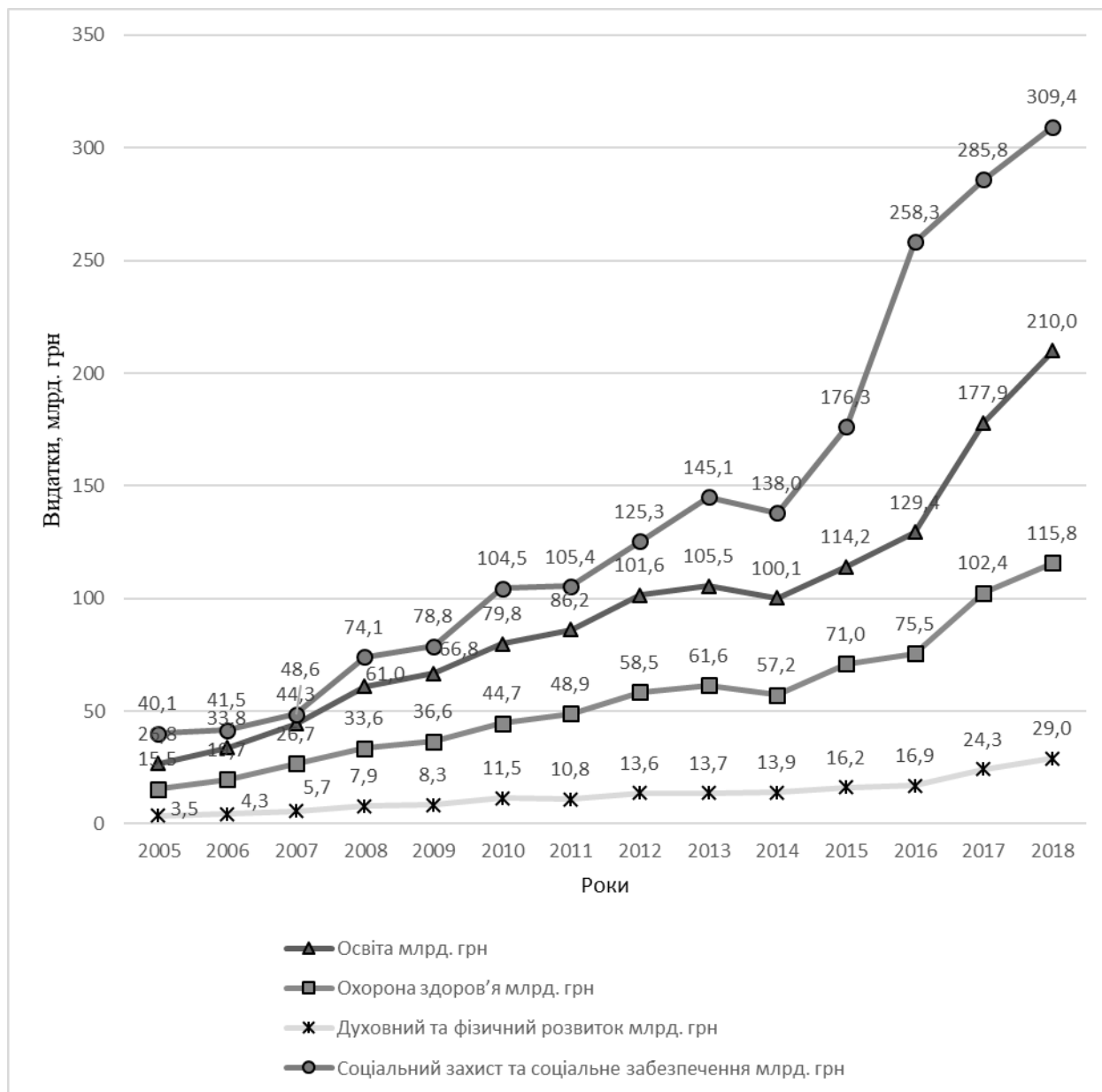


Рис. 5.2. Динаміка видатків з Державного бюджету України на людський розвиток за 2005-2018 рр.

Примітка: розроблено автором на основі даних (Статистичний збірник Міністерства фінансів України «Бюджет України 2014», «Бюджет України 2017», Державна служба статистики України, 2018).

Але враховуючи інфляційні процеси, доцільно провести аналіз динаміки темпів приросту та структури видатків держави на людський розвиток (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Динаміка темпів приросту видатків зведеного бюджету України на людський розвиток (2005-2018 рр.)

Роки	Всього видатків зведеного бюджету		Освіта		Охорона здоров'я		Духовний та фізичний розвиток		Соціальний захист та соціальне забезпечення	
	млрд. грн	Темп приросту, %	млрд. грн	Темп приросту, %	млрд. грн	Темп приросту, %	млрд. грн	Темп приросту, %	млрд. грн	Темп приросту, %
2005	141,7	<i>x</i>	26,8	<i>x</i>	15,5	<i>x</i>	3,5	<i>x</i>	40,1	<i>x</i>
2006	175,3	23,7	33,8	26,1	19,7	27,1	4,3	22,9	41,5	3,5
2007	226,1	29,0	44,3	31,1	26,7	35,5	5,7	32,6	48,6	17,1
2008	309,2	36,8	61,0	37,7	33,6	25,8	7,9	38,6	74,1	52,5
2009	307,4	-0,6	66,8	9,5	36,6	8,9	8,3	5,1	78,8	6,3
2010	377,8	22,9	79,8	19,5	44,7	22,1	11,5	38,6	104,5	32,6
2011	416,9	10,3	86,2	8,0	48,9	9,4	10,8	-6,1	105,4	0,9
2012	492,5	18,1	101,6	17,8	58,5	19,5	13,6	26,3	125,3	18,9
2013	505,8	2,7	105,5	3,9	61,6	5,4	13,7	0,2	145,1	15,8
2014	523,1	3,4	100,1	-5,1	57,2	-7,2	13,9	1,4	138,0	-4,9
2015	679,8	30,0	114,2	14,1	71,0	24,2	16,2	17,1	176,3	27,8
2016	835,8	22,9	129,4	13,3	75,5	6,4	16,9	4,1	258,3	46,5
2017	1057,0	26,5	177,9	37,5	102,4	35,6	24,3	43,8	285,8	10,6
2018	1250,2	18,3	210,0	18,0	115,8	13,1	29,0	19,3	309,4	8,3

Примітка: сформовано й розраховано автором на основі даних (Статистичний збірник Міністерства фінансів України «Бюджет України 2014», «Бюджет України 2017», «Видатки зведеного бюджету України», 2019).

Дані табл. 5.2 свідчать, що темпи приросту видатків держави на розвиток людського капіталу значно зменшились в 2009 р. в порівнянні з 2008 р., де видатки держави були в межах 25,8% - 52,5%.

В 2009 році видатки держави становили:

- на освіту – 9,5%;
- на охорону здоров'я – 8,9%;

- на фізичний та духовний розвиток – 5,1%;
- на соціальний захист та соціальне забезпечення – 6,3%.

Такий стан можна пояснити впливом всесвітньої фінансово-економічної кризи, яка розпочалась в кінці 2008 р. й мала свої негативні наслідки на розвиток держави в цілому.

Друга хвиля суттєвого зменшення видатків держави на людський розвиток розпочалася в 2014 р., на що вплинула негативна політична ситуація в Україні. Темпи приросту видатків в 2014 р. в порівнянні з 2013 р. наступні:

- на освіту – -5,1%;
- на охорону здоров'я – -7,2%;
- на фізичний та духовний розвиток – 1,4%;
- на соціальний захист та соціальне забезпечення – -4,9%.

З 2015 р. спостерігається покращення ситуації – видатки на людський розвиток зростають. В 2018 р. хоча абсолютний розмір видатків на людський розвиток зростає, проте темпи приросту суттєво зменшились, що є негативною тенденцією. З нашої точки зору, для об'єктивної оцінки щодо стану забезпечення державою людського розвитку в країні необхідно проаналізувати структуру видатків держави (рис. 5.3).

На рис. 5.3 представлена структура видатків на розвиток людського капіталу в Україні в загальній сумі видатків держави за період 2005 – 2018 рр. Аналіз показав, що питома вага видатків держави на освіту максимального рівня досягала в 2009 р. (21,7%) й в 2010 р. (21,1%). Найменший показник в 2016 р. – 15,5%. В 2015 р. та 2018 р. питома вага видатків стабільна - на рівні 16,8%. Але в цілому зменшення видатків на освіту негативно позначається на розвитку людського капіталу й в майбутньому є загрозою зниження конкурентних переваг країни в глобалізованому світі. Питома вага видатків на охорону здоров'я в цілому за аналізований період зменшились з 10,9% (2005 р.) до 9,3% (2018 р.), що є негативною тенденцією.

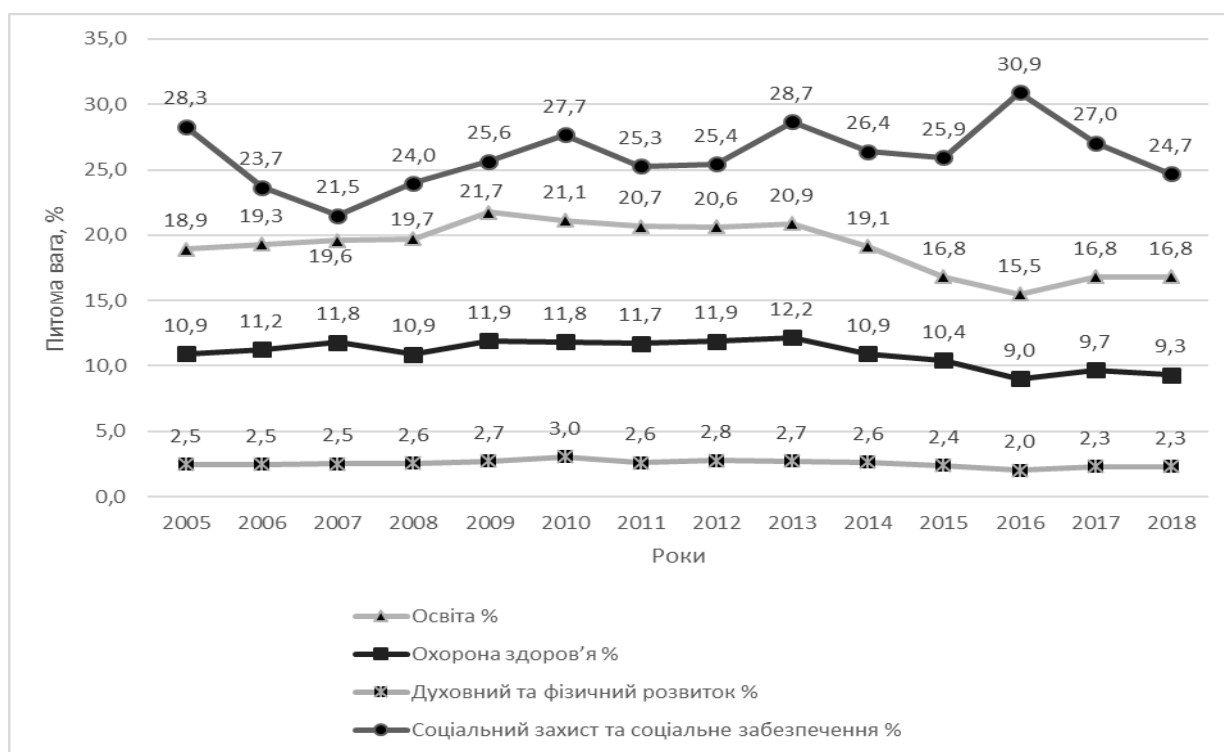


Рис. 5.3. Структура витрат зведеного бюджету України за період 2005 – 2018 рр.

Примітка: розроблено автором на основі даних (Статистичний збірник Міністерства фінансів України «Бюджет України 2014», «Бюджет України 2017», «Витатки зведеного бюджету України», 2019).

Найбільша сума витратків була в 2013 р. й становила 12,2%, а найменша в 2016 р. - 9,0%. Державі необхідно застосувати певні заходи для покращення ситуації.

Також можна відзначити зменшення питомої ваги витратків держави на:

- духовний та фізичний розвиток – з 2,5% (2005 р.) – до 2,3% (2018 р.);
- соціальний захист та соціальне забезпечення – з 28,3% (2005 р.) – до 24,7% (2018 р.).

Отже, розглянувши динаміку витрат зведеного бюджету України за період 2005-2018 рр., можна зробити висновок, що держава зменшує частку витрат на розвиток людського капіталу, що є негативною тенденцією економічного зростання країни.

Протягом досліджуваного періоду спостерігаються незначні зміни в структурі витратків бюджету. Співвідношення між статтями витратків залишається майже незмінним. Найбільшу питому частку займають витатки

на освіту та соціальний захист й соціальне забезпечення. Найменшу питому вагу мають видатки на духовний та соціальний розвиток (від 2% до 3% бюджету країни).

Загальна ситуація видатків держави на розвиток людини (питома вага в загальній кількості видатків держави) за період 2005 – 2018 рр. – це спадаюча тенденція, тобто за всіма показниками відзначається зменшення відсотка на людський розвиток, що потребує прийняття відповідних заходів з боку держави для покращення ситуації.

Інструментом впливу на процеси відтворення людського капіталу є соціально-економічна політика держави. Значну увагу процесам реалізації державної соціальної політики та її впливу на людський капітал в своїх дослідженнях приділяють відомі вітчизняні науковці: О. Амоша, В. Антонюк, Е. Лібанова, Л. Мельничук, О. Новікова, І. Ящишина та ін.

Соціальна політика представляє собою комплекс дій, принципів, методів та інструментів держави, за допомогою яких створюються умови для всебічного розвитку людського капіталу та досягаються в довгостроковій перспективі визначені соціальні орієнтири, які забезпечують національну безпеку та реалізують громадські права людини.

Соціальна політика знаходиться в тісному зв'язку з економічною та конкурентною політикою держави. Вона сприяє підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу та реалізації потенціалу на ринку праці. Головним об'єктом соціальної політики держави є національний людський капітал, який представляє собою творчий, освітній, професійний, інноваційний потенціал індивідів, що реалізується в системі політико-правових, соціально-економічних, інноваційно-інвестиційних, культурно-ментальних традицій та інших відносин й виступає генератором та ключовим чинником розвитку суспільства (Мних, 2015).

Головними складовими соціальної політики держави виступають:

- розвиток соціально-трудова відносин та сприяння зайнятості людського капіталу;

- охорона здоров'я;
- система освіти та професійного навчання;
- фізичний та духовний розвиток;
- розподіл і перерозподіл доходів населення;
- розвиток елементів соціальної інфраструктури;
- соціальний захист, надання соціальної допомоги й соціальної підтримки населенню;

- охорона й збереження безпечного навколишнього середовища тощо.

Соціальна політика держави повинна реалізовуватися за двома основними напрямками:

1) реалізація людського капіталу як ключового ресурсу розвитку економіки й держави в цілому;

2) забезпечення якості розвитку людського капіталу – розвиток соціальної інфраструктури, надання соціальних послуг тощо (Підпригора, 2015.).

У відповідності до чинного законодавства України, яке регулює суспільні відносини, основними завданням соціальної діяльності держави на сучасному етапі повинні бути:

- забезпечення умов максимальної реалізації принципів соціальної справедливості та розподілу, соціальної відповідальності та згуртованості, прав соціальної свободи, гарантій людини, що визначені Конституцією України;

- подолання демографічних кризових явищ, що набули загрозливого характеру для відтворення та розвитку людського капіталу України;

- створення умов для ліквідації бідності й забезпечення зростання рівня та якості життя населення країни (збільшення заробітної плати, стипендій, пенсій, компенсаційних виплат);

- підтримка розвитку підприємництва та ділової активності;

- ефективна підтримка з боку держави розвитку системи освіти та професійного навчання, сфери охорони здоров'я, фізичного та духовного

розвитку людського капіталу, науки, культури тощо;

- сприяння захисту інтелектуального капіталу нації, його примноження;
- дотримання соціальних гарантій та задоволення соціальних потреб;
- здійснення активної екологічної політики в аспекті збереження навколишнього середовища тощо.

Державна соціальна політика в умовах системної та політичної кризи (зниження ВВП, зниження суспільної продуктивності праці, зростання рівня безробіття, споживчих цін, посилення міграційних процесів, формування нових соціальних груп, воєнних дій тощо) набуває нових рис та має свою специфіку. В нестабільних кризових умовах розвитку економіки соціальна політика держави повинна:

- швидко реагувати на постійні зміни, які виникають;
- враховувати в довгостроковій перспективі наслідки сучасних управлінських рішень (Вишневський, 2015).

Процеси євроінтеграції України вимагають розробки нової вітчизняної моделі соціальної політики із врахуванням зарубіжного досвіду, що дасть змогу отримати відчутний позитивний соціальний ефект. На думку фахівців, нова модель соціальної політики України має представляти собою симбіоз лібералізму та соціальної орієнтації з урахування зарубіжного досвіду. Це означає, що з боку держави за допомогою регуляторної політики повинні бути створені умови для творчого розвитку людини, її самовдосконалення та самореалізації. Друга складова передбачає створення ефективної системи соціального захисту та соціальних гарантій населення.

Отже, на наш погляд, на сьогодні в сучасних умовах відзначається трансформація й формування нової моделі соціальної політики, якій притаманні сучасні риси – соціальний вимір та соціальний простір, соціальні технології та соціальна база, соціальна екологія. Прикладом нової моделі є створення Європейської соціальної моделі, яка являє собою кодекс поведінки, що ґрунтується на таких цінностях, як:

- гармонізація системи суспільних відносин, поєднання економічного розвитку та соціального прогресу;
- визначальна роль держави у вирішенні соціальних питань, розвиток державно-соціального партнерства та соціального діалогу;
- високий рівень соціальної захищеності та соціальних гарантій;
- розвинуте трудове законодавство, що захищає права працівника та сприяє гідній оплаті праці;
- виробнича демократія, де працівники залучаються до вирішення важливих питань;
- соціальна справедливість та створення умов для викорінення такого явища, як бідність тощо (Мних, 2015).

Одним із важливих напрямів розвитку соціальної політики є підтримка розвитку підприємництва та ділової активності. В сучасних умовах розвитку економіки України значну шкоду стану підприємництва завдає нестабільність політичного середовища. Найбільш чутливими до впливу дестабілізаційних зовнішніх факторів є мале та середнє підприємництво. Така ситуація відображається в скороченні обсягу виробництва та кількості суб'єктів господарювання приватного сектору, зменшення прибутку, підвищенню рівня безробіття тощо. Це свідчить про те, що сектор малого та середнього бізнесу потребує значної фінансової підтримки з боку держави. Головними факторами, які гальмують розвиток підприємництва, є: недосконала та суперечлива законодавча база в аспекті захисту та розвитку підприємництва, несприятлива податкова політика, складність організаційно-правового започаткування бізнесу та отримання кредитів, залучення іноземних інвестицій, недостатність професійних знань й досвіду для започаткування й ведення бізнесу тощо (Череп та Полякова, 2013).

Отже, на наш погляд, одним з головних стратегічних факторів розвитку інноваційно-інвестиційної моделі національної економіки є створення сприятливих умов для підприємницької діяльності. Розвиток підприємництва неможливий без усвідомлення того, що ключовим його ресурсом є людський

капітал. В умовах розвитку постіндустріального суспільства розвинені країни світу володіють основною часткою світового людського капіталу за рахунок розвинутого підприємництва. Причому ця складова займає значну частку в їх національному багатстві, до чого треба прагнути й Україні.

Нажаль, сьогодні в нашій державі ми спостерігаємо слабо розвинену інфраструктуру підтримки розвитку підприємництва. Тому запорукою успішного його розвитку є всебічна й стабільна підтримка з боку держави. Саме допомога держави в складних економічних умовах щодо розвитку підприємництва сприятиме покращенню економічної ситуації в країні та підвищенню конкурентоспроможності держави.

З боку держави необхідно прийняття комплексу заходів, які могли б забезпечити розвиток підприємництва, реально підвищити його внесок у формування темпів та високої ефективності функціонування економіки на основі максимального використання інноваційного потенціалу людського капіталу. Ефективне використання у виробництві знань, творчих та інноваційних здібностей людського капіталу є головним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств й національної економіки в цілому.

На нашу думку, з боку держави необхідно прийняття комплексу ефективних заходів, які могли б сприяти розвитку підприємництва, реально підвищити його внесок у забезпечення високої ефективності функціонування вітчизняної економіки та формування темпів економічного зростання на основі максимального використання приватної ініціативи, а саме:

- удосконалення та спрощення нормативно-правової бази щодо створення та функціонування бізнесових структур, використовуючи зарубіжний досвід;

- створення дієвих центрів щодо надання суб'єктам господарювання інформаційної, фінансової, матеріально-технічної, науково-технологічної, маркетингової, консультативної, освітньої підтримки;

- впровадження пільгового кредитування та пільгового оподаткування (за прогресивною шкалою) для новостворених підприємницьких структур на певний період, створюючи державно-комерційні фонди тощо.

Отже, стабільна й всебічна державна підтримка розвитку підприємництва створює сприятливі умови для формування та розвитку інноваційного людського капіталу, який є головним ресурсом розвитку економіки. Підвищення конкурентоспроможності сучасних підприємств можливо лише за рахунок нарощування обсягів інвестування в людський капітал, що сприятиме зростанню продуктивності праці, творчості та креативному підходу працівників до праці, підвищенню професійної майстерності. Тому доцільно вжити наступних заходів в напрямку підвищення якості людського капіталу як головного фактору розвитку підприємництва в умовах економіки знань:

- надання державою пільг і субсидій підприємствам, які вкладають кошти в навчання своїх працівників та їх розвиток;

- підприємцям створювати та впроваджувати нові мотиваційні програми для саморозвитку та самовдосконалення людського капіталу підприємства;

- збільшувати обсяги інвестицій в професійне навчання, підвищення кваліфікації та розвиток персоналу, що в майбутньому принесе користь і прибутки не тільки підприємству, але й особистості;

- підприємцям використовувати з врахуванням зарубіжного досвіду нові нетрадиційні підходи до оплати праці (наприклад, за знання і компетентність) в напрямку підсилення стимулювання людського капіталу до постійного накопичення знань, досвіду, підвищення рівня професіоналізму протягом всього життя;

- здійснювати активну співпрацю роботодавцям з навчальними закладами у сфері підготовки кадрів та надання інформації щодо надлишку та дефіциту спеціалістів в кожній із сфер підприємницької діяльності, що

дозволить скоротити обсяг інвестицій на повторне навчання людського капіталу при прийнятті на роботу.

Таким чином, в сучасних умовах, де значний вплив мають глобалізаційні чинники, формування та ефективний розвиток людського капіталу не можливий без державного управління та регулювання відповідними процесами, що потребує впровадження комплексу відповідних заходів, які забезпечать державі підвищення конкурентних переваг національної економіки.

5.2. Вплив держави на розвиток ринку освітніх послуг та ринку праці

В умовах глобальних трансформацій визначена стратегія держави, яка спрямована на розбудову інноваційної моделі економіки та зростання конкурентних переваг, передбачає підвищення якості освіти та професійного навчання. Особливістю розвитку сучасного світу є усвідомлення вирішальної ролі людини як невичерпного ресурсу, генератора всіх ідей та створення інноваційної продукції. Визначальним фактором розвитку науково-технічного прогресу є інтелектуалізації людського капіталу, ефективне використання творчих здібностей особистості.

Значна роль в підвищенні якості освіти належить державі, яка проводить регуляторну політику. Державне регулювання освітнього простору представляє собою сукупність методів, інструментів та принципів, що створюють сприятливі умови для розвитку освіти та професійного навчання. Головними інструментами державного регулювання ринку освітніх послуг є:

- здійснення державної освітньої політики;
- створення відповідної нормативно-правової бази розвитку освіти;
- надання освітніх послуг державними закладами освіти;
- регулювання відносин державно-приватного партнерства в сфері освіти;

- здійснення державного інвестування в розвиток людини, зокрема, в підвищення рівня та якості освіти;
- сприяння професійному розвитку людського капіталу тощо.

Державна освітня політика ґрунтується на принципах, які узгоджені із стратегічною метою розвитку країни в умовах глобалізації: інтегрування в Європейський освітній простір, доступність та якість освіти, державна підтримка молоді, впровадження моделі «освіта протягом життя».

Виконання державою регуляторних функцій забезпечується, в першу чергу, відповідною законодавчою базою. В Україні регулювання освітнього простору здійснюється на підставі прийнятих нормативно-правових актів, а саме:

- Закону України «Про вищу освіту» (від 01.07.2014 р. №1556-VIII);
- Закону України «Про освіту» (від 05.09.2017 р. №2145-VIII);
- Постанови Кабінету міністрів «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (від 23.11.11 р. №1341);
- Національної стратегії розвитку освіти в Україні до 2021 р. та ін.

Необхідність державного регулювання освіти визначається наявністю проблем, які існують на ринку освітніх послуг та ринку праці, а саме: асиметрії потреб роботодавців та наданих освітніх послуг закладами освіти, незначні темпи підвищення якості освіти та професійного навчання, недосконала система фінансування освітнього простору, недосконалий механізм взаємодії з бізнес-структурами в напрямі розвитку системи освіти та професійного навчання, недостатній рівень інвестицій в розвиток освіти тощо.

Держава застосовує різні методи регулювання розвитком освіти – як прямі (державні стандарти, програми, ліцензії, замовлення, акредитація), так і не прямі (податкові пільги, позабюджетне фінансування, державні субсидії тощо) (Шахно, 2017g).

26 січня 2018 р. Міністерством освіти і науки України було прийнято Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в

Україні, яка була розроблена на основі врахування німецького досвіду впровадження дуальної освіти. Дана Концепція передбачає встановлення рівноправного партнерства роботодавців та здобувачів освіти, закладів професійно-технічної (професійної) освіти та закладів вищої освіти, головною метою якої є поєднання навчання осіб у закладах освіти та набуття практичного досвіду й кваліфікації на робочих місцях на підприємствах, що дасть змогу застосовувати компетенції майбутніх фахівців та створювати умови для адаптації в сучасних умовах реальної професійної підготовки (Дуальна освіта в Україні, Укрінформ, 2018).

Стратегія розвитку сучасних компаній базується на нових підходах до використання наявних ресурсів і, в першу чергу, людських, які є головним продуктивним фактором і джерелом зростання конкурентоспроможності. Інноваційна модель розвитку економіки потребує формування нової концепції підготовки кадрів, набуття працівниками нових компетенції, створення в компаніях умов для стимулювання розвитку творчого потенціалу працівника, його саморозвитку та самовдосконалення (Шахно, Буханець та Козлова, 2015). В основу нової концепції повинен бути принцип ставлення до інвестицій в розвиток людського капіталу не до як витрат, а як до довгострокових вкладень в людину, що принесе дохід власнику, підприємцю та державі в майбутньому. Інвестування у людський розвиток є інвестуванням в економічний розвиток, оскільки має довгостроковий стратегічний характер (Подра, 2011).

Вагомий внесок у висвітлення питань підвищення конкурентоспроможності вищої освіти зробили такі вітчизняні вчені, як: А. Амоша, Я. Берсуцький, Л. Безчасний, В. Бобров, В. Гриньова, О. Грیشнова, М. Долішній, А. Колот, Л. Колешня, В. Кремень, В. Лагутін, Е. Лібанова, Т. Оболенська, І. Сазонець та ін. Концепція людського капіталу та особливе значення освіти, як детермінанти його розвитку, розглядається в працях вітчизняних науковців, зокрема, Д. Богині, О. Грیشнової, Б. Данилишина, В. Куценко, Л. Семів, С. Вовканича та ін. У дослідженнях

зосереджена увага на проблемах формування людського капіталу, його примноження та відтворення за рахунок освіти професійної та вищої, отримання нових компетенцій (Шахно, Буханець та Козлова, 2015).

На сучасному етапі інститут освіти України зазнає суттєвих трансформацій і потребує докорінних змін з метою подальшого успішного функціонування та можливості зайняти належне місце на міжнародному ринку освітніх послуг. Тобто, вітчизняні заклади вищої освіти повинні суттєво підвищити свою конкурентоспроможність. А держава, в свою чергу, повинна мати інформацію про майбутню структуру попиту на ринку праці країни для того, щоб сформувати необхідну професійно-кваліфікаційну структуру людського капіталу країни. Сьогодні вказує на те, що в державі не існує комплексного єдиного підходу до прогнозування потреб підприємств у кваліфікованих працівниках. Проблема невідповідності попиту й пропозицій на ринку праці ускладнюється регіональними диспропорціями, недостатньою професійною орієнтацією молоді та значною кількістю навчальних закладів III-IV рівнів акредитації.

Розвиток освіти є головним фактором інтелектуалізації людського капіталу, створення інновацій, нових технологій. Вища освіта повинна бути більш інноваційною й відповідальною за результат в майбутньому, тобто вона повинна забезпечувати робочі місця висококваліфікованими спеціалістами, які здатні здійснювати високоефективні дослідження в актуальних на даний період часу галузях науки та приносити ефективний результат (Шахно, А.Ю., 2017g; Шахно, Буханець та Козлова, 2015).

Згідно із Законом України «Про освіту» від 05.09.2017 р. (зі змінами), метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її розумових і фізичних здібностей, талантів, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, культурного, творчого потенціалу народу, забезпечення національної економіки кваліфікованими працівниками.

Ключові напрямки державної освітньої політики згідно Закону України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» наведені на рис. 5.4 (Шахно, Буханець та Козлова, 2015).

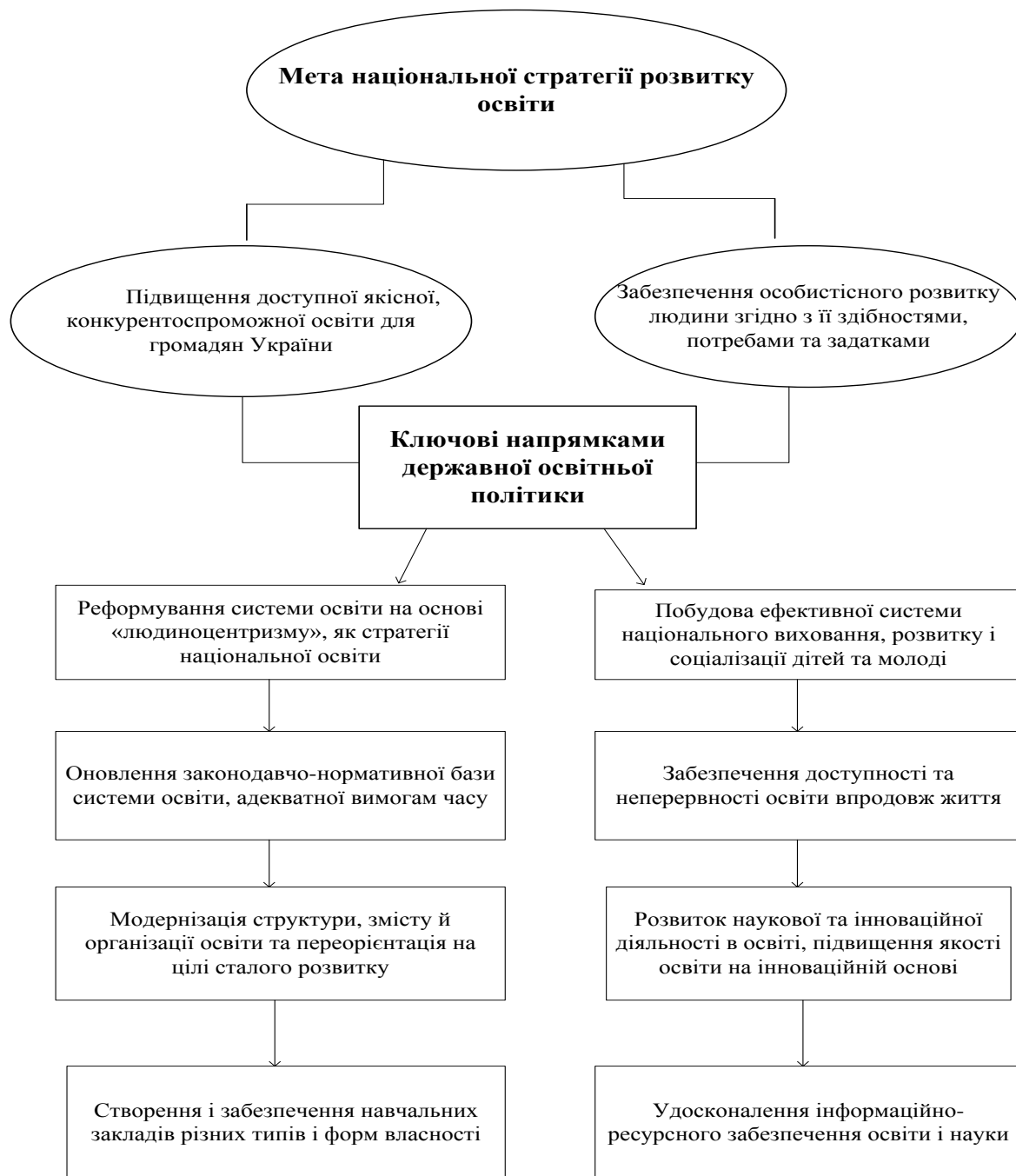


Рис. 5.4. Національна стратегія розвитку освіти України
Примітка: сформовано автором на основі даних (Закон України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року»).

Найважливішим для держави є виховання людини інноваційного типу мислення та культури, проектування освітнього простору з урахуванням інноваційного розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства і держави. Підвищення рівня якості освіти є підґрунтям розвитку економіки знань, головним вектором інтелектуалізації людського капіталу та ключовим важелем зростання конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобаліних змін. Лише реалізований людський потенціал сприяє нагромадженню людського капіталу в суспільстві. А отже, стимулює економічне зростання й підвищення конкурентоспроможності національної економіки (Лич, Бондар, Лютий, Грішнова та ін., 2009).

Для забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності вітчизняних кадрів необхідно впроваджувати ефективну систему інвестування в людський капітал як з боку держави, так і на рівні підприємств. Фінансування освіти з боку держави за період 2000-2017рр. представлено в табл. 5.3 (Державна служба статистики України, 2019).

Аналіз табл. 5.3 свідчить, що питома вага видатків на професійно-технічну освіту (до загальної кількості видатків зведеного бюджету України) зростали з 2000 р. в розмірі 0,9% до 2010 р. (1,4%). З 2012 р. спостерігається поступове зниження видатків на освіту (до загальної суми видатків) з 21,6% (2012 р.) до 16,8% (2017 р.).

Аналогічна ситуація спостерігається щодо видатків держави на вищу освіту. За період 2000 – 2010 рр. видатки зростали з 4,7% до 6,6% (до загальної кількості видатків зведеного бюджету). З 2010 р. до 2017 р. відбувається поступове зниження питомої ваги видатків на вищу освіту з 6,6% до 3,7% (зменшення на 2,9%), що є вкрай негативною тенденцією. Аналіз видатків у відсотках до ВВП країни на професійно-технічну та вищу освіту свідчить про аналогічну ситуацію: з 2010 р. питома вага витрат держави на освіту поступово зменшується. В майбутньому це вплине на зниження темпів формування інноваційного потенціалу країни, що є загрозою національній конкурентоспроможності в глобалізованому світі.

Таблиця 5.3

Державне фінансування освіти за період 2000-2018 рр.

Роки	Фінансування	Загальні видатки зведеного бюджету, млн.грн.	Видатки у % до		Видатки на окремі підгалузі у % до видатків на галузь
			загальних видатків	ВВП	
2000	На освіту - всього	7085,5	14,7	4,2	100
	у тому числі:				
	професійно-технічну	429,1	0,9	0,3	6,1
	вищу	2285,5	4,7	1,3	32,3
2005	На освіту - всього	26 801,8	18,1	6,1	100,0
	у тому числі:				
	професійно-технічну	1 749,9	1,1	0,4	6,5
	вищу	7 934,1	5,7	1,8	29,6
2010	На освіту - всього	79826,0	21,1	7,4	100
	у тому числі:				
	професійно-технічну	5106,2	1,4	0,5	6,4
	вищу	24998,4	6,6	2,3	31,3
2011	На освіту - всього	86253,6	20,7	6,6	100
	у тому числі:				
	професійно-технічну	5305,4	1,3	0,4	6,2
	вищу	26619,6	6,4	2,0	30,9
2012	На освіту - всього	72680,4	21,6	7,0	100
	у тому числі:				
	професійно-технічну	4282,5	1,3	0,4	5,9
	вищу	21058,1	6,3	2,0	29
2013	На освіту - всього	105538,7	20,9	7,3	100,0
	у тому числі:				
	професійно-технічну	6359,8	1,3	0,4	6,0
	вищу	30003,1	5,9	2,1	28,4
2014	На освіту - всього	100 105,6	19,1	6,4	100,0
	у тому числі:				
	професійно-технічну	5 885,2	1,1	0,4	5,9
	вищу	28 340,5	5,4	1,8	28,3
2015*	На освіту - всього	114 193,5	16,8	5,7	100,0
	у тому числі:				
	професійно-технічну	6 171,2	0,9	0,3	5,4
	вищу	30 981,8	4,6	1,6	27,1
2016*	На освіту - всього	129 437,7	15,5	5,4	100,0
	у тому числі:				
	професійно-технічну	6 182,3	0,7	0,3	4,8
	вищу	35 233,6	4,2	1,5	27,2
2017*	На освіту - всього	177 755,7	16,8	6,0	100,0
	у тому числі:				
	професійно-технічну	8 278,9	0,8	x	4,7
	вищу	38 681,1	3,7	x	21,8
2018*	На освіту - всього	185884,2	17,8	5,2	100,0

*Без урахування видатків бюджетів Автономної Республіки Крим та м.Севастополя.

Примітка: сформовано автором на основі даних (Державна служба статистики України, 2019).

З розвитком високих технологій господарські процеси ускладнюються та вимагають підвищення компетенцій працівників. Інформаційне суспільство ставить перед працівниками жорсткі вимоги. Крім загальної і професійної освіти, вирішальне значення для формування і розвитку людського капіталу відіграє перехід до системи безперервного навчання. Найчастіше в Україні останнє проявляється у навчанні в процесі виробництва та підвищенні кваліфікації. Незацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання працівників негативно впливає на процес формування людського капіталу. Професійний розвиток завжди вимагає інвестицій, проте роботодавці не завжди охоче спрямовують їх на розвиток людського капіталу, оскільки працівники, що за кошти підприємства підвищили кваліфікацію, можуть перейти до іншого роботодавця і, таким чином, підприємство не отримає віддачі від вкладених інвестицій. Працівники, в свою чергу, не маючи гарантій в отриманні заробітної плати, що відповідатиме їхньому професійному рівневі, не мають бажання вкладати кошти у професійне навчання (Захарова, 2010; Шахно, Буханець та Козлова, 2015, с.99-100).

Отже, відсутність зацікавленості підприємців інвестувати у розвиток людського капіталу, його творчі здібності, підвищення кваліфікації перешкоджає процесу зростання конкурентних переваг як працівника, так і компанії в цілому. Також відбувається стримання застосування нових технологій, що є неодмінною умовою інноваційної економіки. Слід констатувати, що наша держава володіє значним людським потенціалом. Щоб він перетворився на людський капітал, необхідні значні інвестиції в його розвиток у вигляді витрат на освіту, охорону здоров'я, мобільність, духовний та фізичний розвиток тощо (Ніколайчук та Осійчук, 2012; Шахно, Буханець та Козлова, 2015).

Підвищення рівня та якості освіти на усіх рівнях як рушійного чинника соціально-економічного розвитку і забезпечення можливості навчатися та підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів державної

політики щодо формування конкурентоспроможного людського капіталу. Більш доцільним слід вважати формування людського капіталу як процес навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від індивідів постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей (Степаненко, 2009, с.181-183; Шахно, Буханець та Козлова, 2015; Шахно, А.Ю., 2017g).

Проаналізуємо, яка частка студентів вищих навчальних закладів навчається за рахунок державного бюджету у порівнянні з іншими джерелами фінансування (табл. 5.4).

За аналізований період 2010/11 – 2017/18 н.р. питома вага студентів ВНЗ I - II рівнів акредитації (коледжів, технікумів, училищ), які навчаються за кошти державного бюджету, збільшилась на 0,2% (з 36,3% у 2010/11 н.р. до 36,5% у 2017/18 н.р.). Тенденція має сталий характер, окрім 2014/15 н.р., де частка фінансування навчання з державного бюджету становила 35,0%. Питома вага студентів ВНЗ III - IV рівнів акредитації (університетів, академій та інститутів), які навчаються за рахунок коштів державного бюджету, зростала з 38,6% у 2010/11 н.р. до 47,7% у 2015/16 н.р. Але в 2017/18 н.р. ця частка зменшилась до 45,8%, що є негативною тенденцією.

В цілому, у порівнянні з іншими джерелами фінансування, найбільша питома вага студентів ЗВО за аналізований період навчається за рахунок фізичних осіб, а саме частка складає:

- студентів ВНЗ I - II рівнів акредитації - 34,7% - 41,8%;
- студентів ВНЗ III - IV рівнів акредитації - 50,7% - 60,3%.

Отже, на сьогодні отримання вищої освіти в Україні є досить популярною тенденцією, все більше випускників загальноосвітніх навчальних закладів обирають продовження освіти саме у ЗВО III-IV рівнів акредитації.

Таблиця 5.4

Динаміка кількості студентів закладів вищої освіти України за
джерелами їх фінансування

Показники	2010/11	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Кількість студентів ЗВО I - II рівнів акредитації - усього, осіб*	351444	251271	230110	217322	208601
<i>у тому числі навчаються за рахунок коштів:</i>					
державного бюджету	127825	87929	82793	80014	76060
<i>темп приросту, %</i>	х	-31,2	-5,8	-3,4	-4,9
місцевих бюджетів	76520	69917	64724	61293	60139
юридичних осіб	250	147	716	397	89
фізичних осіб	146849	93278	81877	75618	72313
Питома вага студентів ЗВО I - II рівнів акредитації (%), які навчаються за рахунок коштів:					
державного бюджету	36,3	35,0	36,0	36,8	36,5
місцевих бюджетів	21,8	27,8	28,1	28,2	28,8
юридичних осіб	0,1	0,1	0,3	0,2	0,0
фізичних осіб	41,8	37,1	35,6	34,8	34,7
Кількість студентів ЗВО III - IV рівнів акредитації - усього, осіб**	2066667	1437955	1375160	1369432	1329964
<i>у тому числі навчаються за рахунок коштів</i>					
державного бюджету	798571	663194	649225	652935	608625
<i>темп приросту, %</i>	х	-17,0	-2,1	0,6	-6,8
місцевих бюджетів	14486	12201	14722	12317	12944
юридичних осіб	8374	10223	9520	9227	6968
фізичних осіб	1245236	752337	701693	694953	701427
Питома вага студентів ЗВО III - IV рівнів акредитації (%), які навчаються за рахунок коштів:					
державного бюджету	38,6	46,1	47,2	47,7	45,8
місцевих бюджетів	0,7	0,8	1,1	0,9	1,0
юридичних осіб	0,4	0,7	0,7	0,7	0,5
фізичних осіб	60,3	52,4	51,0	50,7	52,7

* Коледжі, технікуми, училища.

** Університети, академії, інститути.

Примітка: сформовано автором на основі даних (Статистичний збірник «Вища освіта України у 2017 році»).

Ринок освітніх послуг має безпосередній вплив на розвиток ринку праці. В умовах глобалізації світового економічного простору важливого значення набувають аспекти формування вітчизняного ринку праці. Ринок праці виконує досить важливі функції в національній економіці, а саме забезпечує залучення та ефективне використання у суспільному секторі економіки головної продуктивної сили суспільства – людського капіталу.

Для забезпечення оптимального функціонування й розвитку національного ринку праці з метою забезпечення повної зайнятості формується державна політика зайнятості в Україні, головною метою якої є створення умов для продуктивної й вільно обраної зайнятості та зменшення безробіття.

Державним органом, який реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, є Державна служба зайнятості України, головними завданнями якої є впровадження державної політики зайнятості та регулювання міграційними процесами. Сучасний ринок праці характеризується наявністю певних проблем його розвитку та інституціональними змінами. Особливо гостро стоять питання, що стосуються вивчення функціонування ринку праці в умовах глобальних викликів, а також врахування тенденцій та особливостей прояву глобалізаційних процесів з метою формування ефективних регулювальних механізмів та підходів, що є дуже важливим для України на сучасному етапі її розвитку.

В епоху глобальних змін, коли формується нова модель соціально-трудових відносин, значно підвищуються вимоги до професійних компетенцій працівників, їх здатності до інноваційної праці та креативних ідей. З одного боку, глобалізація відкриває нові економічні можливості завдяки технологіям, інвестиціям та торгівлі, а з іншого – виникають суперечності щодо якості економічного зростання та його соціальних наслідків для суспільства та людського розвитку (Шахно, 2012).

Отже, внаслідок впливу глобалізації та технологічної революції в соціально-економічній сфері країни відбуваються фундаментальні зрушення, проявом яких є зниження частки виробничого сектора і зростання сектора послуг. Актуальними лишаються проблеми економічної активності населення, недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускників навчальних закладів та ін).

Проблемою розвитку ринку праці є недостатня кількість працівників високої кваліфікації за професіями і спеціальностями, на які є підвищений попит. Однією з причин є неспівпадіння структури професійної освіти з потребами ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою. У структурі попиту, який реєструється Державним центром зайнятості України, переважають запити на кадри робітничих професій, тоді як серед тих, хто шукає роботу, значну частину становлять особи з вищою освітою (Шахно, 2012).

Інститут зайнятості зазнає певних трансформацій. На ефективність розвитку ринку праці в умовах глобальних змін значний вплив має держава, інструментами якої є проведення соціально-економічної політики та створення відповідної нормативно-правової бази. Державне регулювання ринку праці повинно бути спрямоване на створення відповідних умов його ефективного розвитку. Основними функціями державного регулювання є: правове узгодження соціально-трудових відносин, зменшення напруги на ринку праці, забезпечення соціалізації відносин у сфері праці тощо.

Головними завданнями державного регулювання ринку праці виступають: удосконалення інституту права в сфері праці, прийняття Трудового кодексу, зниження рівня тінізації ринку праці; досягнення оптимального балансу між попитом і пропозицією, сприяння зайнятості та самозайнятості (особливо молоді); підвищення професійного рівня у відповідності до потреб ринку праці, сприяння розвитку малого підприємництва, соціальний захист та соціальні гарантії тощо.

Динаміка попиту та пропозиції робочої сили представлено в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Потреба роботодавців у працівниках та пропозиція робочої сили
за період 2008 – 2018 рр. (на кінець грудня)

Роки	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
2008	876,2	91,1	96
2009	542,8	65,8	82
2010	564,0	63,9	88
2011	501,4	59,3	84
2012	526,2	48,6	108
2013	487,7	47,5	103
2014	512,2	35,3	145
2015	490,8	25,9	189
2016	390,8	36,0	108
2017	354,4	50,4	70
2018	341,7	x	60
2018/2007, +/-	-534,5	-40,7	36
2018/2007, %	-61,0	-44,7	x

Примітка: розраховано автором на основі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Аналіз даних табл. 5.5 показав, що за період 2008 – 2018 рр. кількість зареєстрованих Державною службою зайнятості України безробітних зменшилась на 61%, що можна пояснити демографічною кризою та посиленням процесів відтоку трудових мігрантів за кордон. Потреба роботодавців, у яких є вільні робочі місця, на працівників зменшилась з 91,1 тис. осіб у 2008 р. до 50,4 тис. осіб у 2017 р. (на 70,3%).

Одним із показників, який характеризує стан ринку праці, є навантаження на 10 вакантних посад зареєстрованих безробітних. Цей показник зменшився: в 2008 р. навантаження безробітних, які зареєстровані, на 10 вільних робочих місць становило 96 осіб, а в 2018 р. – 60 осіб. Найбільше навантаження було в 2015 р. й становило 189 осіб, що показує реальний стан безробіття та потребує виваженої державної політики

в сфері зайнятості. Проаналізуємо середню тривалість пошуку роботи безробітного населення за кількістю місяців за період 2000 – 2018 рр. (Міграційний профіль України) (рис. 5.5).

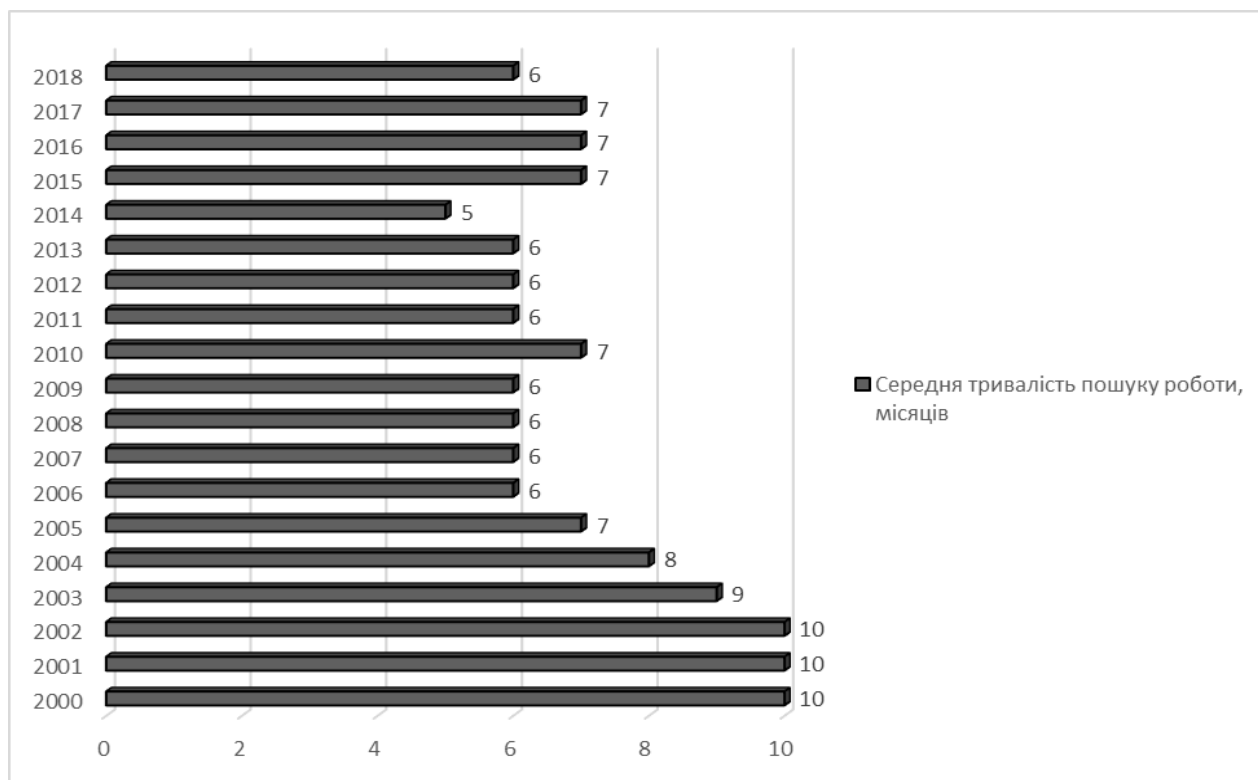


Рис. 5.5. Середня тривалість пошуку роботи безробітного населення за період 2000-2018 рр. (за кількістю місяців)

Джерело: сформовано автором на основі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Тривалість пошуку роботи коливається в межах від 5 до 10 місяців. За період 2000-2003рр. даний показник був максимальний й становив 10 місяців. А в 2014 р. навпаки: мав мінімальне значення 5 місяців. Останні роки (2015-2017 рр.) характеризуються сталою тенденцією, де тривалість пошуку роботи становить в середньому 7 місяців, а в 2018 р. зменшується до 6 місяців. В Україні створений Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. За сприяння Державної служби зайнятості та за рахунок коштів даного фонду зареєстровані безробітні мають змогу пройти професійне навчання: підвищення кваліфікації, професійну підготовку, перепідготовку. Центри зайнятості

надають послуги безробітним з професійної орієнтації. Також Державна служба зайнятості організовує професійне навчання на замовлення роботодавців.

Отже, головною функцією державного регулювання є законодавча, сутність якої полягає в удосконаленні нормативно-правових актів в сфері праці, створенні відповідних програм з урахуванням пропозицій Міжнародної організації праці. Дана функція повинна забезпечувати стабілізацію соціально-трудова відносин в умовах посилення глобальних процесів.

Важлива роль держави як сторони соціального партнерства. Функціями даного інституту виступають: узгодження суперечностей, запобігання трудових конфліктів, підвищення рівня та якості людського капіталу, гармонізація взаємовідносин й інтересів роботодавців та працівників.

Тристороння модель соціального співробітництва – перевірена часом й практикою взаємодія роботодавців, найманих працівників й держави, яка представляє собою баланс інтересів зазначених сторін, а реалізація соціальної політики розподіляється між трьома партнерами. Значна роль держави і в регулюванні питань, які виникають при функціонуванні інституту колективних договорів та угод, забезпечуючи консультативну допомогу в сфері застосування норм трудового законодавства. Держава являється гарантом законодавчих, конституційних прав усіх представників соціального партнерства. Вона виступає організатором, незалежним регулятором та координатором соціально-трудова відносин. Посилення глобалізаційних процесів призводить до появи нових проблем, які можливо розв'язати лише за активної участі держави (Колот, 2010b, с. 134-135).

Таким чином, модернізація України повинна починатися з удосконалення і підвищення якості її людського капіталу. Без ефективної системи освіти і сучасних знань, без сучасної інфраструктури і конкурентоздатних умов життя і праці людського капіталу неможливо створити ефективну інноваційну систему й економіку знань. Модель

сучасного підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки як елемент безперервної освіти, є однією з важливих складових національної системи освіти. Оптимізація структури професійно-освітньої підготовки трудових ресурсів відповідно до потреб ринку праці має стати важливим завданням державного регулювання. Актуальною проблемою є зростання фіктивного людського капіталу, що є негативною тенденцією. Значна частина випускників працюють не за фахом, від'їжджають за кордон, втрачають свої навички тощо (Гвоздик, 2014; Шахно, Буханець та Козлова, 2015).

Загострюється проблема невідповідності існуючої вітчизняної системи освіти сучасним потребам суспільства в умовах глобалізації. Тому актуальним постає питання впровадження освітньої моделі «освіта протягом життя» (life long learning), яка допомагає людині розвивати свої професійні навички та компетенції у відповідності до швидких перетворень в технологіях, економіці та ринків праці. Ця інноваційна освітня модель включає в себе такі підсистеми:

- неформальна та інформальна освіта (за ступенем інституціоналізації);
- онлайн освіта (за засобами реалізації);
- змішана освіта (поєднання традиційних та онлайн-засобів навчання)
- дистанційна освіта (за способом організації навчального процесу)

(Шахно, А.Ю., 2017g; Карпенко, Перспективи впровадження інноваційних форм освіти в Україні [online]).

Для підвищення якості освіти та ефективного розвитку ринку праці, з нашої точки зору, державі необхідно вирішити наступні завдання, а саме:

- удосконалення законодавчої бази;
- створення державних програм щодо підвищення якості освіти та професійного навчання;
- удосконалення системи фінансування закладів вищої освіти;
- збільшення видатків на розвиток освіти та професійного навчання;
- впровадження нових технологій в освітній простір;
- формування інноваційної культури;

- інтеграція освітніх послуг з ринком праці;
- поширення інноваційних форм навчання (дуальна, дистанційна, мережева) тощо.

Інтеграція України в світовий економічний простір вимагає розвитку інноваційної економіки, заснованої на нових знаннях та створенні інноваційної продукції. Ключовим фактором розвитку людського капіталу є освіта, яка дає можливість отримати конкурентні переваги.

В умовах поширення інформаційно-комунікаційних технологій виникають нові професії, які вимагають високого рівня інтелектуалізації праці. Трансформаційні перетворення на ринку праці сприяють змінам в структурні зайнятості, виникненням їх інноваційних форм та нових моделей робочого часу.

Отже, удосконалення державного регулювання щодо формування та розвитку людського капіталу потребує виваженої державної політики й вирішення наступних задач:

- удосконалення інституту права в напрямку забезпечення розвитку людського капіталу;
- збільшення частки видатків з Бюджету України на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток людського капіталу;
- створення стратегічних прогнозів освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці відповідно до цілей соціально-економічної політики на підставі демографічного аналізу (Скиба, 2014, с.219);
- узгодження заходів державної політики і цільових програм на ринку праці та політики в галузі освіти (відповідність професійної підготовки висококваліфікованих спеціалістів і підвищення рівня їх кваліфікації з урахуванням вимог ринку праці).
- удосконалення системи освіти для дорослих впродовж життя;
- залучення приватного сектору до фінансування освіти людського капіталу;
- реформування системи охорони здоров'я з використанням зарубіжного

досвіду розвинутих країн.

Таким чином, необхідно зазначити, що на сьогодні в Україні відсутнє ефективне державне регулювання в сфері розвитку ринку освітніх послуг та ринку праці. Відзначається недосконалість законодавства, яке виявляється у нестиковках в нормативно-правовій базі. Це негативно позначається на здійсненні соціально-економічної політики, сприяє загостренню демографічної кризи й становить загрозу національній безпеці України. Тому держава повинна розробити комплекс заходів, які будуть спрямовані на розвиток людини, та запропонувати напрями державної соціальної політики, які уможливають підвищення якості людського капіталу та ефективно його використання в умовах посилення глобалізаційних процесів.

5.3. Державне регулювання міграційних процесів в умовах глобалізації

На сучасному етапі розвитку світової економіки та процесу інтеграції все більше спостерігається відтік людського капіталу за кордон. В умовах поширення глобалізаційних процесів дедалі більше розширюється обмін людським капіталом на міждержавному рівні. Міграційні процеси перетворились на глобальне явище, що суттєво впливає на розвиток національної економіки. На сьогодні головною особливістю міграційних процесів є стихійний характер та зростаючі обсяги міжнародної трудової міграції (Леонова, 2012, с. 118).

Характерними ознаками міжнародної міграції є залучення до міжнародного кругообігу людського капіталу практично всіх країн світу, постійне збільшення її масштабів, швидке зростання частки трудової міграції, зокрема міграції інтелектуального капіталу. Міжнародна міграція стала одним з важливих чинників глобальних трансформацій та розвитку країн. Водночас вільна міжнародна міграція людського капіталу є небезпечною для держав як у політичному, так і у соціально-економічному аспектах.

Україна володіє досить вагомим науково-технічним людським потенціалом. Але проблеми в країні політичного, економічного та соціального характеру сприяють, що держава продовжує втрачати свій інтелектуальний капітал. За цих умов загострюється проблема впливу міжнародної трудової міграції на формування та розвиток людського капіталу країни. Недостатня увага Уряду країни до відтворення та збереження наукового потенціалу призвела до скорочення майже на 50% чисельності науковців середнього віку та близько 60% молодшого наукового персоналу (Бараник, 2014).

У зв'язку з цим проблема трудової, а особливо інтелектуальної міграції з України набуває актуальності, особливо в контексті державного регулювання розвитку й підвищення конкурентоспроможності вітчизняного людського капіталу та національної економіки в цілому. Регулювання міграційних процесів людського капіталу в умовах глобалізації потребує розробки виваженої соціальної та міграційної політики з боку держави, яка має ґрунтуватися на стратегічних орієнтирах держави та інтегруванні до світового простору.

Дослідженню міграційних процесів присвячувались роботи вітчизняних та зарубіжних вчених таких як: С. Бандур, З. Бараник, М. Бачинська, Н. Власенко, С. Кастл, С. Леонова, Е. Лібанова, А. Марчук, С. Пирожкова, В. Павлова, О. Позняк, І. Прибиткова, І. Романенко, Дж. Саймон, К. Солонінко, М. Тоффлер, А. Чернявська, О. Хомра, В. Школа та ін. Питаннями державного регулювання міграцій займались науковці: А. Атаманчук, М. Денисенко, В. Іонцев, В. Моїсеєнко, В. Надрага, В. Переведенцев, О. Піскун, І. Прибиткова, Л. Рибаківський, Ю. Римаренко, Б. Хорєв, А. Шевцов та ін. Незважаючи на значні результати науковців щодо міграційних процесів в Україні, залишається мало дослідженим питання державного регулювання міграційних процесів, втрати країною висококваліфікованої частини людського капіталу та шляхи їх мінімізації в умовах глобалізації.

Державне регулювання міграційними процесами здійснюється, в першу чергу, на підставі прийнятих нормативно-правових актів в сфері міграції. Основними законодавчими актами для регулювання міграційних процесів є :

- Закон України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» (від 20.11.2012 № 5492-VI);

- Указ президента України «Про Концепцію державної міграційної політики» (від 30.05.2011 р. № 622/2011);

- Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Положення про Державну міграційну службу України» (від 20.08.2014 р. №360);

- Розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Концепції створення національної системи ідентифікації громадян України, іноземців та осіб без громадянства» (від 23.12.2015 р. № 1428-р);

- Розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» (від 12.07.2017 р. № 482-р) та ін. (Офіційні дані сайту Законодавство України, <https://zakon.rada.gov.ua/>)

Міграція у перекладі з латинської (migrate, migro) означає переміщення, переселення людського капіталу. Розрізняють два основних види: внутрішні та зовнішні міграції людського капіталу. Внутрішня міграція показує мобільність людського капіталу. Зовнішні міграції класифікують як міжнародні, тобто пов'язані з виїздом за кордони держави. Вони впливають на демографічну ситуацію в країні, змінюють кількісні та якісні характеристики людського капіталу в регіонах.

Основними складовими процесу міжнародного обміну людським капіталом є міграція трудових ресурсів (імміграція, еміграція, прихована міграція), здобуття освіти за кордоном (стажування, обміни), виїзд на тимчасове лікування тощо (Леонова, 2012, с. 118). На міграційні процеси

впливають різні чинники, а саме: соціально-економічні, політичні, етнічні, релігійні, військові та ін.

Держави намагаються контролювати міграційні процеси за допомогою певних обмежень виїзду до тих чи інших країн.

Міграція виконує певні функції:

- підвищує мобільність людського капіталу;
- здійснює перерозподіл людського капіталу між регіонами;
- сприяє якісним змінам в складі людського капіталу.

Зростання масштабів міжнародної трудової міграції впливає на залучення України до процесів міжнародної міграції людського капіталу та її впливу на розвиток вітчизняної економіки. В умовах інтенсифікації процесів глобалізації світової економіки відбулося зміщення акцентів з розвитку матеріального виробництва на розвиток інтелектуальної особистості. Високорозвинені держави значну увагу приділяють формуванню інтелектуального продукту з високими розумовими здібностями, аналітичним мисленням, високим рівнем свідомості та моральності. У світовому господарстві місце країни визначається якістю людського капіталу, рівнем освіти та вмінням застосовувати досягнення науково-технічного прогресу.

В умовах політичної, економічної та соціальної нестабільності останнім часом в світі спостерігається зростання обсягів та прискорення темпів міграції людського капіталу. Особливістю формування міграційної політики розвинутих країн світу є принцип залучення інтелектуального мігранта. Високорозвинена особистість визначає конкурентоспроможність економіки держави, є ключовим ресурсом її розвитку.

Тому сьогодні особливої актуальності в Україні набувають процеси інтелектуальної міграції людського капіталу, що означає переміщення вчених та висококваліфікованих фахівців за межі країни. Це може бути як еміграція, так і тимчасова трудова міграція. Втрата висококваліфікованих кадрів є загрозою розвитку інноваційної моделі країни, зниження рівня її

конкурентних переваг. Процеси посилення інтелектуальної трудової міграції притаманні усім країнам світу, в яких низький рівень оплати праці людського капіталу у відповідності до їх кваліфікаційним здібностям та творчому потенціалу. Нажаль Україна займає одне з провідних місць серед країн-донорів з постачання висококваліфікованих інтелектуальних кадрів за кордон. Понад 30% українських науковців працюють на розвиток інших країн світу (Бараник, 2014).

Основними загрозами «відпливу умів» для національної безпеки України є:

- еміграція висококваліфікованих спеціалістів і науковців-винахідників, що спричиняє втрату інтелектуального потенціалу та істотно погіршує якісні характеристики людського капіталу країни;

- від еміграції інтелектуального капіталу Україна втрачає значні кошти, які були витрачені на підготовку вітчизняних фахівців. Так, за підрахунками спеціалістів, вартість витрат держави і родин на підготовку спеціаліста з вищою освітою – приблизно 600 тис. дол., а науковця до працездатного віку – 800 тис. дол. Отже, за цією методикою приблизний збиток України від еміграції лише тільки вчених становить 36 млрд. дол., не враховуючи потенційної вартості того, які наукові розробки вони могли б здійснити;

- «відплив умів» спричиняє зниження суспільної продуктивності праці, сповільнення темпів впровадження інновацій у виробництво та зменшення конкурентних переваг національної економіки України (Полковніченко, 2016, с.19).

Врахування цих чинників є необхідним в контексті формування сучасної державної міграційної політики, яка являється складовою соціально-економічної політики держави. На інтелектуальну міграцію впливають політичні, економічні та соціальні фактори. Існують дві основні групи мотивів:

- 1) соціально-економічні мотиви (нестабільність політичної та соціально-економічної ситуації в країні, недостатність інвестування в

розвиток науки й освіти, що призводить до руйнування та зниження престижності вітчизняної наукової сфери діяльності; низька оплата праці висококваліфікованих кадрів);

2) індивідуально-психологічні мотиви.

Головними чинниками інтелектуальної міграції людського капіталу країни за кордон є: більш широкі можливості для самореалізації, творчості, розвитку; необхідна науково-дослідницька база; більш висока матеріальна винагорода за працю; кращі умови життя; забезпечення демократичних свобод та громадянських прав тощо.

Розрізняють три основні види інтелектуальної міграції:

- освітня;
- наукова;
- технологічна (ІТ-галузь).

Процеси освітньої інтелектуальної міграції відбуваються у відповідності до прийнятого єдиного «Європейського простору досліджень» та «Європейського простору вищої освіти», що забезпечило мобільність та відкритість руху дослідників, викладачів, студентів. Зростає частка зарубіжної студентської міграції.

Наукова інтелектуальна міграція відбувається за наступними напрямками: участь у міжнародних наукових конференціях; тимчасові науково-професійні відрядження, виконання іноземних замовлень (неофіційне сумісництво) тощо. У межах міжнародної співпраці українські науковці надають перевагу нетривалим поїздкам за кордон.

Однією з важливих форм інтелектуальної міграції виступає технологічна міграція. Потреба у фахівцях ІТ-технологій постійно зростає. Значна кількість фахівців ІТ-ринку працюють в Україні за формою дистанційної зайнятості або на замовлення іноземних корпорацій у їх філіях (Чекушина, 2013).

Інтелектуальна міграція людського капіталу для України має свої негативні наслідки: країна втрачає інтелектуальний потенціал, внаслідок чого

відбуваються структурні зрушення людського капіталу, зниження суспільної продуктивності праці, сповільнення темпів розвитку інноваційної моделі розвитку економіки країни.

Також інтелектуальна трудова міграція негативно впливає і на демографічний стан в країні. Переважно виїжджають на працевлаштування за кордон молоді люди, що знижує народжуваність в країні, відбувається старіння нації і призводить до демографічної кризи.

Але інтелектуальна міграція людського капіталу може мати й позитивні наслідки в разі, якщо міграція була тимчасового характеру. Зараз з'явилося таке нове поняття як «циркуляція інтелекту», тобто циклічні переміщення за кордон для подальшої роботи і навчання. Інтелектуальні мігранти отримують зарубіжний досвід, знання, навички, сприяють припливу на Батьківщину інвестицій, нових технологій, ідей, використанню нових ефективних форм розвитку бізнесу. Зворотна міграція висококваліфікованих кадрів допомагає розвитку різноманітних форм міжнародної наукової співпраці, що створює умови щодо інтеграції України до освітнього та світового науково-технічного товариства. В майбутньому фахівці вважають, що така форма міграції як «циркуляція інтелекту» посилиться, що пов'язано з глобалізацією світової економіки.

Головними інструментами державного регулювання міграційними процесами є нормативно-правові акти з міграцій. Проблеми, які існують в міграційній сфері України (і, в першу чергу, значні масштаби нелегальної міграції), пов'язані з недосконалістю законодавства.

Отже, для України актуальною є проблема врегулювання міграцій. На сьогодні в країні формуванням та реалізацією політики міграцій займаються органи державної влади, а саме: Міністерство України в справах національностей та міграцій, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство закордонних справ України, Державна міграційна служба України, Державна прикордонна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Міністерство соціальної політики України,

Державна служба зайнятості України, Міністерство освіти і науки України, Державна інспекція України з питань праці, Служба безпеки України.

Міжнародна трудова міграція є дуже складним та неоднозначним явищем, яке потребує регулярного моніторингу. Але негативні наслідки трудової міграції в Україні посилюють інші негативні її аспекти: відбуваються структурні зрушення людського капіталу, послаблюється демографічна та соціальна ситуації в країні, зменшується кількість висококваліфікованих кадрів, сповільнюються темпи інноваційного розвитку економіки України.

Державна міграційна служба України здійснює реалізацію державної міграційної політики в напрямку еміграції та імміграції людського капіталу, реєстрації мігрантів, виявлення осіб нелегальної міграції, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів. Так, зі зростанням глобальних економічних процесів відбувається зростання чисельності громадян, які виїхали за кордон. Як свідчать дані Адміністрації державної прикордонної служби щодо напрямків міграційних потоків, українці надають перевагу виїзду в країни, що географічно близькі до України (табл. 5.6).

З табл. 5.6 видно, що основна кількість українців в 2015 р. виїжджає в Польщу (40,76%), така динаміка спричинена створенням польським урядом максимально пільгового міграційного режиму для скорочення фізичного зменшення чисельності населення Польщі за рахунок мігрантів з України.

Потік українців до Росії займає друге місце в структурі виїзду громадян України за кордон (майже 18%) та, в цілому, залишився сталим порівняно з 2014 р. Це пояснюється тим, що основною частиною людського капіталу вибулих до Росії є трудові мігранти. В 2016 р. аналізування країн світу, які відвідували громадяни України, показало, що кількість поїздок знаходиться в межах 100 тис. на рік. Дані показали, що зменшилось відвідування громадян України Російської Федерації, Білорусії, Молдови. Зберігається тенденція масового від'їзду українців до Польщі в пошуках роботи (40,15% до загальної кількості всіх українців, які виїжджали в 2016 р. за кордон).

Таблиця 5.6

Виїзд громадян України за кордон у 2014-2016 рр.

Країна	Кількість українців, які виїхали в інші країни						Відносне відхилення, %	
	2014 р.		2015 р.		2016 р.		2015/ 2014	2016/ 2015
	млн. осіб	питома вага, %	млн. осіб	питома вага, %	млн. осіб	питома вага, %		
Польща	7,66	34,14	9,52	40,76	10,13	40,15	24,28	6,41
Росія	4,67	20,81	4,16	17,81	4,11	16,29	-10,92	-1,20
Угорщина	2,15	9,58	2,44	10,45	2,90	11,49	13,49	18,85
Молдова	2,42	10,79	1,73	7,41	1,69	6,70	-28,51	-2,31
Білорусь	1,54	6,86	1,39	5,95	1,19	4,72	-9,74	-14,39
Словаччина	0,656	2,92	0,755	3,23	0,886	3,51	15,09	17,35
Румунія	0,522	2,33	0,686	2,94	0,917	3,63	31,42	33,67
Туреччина	0,451	2,01	0,539	2,31	0,950	3,77	19,51	76,25
Єгипет	0,400	1,78	0,353	1,51	0,420	1,66	-11,75	18,98
Німеччина	0,309	1,38	0,295	1,26	0,299	1,19	-4,53	1,36
ОАЕ	0,162	0,72	0,138	0,59	0,158	0,63	-14,81	14,49
Ізраїль	0,118	0,53	0,130	0,56	0,147	0,58	10,17	13,08
Італія	0,173	0,77	0,116	0,5	0,126	0,50	-32,95	8,62
Австрія	0,097	0,43	0,107	0,46	0,108	0,43	10,31	0,93
Греція	0,151	0,67	0,103	0,44	х	х	-31,79	х
Інші країни	0,959	4,27	0,896	3,84	х	х	-6,57	х
Всього	22,438	100	23,358	100	25,226	100	4,10	8,0

Примітка: розраховано автором на підставі даних (Forbes Україна «Географія міграції: куди їздили українці в 2015 році і хто відвідував Україну», 2016; Державна міграційна служба України «Міграційний профіль України за 2016 рік»).

Зросла кількість виїздів до країн: Туреччина, Румунія, Угорщина, Словаччина та ін (Міграційний профіль України за 2016 р.).

Зберігається стала тенденція міграції громадян України, що свідчить динаміка показників табл. 4.6. За період 2014 – 2016 рр. кількість від'їжджих збільшилась з 22,438 млн. осіб до 25,226 млн. осіб, тобто на 8%. За даними Адміністрації державної прикордонної служби у 2015 р. Україну відвідало 13,02 млн. іноземних громадян, у той час як кількість українців, які виїжджають за кордон, досягла 23,36 млн. людей. В порівнянні з показниками 2014 р. було зафіксовано 12,71 млн. перетинів державного

кордону іноземними громадянами на в'їзд і 22,44 млн. – українських громадян на виїзд.

За цими даними можемо зробити висновок, що в Україні спостерігається негативний міграційний баланс. За інформацією Державної прикордонної служби, у 2016 р. іноземці та особи без громадянства в'їжджали на територію України 13,734 млн. разів. Україна приймає найбільше число іноземців з Молдови - 4,75 млн. осіб в 2015 р. та 4,37 млн. осіб в 2014 р. На другому місці в 2015 р. є Білорусь, з якої прибуло на 0,33 млн. осіб більше, ніж в 2014 р. Значне скорочення прибулих громадян Російської Федерації (менше на 1,03 млн. осіб), що пояснюється складними політичними стосунками між країнами. В цілому спостерігається зростання обсягу прибулих на територію України в 2015 р. порівняно з 2014 р. на 319 тис. осіб, що є позитивним явищем для України (Forbes Україна «Географія міграції: куди їздили українці в 2015 році і хто відвідував Україну», 2016; Державна міграційна служба України «Міграційний профіль України за 2016, 2017 рр.»). Країни, до яких виїздили громадяни України в 2017 р., представлено на рис. 5.6.

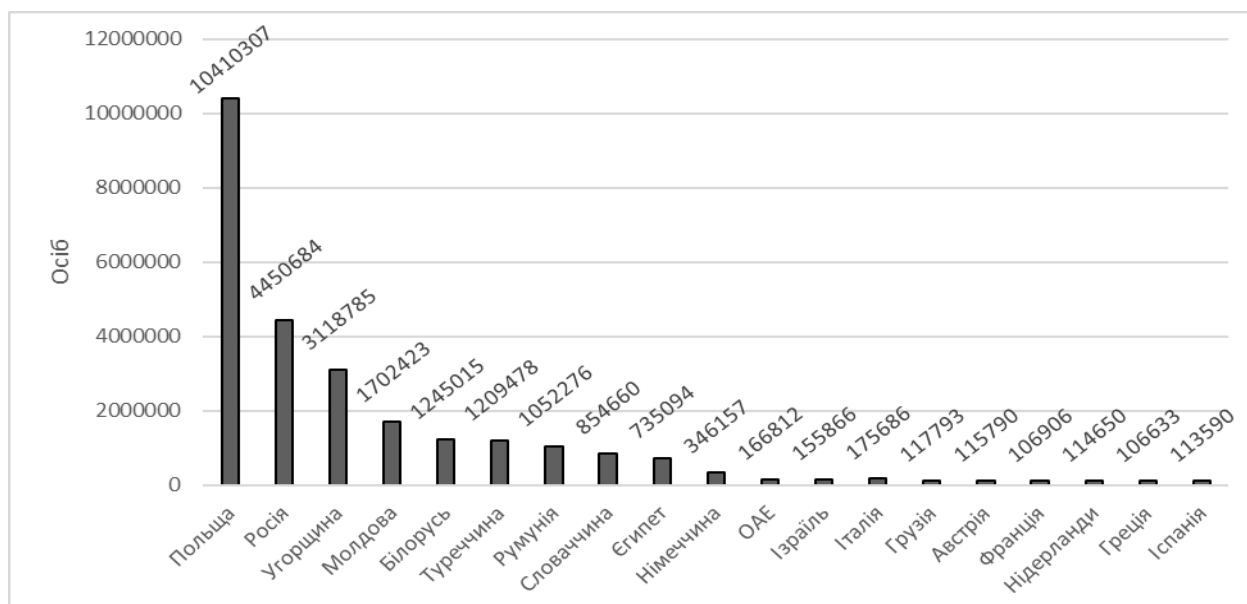


Рис. 5.6. Виїзд громадян України до країн світу в 2017 р.

Джерело: розроблено автором на основі даних (Міграційний профіль України за 2017 рік, 2019).

Важливим фактором посилення внутрішньої трудової міграції України – це нерівномірність економічного розвитку регіонів країни. Особливого

значення набуває поширення міграційних процесів з сільської місцевості до міст. Міграційний рух людського капіталу Україні за 2006-2018 рр. та міграційний приріст представлено в табл. 5.7. Дані табл. 5.7 свідчать, що в Україні за аналізований період зберігається додатний міграційний приріст. Однак, спостерігається скорочення темпів цього приросту порівняно з 2006 р., особливо найменший міграційний приріст в 2016 р. й становить 10620 осіб.

Таблиця 5.7

Міграційний рух людського капіталу Україні за 2006-2018 рр.
(усі потоки міграції), осіб

Роки	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Міграційний приріст	Темп міграційного приросту, %
2007	758292	741454	16838	18,2
2008	710790	695869	14921	-11,4
2009	642819	629372	13447	-9,9
2010	683449	667316	16133	20,0
2011	669397	652301	17096	6,0
2012	726226	664382	61844	261,7
2013	675942	644029	31913	-48,4
2014	542506	519914	22592	-29,2
2015	533278	519045	14233	-37,0
2016	256808	246188	10620	-25,4
2017	442287	430290	11997	13,0
2018	629276	610687	18589	54,9
2018/2006р.р., +/-	-129016	-130767	1751	x
2018/2006р.р., %	-17,0	-17,6	10,4	x

Примітка: розраховано автором на основі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Потрібно зазначити, що демографічний спад та відтік власного людського капіталу за кордон зумовлюють орієнтацію державної міграційної політики в напрямку залучення в країну мігрантів з інших країн для забезпечення зростання національної економіки. В країні сучасні міграційні процеси викликають занепокоєння, особливо в областях. Розглянемо міграційних рух населення за областями у 2015-2018 рр. (табл. 5.8).

Таблиця 5.8

Міграційний рух людського капіталу за період 2015-2018 рр. за регіонами України, осіб

Області та регіони України	Усі потоки міграції, осіб											
	2015 рік			2016 рік			2017 рік			2018 рік		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)
Україна	533278	519045	14233	256808	246188	10620	442287	430290	11997	629276	610687	18589
Вінницька	27829	27143	686	5608	8113	-2505	7036	11661	-4625	22387	26229	-3842
Волинська	16253	16134	119	4523	5778	-1255	8673	9496	-823	17098	17785	-687
Дніпропетровська	37594	38945	-1351	11437	13783	-2346	51190	27059	24131	41233	38681	2552
Донецька	16662	25901	-9239	5775	9376	-3601	7842	31710	-23868	19197	29477	-10280
Житомирська	19783	21063	-1280	12813	12754	59	14212	15100	-888	21873	23304	-1431
Закарпатська	6103	7754	-1651	3311	4293	-982	6013	6110	-97	8317	8233	84
Запорізька	17890	18687	-797	3893	5582	-1689	7731	10445	-2714	18294	20466	-2172
Івано-Франківська	18873	16972	1901	9191	9067	124	15180	13719	1461	20533	19973	560
Київська	35554	24329	11225	25078	13676	11402	54935	24258	30677	58552	31410	27142
Кіровоградська	14898	15586	-688	8398	8374	24	10952	12609	-1657	15242	17536	-2294
Луганська	5974	11608	-5634	1470	3957	-2487	2715	21862	-19147	7975	13605	-5630
Львівська	31499	30164	1335	31031	26049	4982	29097	26431	2666	38645	36759	1886
Миколаївська	14023	13817	206	6067	7508	-1441	8205	10095	-1890	13053	15266	-2213
Одеська	25781	24795	986	17896	14516	3380	25150	20425	4725	38284	30588	7696
Полтавська	23735	22745	990	12591	12750	-159	19972	20627	-655	29902	29826	76
Рівненська	19812	20594	-782	7629	7882	-253	15214	17041	-1827	22000	24198	-2198
Сумська	18334	19308	-974	15099	13947	1152	16399	17130	-731	21076	23179	-2103
Тернопільська	15263	15013	250	3393	4930	-1537	7403	8758	-1355	23160	23125	35
Харківська	40549	35568	4981	17915	17118	797	55076	43007	12069	51804	47270	4534
Херсонська	12646	12947	-301	3061	4095	-1034	4927	7674	-2747	11970	14243	-2273
Хмельницька	22350	22524	-174	5717	7623	-1906	7760	10542	-2782	27007	27673	-666
Черкаська	18680	18868	-188	5072	7145	-2073	16034	16484	-450	20483	22951	-2468
Чернівецька	10548	9552	996	2777	3263	-486	5833	5469	364	10083	9861	222
Чернігівська	16538	16383	155	7092	7926	-834	8581	10632	-2051	16500	18383	-1883
м.Київ	46107	32645	13462	29971	16683	13288	36157	31946	4211	54608	40666	13942

Примітка: розраховано автором на основі даних (Державна служба статистики України, 2019).

Аналізування напрямків внутрішньої міграції населення України за період 2015-2018 рр. показав, що найбільш привабливими регіонами є такі, де найвищий рівень середньомісячної заробітної плати (м. Київ та Київська область). Найбільша кількість вибулих з Донецької та Луганської областей. Також внутрішнє переміщення населення носить урбаністичний характер, а саме переміщення з сільської місцевості до міської. Міграційні процеси впливають на статево-вікову структуру населення та людський капітал країни. Більшість мігруючого населення становлять особи працездатного віку.

Отже, аналіз зовнішніх та внутрішніх потоків людського капіталу України показав, що в умовах посилення глобалізаційних процесів, коли в світі формується нова модель трудового життя, необхідно державі застосовувати важелі впливу та інститути, які б створювали сприятливі умови для збереження й розвитку людського капіталу та підвищення конкурентних переваг країни. Аналізування сучасного стану міграційних процесів в Україні дало змогу стверджувати, що посилення трудової міграції, з одного боку, послаблює напруження на вітчизняному ринку праці. Але, з іншого боку, занадто великий міграційний потік за кордон негативно впливає на демографічну ситуацію, втрату інтелектуального капіталу країни. Діяльність Державної міграційної служби за основними її показниками представлено в табл. 5.9.

На наш погляд, виникає необхідність у формуванні дієвого механізму ефективного державного регулювання міграційних потоків. Дії держави мають бути спрямовані передусім на:

- захист прав громадян, які поїхали на заробітки за кордон, розробка програм щодо повернення трудових мігрантів на Батьківщину;
- координацію внутрішніх міграційних потоків людського капіталу з метою регулювання вітчизняного ринку праці;
- створення умов для громадян країни, що сприятиме скороченню виїзду на заробітки за кордон.

Таблиця 5.9

Діяльність Державної міграційної служби України за період
2016-2018 рр.

Основні показники діяльності Державної міграційної служби	Роки		
	2016	2017	2018
Особи, які набули громадянство України за народженням, осіб	10553	16552	19112
Особи, які набули громадянство України за територіальним походженням, осіб	3994	3612	3388
Встановлено належність до громадянства України на підставі рішень судів, осіб	219	241	197
Видано довідок про реєстрацію особи громадянином України, шт	16917	22470	24834
Видано тимчасових посвідчень громадянина України, шт	490	544	1140
Видано паспортів громадянина України у вигляді ID картки, шт	223150	1021769	1324997
Видано паспортів громадянина України для виїзду за кордон, шт	2282035	3059397	5559231
Повернулось в Україну, осіб	1958	1871	1634
На порушників міграційного законодавства накладено штрафів, грн	16785559	17636858	38528491
Кількість осіб, яких визнано біженцями в Україні (станом на 1 січня), осіб	2429	2382	1799
Надійшло запитів про реадмісію в Україну, осіб	663	1083	937
Перебуває на обліку іммігрантів (станом на 1 січня), осіб	252496	264732	276352
Оформлення посвідок на постійне проживання, шт	26340	27290	25169
Перебуває на обліку іноземців та осіб без громадянства (тимчасові) станом на 1 січня, осіб	81710	88620	107369
Оформлення посвідок на тимчасове проживання, шт	30912	33565	64067
Видано дозвілів на імміграцію, шт	15068	15213	14392
Скасовано дозволів на імміграцію, шт	3074	2326	2150
Виявлено нелегальних мігрантів, з них, осіб:	6390	9678	11194
- чоловіки;	4514	7016	8045
- жінки.	1876	2662	3149
Прийнято рішень по затриманим нелегальним мігрантам, осіб	7261	11707	14286
Видворено нелегальних мігрантів в примусовому порядку, осіб	136	214	386

Примітка: сформовано автором на основі даних (Державна міграційна служба України, *Статистика з основної діяльності*, 2019).

Тільки удосконалення відповідної правової бази в Україні, покращення умов та якості життя населення сприятиме поверненню заробітчан на Батьківщину, що надасть змогу розвивати вітчизняну економіку.

Таким чином, в Україні необхідно здійснити значну кількість інституціональних перетворень як на макро-, так і на мікрорівнях в національній економіці, що призведе до підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та зростанню конкурентних переваг країни в глобалізованому світі (Шахно, 2018b).

5.4. Механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальних викликів

Сучасна парадигма формування та розвитку людського капіталу є вирішальним ресурсом зміцнення конкурентоспроможності держави, визначальним фактором в розбудові інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України. В умовах глобалізації з розвитком сучасних інформаційних технологій та високотехнологічних галузей, з розвитком економіки знань центральне місце посідає людина як носій науково-технічного потенціалу, знань, вмінь, інтелекту тощо.

Провідну роль та велике значення у підвищенні якості людського капіталу відіграє державне регулювання та здійснення інвестиційної політики в забезпеченні процесу відтворення та розвитку людського капіталу. Забезпечення ефективного регулювання та впровадження соціально-економічної політики є головною умовою економічного, інтелектуального, соціального та духовного розвитку суспільства, зростання його добробуту.

За роки незалежності України модель розвитку держави, яка створювалась у перші роки ринкових перетворень, виявилась недосконалою. В умовах глобалізаційних трансформацій, коли відбуваються зміни на міждержавному рівні, посилюється регулююча роль держави, особливо на

етапі формування нових інститутів. Історичний досвід показує, що жодна країна в період розвитку національної економіки не обійшлась без активної дії державних регуляторних механізмів.

В сучасних умовах розвитку оцінка стану людського капіталу країни є неоднозначною. З одного боку, спостерігається підвищення якісних характеристик людського капіталу: зростає інформаційна та комп'ютерна грамотність, збільшується частка населення з вищою освітою, з'являються нові інноваційні форми зайнятості тощо. Але з другого боку, відбуваються процеси руйнівного характеру в Україні: демографічний спад населення та погіршення показників здоров'я, посилюється трудова міграція, особливо загрозливий характер набуває інтелектуальна міграція людського капіталу. Головними причинами виступають зниження рівня та якості життя, низька оплата праці, поширення бідності тощо (Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2014а).

Також відбулися значні інституціональні зміни на ринку праці. Зазнав трансформації інститут зайнятості. Виникли нові форми нестандартної зайнятості: неповна та дистанційна зайнятість. Набули поширення нетипові моделі робочого часу. Зростає частка неформально зайнятих на ринку праці. На формування соціально-трудових відносин суттєвий вплив має виникнення нових неформальних інститутів. Головними їх елементами виступають: ментальність українського народу, традиції, звичаї, довіра, соціальні норми поведінки тощо. Траєкторія розвитку ринку праці спрямовується на соціалізацію відносин. Тому формування сучасної моделі трудових відносин неможливе без ефективної державної регуляторної політики. Деформації розвитку ринку праці та проблеми, які залишаються не вирішеними, призводять до його тінізації (Колот, 2010b).

Отже, для подолання негативних процесів важлива роль належить державі, інструментами якої є впровадження соціально-економічної та інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування та розвитку людського капіталу. Для підвищення конкурентних переваг національної

економіки необхідне активне регулювання державою процесів відтворення та розвитку людського капіталу. Головним акцентом повинно стати інвестування в людину та підвищення рівня його інтелектуалізації, а саме: в освіту та розвиток професійних здібностей, охорону здоров'я, мобільність, духовний розвиток, креативність тощо. Реалізація механізму державного регулювання розвитку людського капіталу потребує постійної уваги й підтримки з боку держави (Бублик, М.І., 2012; Титаренко, 2013, с. 29).

З нашої точки зору, механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації - це взаємоузгоджена сукупність методів, норм, засобів й важелів держави, які взаємодіють та впливають на процеси формування, використання, розподілу та розвитку людського капіталу в трансформаційному інституціональному середовищі, що відповідає стратегічним орієнтирам країни в напрямі розбудови національної інноваційної моделі розвитку країни з урахуванням особливостей менталітету та у відповідності до глобальних викликів світу.

Організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації представлено на рис. 5.7. Характерною особливістю запропонованого механізму є впровадження гнучкої державної політики, яка ґрунтується на удосконаленні інституту права, що створює такі умови (застосовуючи методи державного регулювання), які змушують суб'єктів господарювання діяти в потрібному для держави напрямку, зокрема, інвестувати в розвиток людини, підвищення його якості. Розбудова нової моделі соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації визначає нові орієнтири щодо ролі держави у формуванні та ефективному використанні людського капіталу. Національна модель регулювання розвитку якісного людського капіталу повинна поєднувати можливості глобального ринкового механізму та макроекономічні методи державного регулювання. Збереження і розвиток людського капіталу є необхідною передумовою інноваційного-інвестиційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни.



Рис. 5.7. Організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації

Примітка: розроблено автором.

Обраний курс України в напрямку євроінтеграції вимагає перейти на інноваційно-інвестиційний шлях розвитку. Найбільш перспективним напрямом інвестування коштів є людський розвиток як головний фактор підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Механізм формування людського капіталу представляє собою процес інвестування в розвиток людини, її інтелектуальні та творчі здібності.

Головними напрямками інвестування в людину є:

- 1) вкладання фінансових коштів та ресурсів;
- 2) витрати часу та сили.

Види і характер вкладень в людину обумовлені національними, історичними, культурними особливостями і традиціями. Дослідження фахівців переконливо свідчать, що інвестування в людський капітал, в порівнянні з іншими видами капіталу, приносить набагато більший довготривалий ефект у вигляді прибутку власнику та суспільству в цілому (Лазарева, 2016, с.39).

Необхідно акцентувати увагу на тому, що на рівень формування та розвиток людського капіталу значний вплив має держава, тобто її зацікавленість у його збільшенні шляхом видатків з Державного бюджету на головні складові розвитку людини, а саме на: освіту, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, мобільність, духовний та фізичний розвиток. У розвинених країнах світу все більшу частку витрат на людський розвиток держава бере на себе, усвідомлюючи важливість і стратегічне значення інвестування, що сприяє економічно-інноваційному розвитку країни.

В умовах стрімкого прискорення глобалізаційних процесів, де ключовим фактором розвитку виступає людина, державі необхідно задіяти всі інструменти та важелі для створення ефективного дієвого механізму регулювання людським капіталом країни, що безперечно підвищить конкурентні переваги України й надасть можливість розбудови національної інноваційної моделі розвитку економіки.

Конкуренентоспроможність людського капіталу оцінюється його здатністю до високопродуктивної інноваційної праці, можливістю створювати нові соціально-економічні блага й, тим самим, підвищувати рівень та якість добробуту суспільства. Зростання конкурентоспроможності людського капіталу можливо досягти впровадженням ефективних механізмів його стимулювання та координації з боку держави як на макро-, так і на мікрорівні.

Впровадження інвестицій в розвиток людського капіталу створює умови для ефективного розвитку як окремих компаній, так і держави в цілому. Зростання конкурентоспроможності людського капіталу визначається підвищенням конкурентних переваг окремих працівників компанії та стратегічними орієнтирами підприємства в ринкових умовах.

На наш погляд, в сучасних умовах розвитку глобалізаційних процесів необхідно удосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та його ефективного використання, що представлено на рис. 5.8.

Вагомого значення для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу є впровадження соціальних іновацій в різних сферах діяльності, а саме: поширення дистанційних форм навчання, що сприятиме застосуванню моделі «освіта протягом життя»; зростання нових форм інноваційної зайнятості (дистанційної); модернізація та впровадження моделі інноваційного управління працею людського капіталу із застосуванням соціальних технологій; впровадження соціальної відповідальності, соціального діалогу, соціального аудиту, соціальної згуртованості; стимулювання соціальних проєктів, впровадження соціального медичного страхування тощо.

На розвиток людського капіталу впливають соціальні відносини, довіра, соціальні зв'язки, цінності тощо, які в наукових колах отримали назву соціального капіталу.



Рис. 5.8. Удосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та ефективного його використання

Примітка: розроблено автором

Ступінь соціалізації економіки свідчить про зацікавленість держави в розвитку людського капіталу, характеризується питомою вагою видатків держави в формування та розвиток людського капіталу. Якщо людський капітал – це основа економічного розвитку, то соціальний капітал - це основа соціального розвитку і показує зміни у соціальних взаємовідносинах між людьми, задіяних в економічних процесах. Ефективний процесу розвитку людського та соціального капіталу неможливий без активної взаємодії бізнесу та держави. При цьому бізнес за рахунок вкладень в людський капітал отримує сприятливе середовище розвитку, можливість розвитку трудового потенціалу, впроваджувати нові технології, отримувати інтелектуальну підтримку, а влада вирішує проблеми розвитку і збереження людського потенціалу, що є її головним завданням.

Організаційно-економічний механізм забезпечення розвитку людського та соціального капіталу представлено на рис. 5.9. Створення ефективних державних механізмів розвитку людського капіталу можливо лише у поєднанні важелів впливу як на загальнодержавному рівні, так і на рівні корпорацій. Формування і використання людського капіталу залежить від подолання відчуження праці. Політична та економічна нестабільність розвитку економіки України призвели до кризових явищ праці, а саме:

- незацікавленість у кінцевих результатах;
- поглиблення відчуження працівників від праці й управління;
- зниження престижу праці;
- зниження трудової активності та дисципліни.

Існування феномену відчуження праці має несприятливі економічні, соціальні та психофізіологічні наслідки, які пов'язані з послабленням мотивації до результативної і якісної праці. Для подолання наслідків відчуження ефективним способом є впровадження соціальних технологій, спрямованих на формування потреб причетності, самовираження і самореалізації, саморозвитку, підвищення якості трудового життя і задоволення працею.



Рис. 5.9. Організаційно-економічний механізм розвитку людського та соціального капіталу в умовах глобалізації

Примітка: розроблено автором.

Досвід багатьох компаній показує, що використання такої соціальної технології як корпоративна культура дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, забезпечити конкурентоспроможність та соціальну згуртованість (Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2014b).

Підвищенню ролі соціальних технологій в корпоративному управлінні, в тому числі і на формування та розвиток людського капіталу корпорацій, сприятимуть наступні заходи:

- розробка та впровадження інноваційних стратегій розвитку корпорації, її людського капіталу та відносин між працею та капіталом;
- застосування нових моделей іноваційного управління, заснованих на діалогово-адаптивних технологіях; оптимізація професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу;
- створення умов для самоорганізації людського капіталу корпорації;
- створення умов для розвитку соціальної відповідальності корпорацій, вдосконалення корпоративної культури;
- сприяння з боку держави (на основі відповідної правової бази) розвитку таких соціальних інститутів як: інститут довіри та соціального капіталу, соціальне партнерство, соціальний діалог, соціальна відповідальність бізнесу, соціальний аудит, соціальна звітність та соціальна згуртованість.

В останні десятиліття головною тенденцією розвитку корпоративного управління є зростання значення різних соціальних елементів життєдіяльності корпорацій. Соціальні пріоритети стали невід'ємною частиною системи управління конкурентоспроможністю, що потребує впровадження соціальних технологій в моделі корпоративного управління.

Реалізація блоку соціальних технологій у формування та розвиток людського капіталу дозволить покращити стратегічний та фінансовий стан як корпорацій, так і держави в цілому, підвищити корпоративну культуру та конкурентоспроможність, інтегруватися в світовий економічний простір. Проте, впровадження соціальних технологій де-факто, не відразу може

вирішити всі політичні, економічні, соціальні і духовно-моральні проблеми. Для цього потрібні як об'єктивні умови (матеріально-технічна модернізація, організаційні умови), так і суб'єктивні фактори, зокрема, високий рівень політичної, економічної, моральної свідомості та соціальної відповідальності суб'єктів управління. Однією з важливих стратегічних задач держави, яка потребує вирішення й застосування впливу відповідних дієвих механізмів, - це подолання негативних наслідків міграційних процесів. Значний вплив глобалізації на міграцію людського капіталу та нелегальну міграцію зумовлює необхідність проведення відповідної державної політики, яка буде спрямована на мінімізацію негативного впливу та отримання максимальної користі від міграційних процесів.

Державна міграційна політика повинна бути:

- раціонально збалансованою і конструктивною, використовуючи досвід зарубіжних країн;
- формуватися з урахуванням стратегічних орієнтирів розвитку трудової міграції в Україні.

Вона повинна охоплювати систему правових, адміністративних, економічних, організаційно-фінансових заходів та інформаційне забезпечення урядових структур і громадських об'єднань регулювання міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, для впорядкування міграційного простору, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх економічної, соціальної та демографічної структури (Гринько, 2015). З цього випливає необхідність державного контролю за міграційними процесами. Механізм державного регулювання міграційними процесами людського капіталу України представлено на рис. 5.10.

Таке державне регулювання має спиратися на відповідні нормативно-правові засади, які б враховували міжнародні та правові норми щодо міграційних процесів, за допомогою яких здійснювалося б регулювання кількісного і якісного складу міграційних потоків, їх обсяги, параметри та спрямування.



Рис. 5.10. Механізм державного регулювання міграційними процесами людського капіталу України в умовах глобалізації

Примітка: розроблено автором.

Отже, важливою ознакою світової глобалізації є нерівномірність розподілу її результатів між державами. Посилення диференціації умов життя та праці суттєво впливає на розвиток людського капіталу. Результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновки, що наслідки міграційних процесів на соціально-економічний і політичний розвиток країни неоднозначні. Їх вплив багато в чому залежить від ефективності державного регулювання міграційними процесами. Але в жодному разі діяльність держави не повинна зводитися тільки до заборонних заходів, наслідком яких може бути підвищення напруженості у суспільстві та зростання нелегальної міграції.

Таким чином, з метою формування конкурентоспроможного національного людського капіталу в умовах посилення глобалізаційних процесів, що впливає на взаємозалежність економік країн, їх конкуренцію, необхідна активізація державного регулювання та визначення з боку Уряду стратегічних напрямів ефективного розвитку людського капіталу. Підвищення конкурентоспроможності національної економіки потребує швидких змін щодо підвищення якості людського капіталу та визначення форм участі держави у цих процесах. З нашої точки зору, держава повинна вжити заходів, які будуть спрямовані на ефективний розвиток людського капіталу.

Українським центром політичних та економічних досліджень імені Олександра Разумкова, провідні фахівці якого досліджують питання розвитку людського капіталу України, було представлено в листопаді 2018 р. аналітичну доповідь в Укрінформ на тему «Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ». В своїй доповіді провідний фахівець соціальних і гендерних програм Центру імені Разумкова Ольга Пищуліна зауважила, що наразі в Україні відсутня національна стратегія розвитку людського капіталу (Укрінформ, Центр Разумкова, 2018).

Узагальнюючи вищесказане, на основі здійснених досліджень, пропонуємо власну розробку Стратегії розвитку людського капіталу в

умовах глобалізації, яка представляє визначення цілей, напрямків, способів та механізму її реалізації, а саме (рис. 5.11):

1. Визначення проблеми.

Успішний розвиток національної економіки й підвищення її конкурентоспроможності головним чином залежить від розвитку людського капіталу. Усвідомлення того, що людина стоїть в центрі будь-якої економічної системи, сприяє ефективній розбудові інноваційно-інвестиційної моделі економіки. Аналізування стану розвитку людського капіталу України показало, що на сьогодні недостатньо уваги приділяється з боку держави відтворенню людського капіталу. Недосконалий мотиваційний механізм, низький рівень інвестування в розвиток людини, низький рівень життя заважає ефективному розвитку людського капіталу, підвищенню його продуктивних здібностей, розвитку креативності й професіоналізму. В свою чергу це негативно впливає на зростання ВВП країни, на рівень конкурентоспроможності національної економіки.

2. Аналізування причин виникнення проблеми та обґрунтування необхідності її розв'язання.

Оцінювання розвитку людського капіталу здійснюється на підставі аналізування показників розвитку людського капіталу України (демографічні показники, рівень освіти та професійні навички, стан охорони здоров'я, впровадження інновацій та розвиток науки, мобільність, показники інституціональних змін на ринку праці, мотивація до праці, фізичний та духовний розвиток, творчість тощо) та показників міжнародних рейтингів, де визначається місце України серед інших країн світу.

3. Мета реалізації стратегії – ефективний розвиток людського капіталу, який є ключовим ресурсом підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації. В постіндустріальному суспільстві, де відбувається переорієнтація на



Рис. 5.11. Стратегії розвитку людського капіталу в умовах глобалізації.

Примітка: розроблено автором.

інноваційний розвиток, що характеризується застосуванням нових інформаційно-комунікативних технологій, підвищуються вимоги до розвитку людини, його рівня освіти, творчих здібностей та здатності до інноваційної праці.

4. Напрями й способи вирішення проблем ефективного розвитку людського капіталу:

4.1. Удосконалення інституту права (законодавчої бази в напрямку розвитку людського капіталу).

4.2. Формування інноваційної політики збереження та розвитку людського капіталу як ключового ресурсу підвищення конкурентоспроможності держави.

4.3. Оптимізація національної моделі державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації (вибір критеріїв ефективності та оптимізація визначених параметрів розвитку).

4.4. Впровадження організаційно-економічного механізму державного регулювання інноваційного розвитку людського капіталу, де головним акцентом виступає інтелектуальна, творча компонента особистості, її здатність до інноваційної праці.

4.5. Розвиток державно-приватного партнерства та підвищення ролі соціального діалогу, що дасть змогу додатково залучити інвестиції для розвитку людського капіталу та сприятиме узгодженню соціально-трудова відносин.

4.6. Удосконалення інституту демографії й поліпшення демографічних показників за рахунок пошуку нових шляхів гармонізації та взаємодії демографічної, соціально-економічної та міграційної політики, що сприятиме покращенню рівня життя населення, стану охорони його здоров'я, мінімізує втрати людського капіталу від міграції за кордон.

4.7. Реформування інституту охорони здоров'я населення (впровадження системи медичного страхування).

4.8. Модернізація інституту освіти й професійного навчання із врахуванням зарубіжного досвіду (формування нової моделі «освіта протягом життя», впровадження дуальної освіти, формування нових підходів до отримання професійної підготовки та кваліфікаційних компетенцій, залучення до реформування інституту освіти бізнес-структур, часткове фінансування підприємницькими структурами закладів вищої освіти, узгодження потреб роботодавців та напрямів розвитку закладів вищої освіти (адаптація освітнього простору до сучасних вимог ринку праці).

4.9. Розвиток економіки знань (розвиток наукового потенціалу, що сприятиме впровадженню інновацій, нових технологій).

4.10. Удосконалення інноваційно-інвестиційної політики держави щодо відтворення й розвитку людського капіталу (державне регулювання в напрямку інноваційного розвитку людського капіталу: збільшення частки видатків із зведеного бюджету на розвиток освіти, охорони здоров'я, соціальної захищеності, на духовний та фізичний розвиток; зростання комп'ютерної грамотності населення, набуття нових компетенцій, зростання інноваційного потенціалу, розвиток цифрової економіки тощо).

4.11. Створення державного фонду інноваційного розвитку людського капіталу з метою поліпшення його якості (фінансування перспективних напрямів розвитку людини, підтримка нових проектів в регіональних центрах інноваційного розвитку).

4.12. Реформування інституту зайнятості та соціалізація відносин, формування нової моделі трудового життя (інноваційні форми зайнятості, нові моделі використання робочого часу).

4.13. Удосконалення інституту оплати праці та її нормування (впровадження гнучких систем оплати праці).

4.14. Розвиток інформатизації суспільства (розвиток електронного уряду, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення комп'ютерної грамотності тощо).

4.15. Створення потужного державного мотиваційного механізму в напрямку розвитку людського капіталу та застосування гнучких систем державного регулювання (використання державних методів та інструментів регулювання; надання пільгових канікул для підприємств та організацій, що впроваджують інновації; формування гнучкої системи сплати податків на прибуток для підприємств та організацій, які інвестують в розвиток людини, застосовують сучасні інформаційно-комунікативні та соціальні технології тощо).

4.16. Створення центрів щодо розвитку нестандартного мислення й прийняття рішень та впровадження їх на різних освітніх рівнях.

4.17. Створення фонду підтримки одарованої молоді (цільові фонди для фінансування заходів щодо участі в міжнародних змаганнях талановитої молоді (за різними напрямками розвитку науки і техніки), участь в міжнародних олімпіадах, надання стипендій тощо).

4.18. Розвиток підприємництва шляхом активізації державного регулювання підприємницького сектору, удосконалення законодавчої бази розвитку бізнесу, що сприятиме зменшенню тіньової економіки, залученню додаткового капіталу як вітчизняного, так й іноземного, сприятиме створенню нових додаткових робочих місць, активізації впровадження інновацій й зростанню ВВП країни та її конкурентних переваг в глобалізованому світі.

4.19. Удосконалення механізму державного регулювання міграційними процесами людського капіталу (удосконалення стратегії державного регулювання трудовими міграціями, реформування Міграційної служби України, створення єдиного центру координації міграційними потоками, формування фонду соціального страхування мігрантів та створення центрів консультування, удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації щодо міграції людського капіталу).

4.20. Створення державних програм повернення трудових мігрантів на Батьківщину (розробка нових програм із застосуванням зарубіжного досвіду).

4.21. Формування соціального капіталу (довіра, соціальна інтеграція, інституціональні норми поведінки, система соціальних зв'язків і мереж тощо).

4.22. Впровадження соціальних технологій та підвищення ролі соціальних інновацій як інструмента зростання конкурентоспроможності людського капіталу (соціальний діалог, соціальний аудит, соціальна відповідальність бізнесу, соціальний захист та соціальна політика, соціальна згуртованість).

4.23. Розвиток духовності, патріотизму, любові до Батьківщини, відродження національних традицій тощо (формування людського капіталу на початкових стадіях розвитку (дошкільна, шкільна та вища освіта).

4.24. Формування програми екологічної безпеки (створення Державної централізованої комісії щодо контролю за дотриманням норм та нормативів охорони навколишнього середовища; проведення заходів щодо мінімізації негативних наслідків від шкідливих і забруднюючих речовин в оточуюче середовище).

5. Реалізація стратегії – удосконалення державного механізму щодо реалізації стратегії розвитку людського капіталу, що дасть змогу забезпечити ефективний розвиток людського капіталу та зростання конкурентних переваг країни в умовах розбудови інноваційної моделі розвитку економіки з урахуванням тенденцій глобалізації.

6. Фінансове забезпечення реалізації стратегії – джерелами фінансування заходів виступають:

- кошти державного та місцевих бюджетів;
- Державний фонд інноваційного розвитку людського капіталу;
- джерела, які не заборонені чинним законодавством;
- благодійні внески та ін.

Таким чином, аналізуванню впливу держави на розвиток людського капіталу дає підстави стверджувати про необхідність активізації ролі держави в сучасних умовах посилення глобалізаційних процесів і вжити заходів, які будуть спрямовані на:

- удосконалення нормативно-правової бази щодо ефективного формування та розвитку людського капіталу з урахуванням досвіду інших країн світу;

- впровадження ефективних мотиваційних механізмів активізації трудової, соціальної, наукової, інноваційної та підприємницької діяльності людського капіталу;

- збільшення частки видатків з Бюджету України на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток людського капіталу; поступове приведення рівня фінансування людського розвитку до рівня країн з високим рівнем розвитку людського капіталу;

- реформування системи охорони здоров'я з використанням зарубіжного досвіду розвинутих країн;

- впровадження системи медичного страхування;

- розробка ефективної політики у сфері розвитку та відтворення людського капіталу на всіх рівнях;

- створення сприятливих умов для залучення у сферу відтворення людського капіталу приватних інвестицій;

- розробка ефективного інноваційно-інвестиційного механізму формування, збереження та розвитку людського капіталу;

- розробка науково обґрунтованих методик визначення ефективності інвестиційних та інноваційних програм сталого економічного розвитку та інформатизації суспільства;

- розробка мотиваційного механізму активізації творчого потенціалу людей, що сприятиме розвитку інноваційної праці та підвищенню кваліфікації кадрів;

- надання державою всебічної підтримки щодо підвищення соціальної відповідальності бізнесу та запровадження принципів економічної зацікавленості роботодавців в постійному оновленні й розширенні банку вакансій та активізації їх співпраці з Державною службою зайнятості;
- сприяння створенню нових робочих місць в високотехнологічних та інноваційних секторах економіки, розробка з боку держави програми підтримки молодих спеціалістів;
- розбудова інститутів державно-приватного партнерства у сфері формування та розвитку людського капіталу;
- створення стратегічних прогнозів освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці відповідно до цілей соціально-економічної політики на підставі аналізування демографічної ситуації в країні (Скиба, 2014, с.219) ;
- узгодження заходів державної політики і цільових програм на ринку праці та політики в галузі освіти (відповідність професійної підготовки висококваліфікованих спеціалістів і підвищення рівня їх кваліфікації з урахуванням вимог ринку праці);
- розробка дієвого механізму підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;
- забезпечення інструментами державної політики щодо підвищення ролі соціального діалогу та сприяння реалізації принципів рівноправності його учасників;
- застосування відповідних інструментів впливу держави на інноваційний розвиток економіки, створення державних програм;
- розробка нової моделі державної соціальної політики, охорони здоров'я та оплати праці відповідно до вимог сьогодення;
- створення соціальних та економічних умов для реалізації людського капіталу в умовах глобалізації;
- удосконалення на державному рівні комплексної системи моніторингу, яка б фіксувала всі зміни в розвитку людського капіталу (за складовими), що дало

б змогу розробити державою ефективної програми розвитку та управління людським капіталом країни на перспективу (Дерій та Скиба, 2016, с.27).

Для подолання головних проблем формування сучасного ринку праці пропонується комплекс заходів, спрямованих на удосконалення інноваційної моделі адміністрування надання послуг з соціальної підтримки населення, підвищення ефективності роботи з роботодавцями, збільшення їх зацікавленості та відповідальності в контексті соціального діалогу на ринку праці, зокрема:

- підвищення ролі кар'єрного радника та рекрутингових відділів, де буде впроваджено online-рекрутинг;

- актуалізація застосування профілювання та супроводу безробітних за підходом кейс-менеджменту, який передбачає діагностику ситуації, визначення мети та потреб клієнта, розробку планових дій з метою їх досягнення;

- запровадження нових онлайн-сервісів з обслуговування шукачів роботи, підвищення їх комп'ютерної грамотності, а також застосування технологій щодо обміну позитивним досвідом обласних центрів зайнятості;

- розробка нових дистанційних форм надання послуг та впровадження в практичну роботу активних комунікацій між учасниками ринку праці з максимальним використанням сучасних онлайн-технологій;

- удосконалення мотиваційного механізму підвищення ролі інноваційної праці;

- популяризація дуальної форми освіти, де оптимізується набуття теоретичних знань у поєднанні з практичними навичками, що створює умови до зростання професіоналізму (підвищення компетенцій, розряду, отримання додаткових професійних навичок шляхом стажування, перекваліфікація тощо);

- проведення заходів з активної підтримки різних груп шукачів роботи (тренінги, семінари із залучення соціальних партнерів тощо);

- створення інформаційно-консультативних центрів для безробітних з метою роз'яснення чинного законодавства по напрямкам (особам передпенсійного віку; жінкам, які мають дітей до 6 років або дітей з інвалідністю; особам з інвалідністю; учасникам та інвалідам АТО та ін.).

Реалізація практичних рекомендацій сприятиме отриманню соціально-економічного ефекту в умовах розбудови інноваційної моделі розвитку економіки України.

На наш погляд, головними завданнями держави в умовах інтеграції України до Європейського наукового та освітнього простору, повинні бути:

- застосування зарубіжного досвіду у формуванні європейських стандартів якості освіти;
- надання та розширення автономних прав закладам вищої освіти;
- залучення бізнес-структур до фінансування освітньої та наукової сфери;
- створення державою програм щодо міжнародного обміну досвідом в освітній та науково-технічній сфері (Шахно, А.Ю., 2017г);
- оптимізація структури професійно-освітньої підготовки людського капіталу відповідно до потреб національної економіки;
- впровадження інноваційної освітньої моделі «навчання протягом життя»;
- створення умов для безперервної освіти протягом життя, здобуття знань та підвищення кваліфікації, яка є фундаментом формування людського капіталу та прогресу суспільства;
- підвищення якості освітніх послуг та підготовки кадрів закладами вищої та професійно-технічної освіти;
- розробка державних цільових програм в галузях освіти та науково-технічної політики;
- проведення діагностування стану освітньої галузі, її реформування в напрямі узгодження до потреб ринку праці та інноваційної економіки;
- збільшення частки державних витрат на розвиток людського капіталу в напрямі підвищення якості освіти та професійної підготовки на всіх рівнях управління (Шахно, А.Ю., 2017г);
- впровадження післядипломної освіти, яка передбачає мотивацію громадян для безперервного навчання;

- розробка та втілення державою програм та стандартів навчання, забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності випускників, які спроможні до інноваційної праці;
- переформатування діяльності закладів вищої освіти в напрямі підвищення якості освіти, що потребує формування нових ключових компетенції майбутніх працівників інноваційної сфери;
- розширення напрямів співпраці держави та бізнес-структур щодо визначення актуальних потреб ринку праці, узгодження та підтримка затребуваних спеціальностей;
- удосконалення моделі освіти для дорослих впродовж життя;
- залучення приватного сектору до фінансування освіти людського капіталу;
- розвиток маркетингової стратегії щодо розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг з метою підвищення рівня інформаційних зв'язків між ними;
- диверсифікація структури навчальних закладів за рахунок впровадження нових форм навчання.

На наш погляд, задля мінімізації втрат відпливу людського капіталу, а особливо інтелектуального капіталу, для підвищення ефективності здійснення державної міграційної політики необхідно впровадження комплексу заходів, які сприятимуть зменшенню негативних наслідків міграційних процесів та покращенню соціально-економічних показників України, а саме:

- підвищення якості здійснення міграційної політики шляхом вдосконалення правової бази в сфері міграцій з урахуванням досвіду розвинутих країн;
- розробка й прийняття нової редакції Концепції державної міграційної політики України;
- підвищення рівня державного прикордонного контролю, що забезпечить зменшенню нелегальної міграції;
- активізація інструментів державної міграційної політики, яка на сьогодні є недосконалою;
- створення мотиваційних програм та відповідних соціально-економічні

умов для повернення громадян України на Батьківщину;

- розробка цільової програми з метою зменшення масштабів трудової міграції, головним орієнтиром якої є розвиток малого підприємництва та забезпечення умов для самозайнятості громадян, які повернулися з закордону;

- розробка й залучення фінансово-банківських інструментів, які сприятимуть стимулюванню грошових переказів в Україну;

- створення відповідних умов для розвитку вітчизняного бізнесу та впровадження наукових розробок українських вчених у виробництво;

- розробка соціальних програм, які сприятимуть підвищенню рівня доходів людського капіталу країни та якості їх життя;

- розробка програм оновлення матеріально-технічної бази науково-дослідної сфери;

- залучення талановитої молоді та забезпечення тісного зв'язку й співпраці вищих навчальних закладів з науково-дослідними інститутами та виробництвом;

- сприяння розвитку міжнародному співробітництву з можливістю здійснювати зарубіжні відрядження;

- забезпечення участі у міжнародних грантах, програмах, що слугуватиме підґрунтям для інформаційного досвіду та підвищить рівень конкурентоспроможності людського капіталу в умовах глобальних змін тощо.

Отже, значний вплив глобалізації на міграцію людського капіталу зумовлює необхідність підвищення ефективності проведення як державної міграційної політики, так і соціально-економічної політики, спрямованої на максимізацію користі від міжнародної міграції та мінімізацію її негативних наслідків. Зростання ролі держави повинно бути зосереджено на підвищенні якісних параметрів міграційних процесів та створенні мотиваційних програм щодо повернення українських мігрантів та залучення іммігрантів з метою підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Формування нової соціально-економічної держави, де в центрі всіх процесів стоїть людина, неможливо без відродження морально-духовних цінностей, культури. Новою траєкторією розвитку є формування нових ціннісно-моральних орієнтирів, які є важливою складовою розвитку людського капіталу. Підґрунтям розбудови моделі моральної економіки є сформований український менталітет, традиції, звичаї, цінності нації. В умовах сучасності перед державою стоїть важливе завдання розвитку нової конкурентоспроможної моделі економіки з урахуванням культурно-ментальних особливостей нації, де основою є розвиток нового типу мислення українського народу.

З нашої точки зору, необхідно впроваджувати такі заходи:

- посилення ролі держави в розвитку соціальних інститутів, суспільних взаємозв'язків, що є підґрунтям розвитку соціальної держави;
- формування у свідомості громадян соціальної компетенції й нормативно-правової підготовленості стосовно прав людини (як громадянина, як найманого працівника, як споживача), сприяння здорового способу життя, моральності;
- розвиток духовності та моральності українського народу, збереження національних традицій;
- підвищення рівня довіри та формування соціального капіталу як основи розвитку інституту соціальної згуртованості;
- модернізація українського менталітету, де в основі сучасний світогляд і культурно-ціннісні орієнтири нації, вектор розвитку яких спрямовано на формування нових суспільних відносин.

Відродження національно-культурних цінностей виступає важливим чинником підвищення рівня соціальної згуртованості українського народу та становлення соціальної держави.

Таким чином, в сучасних умовах успішний розвиток економіки України значною мірою залежить від конкурентоспроможності людського капіталу, яка, в свою чергу, досягається за рахунок здобуття освіти,

постійного підвищення кваліфікації, удосконалення систем мотивації, професійної орієнтації персоналу. Інвестиційна політика держави щодо забезпечення відтворення та розвитку людського капіталу потребує реформування й удосконалення. Людський капітал стає ключовим фактором виробництва. Саме тому для забезпечення розвитку інноваційно-інвестиційної моделі розвитку України цілеспрямовані, системні інвестиції з боку держави в розвиток людського капіталу є необхідною умовою зростання добробуту населення та підвищення конкурентоспроможності національної економіки в глобалізованому світі.

Висновки до розділу 5

Обґрунтування ролі державного регулювання процесів формування та розвитку людського капіталу в ринкових умовах дозволило зробити такі висновки:

1. Виявлено, що в умовах глобалізації змінюється парадигма державного регулювання розвитком людського капіталу, основним акцентом якої повинно стати інвестування в людину та нарощування її інтелектуального потенціалу. Глобалізаційні процеси впливають на визначення стратегії розвитку України й зумовлюють формувати нову модель інноваційного людського капіталу, що забезпечить потужний й динамічний розвиток нашої держави. Визначено, що саме активний вплив держави в складних економічних умовах на підвищення ефективності відтворення людського капіталу сприятиме покращенню економічної ситуації в країні та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки в глобалізованому світі.

2. Досліджено проблеми державного регулювання системи вищої та професійної освіти. З'ясовано, що найважливішим для держави є виховання людини інноваційного типу мислення та культури, проектування освітнього простору з урахуванням інноваційного розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства і держави. Здійснено аналізування структури витрат

держави на розвиток людського капіталу й на розвиток освіти зокрема. Проблеми системи освіти спричинені нерегульованістю державою розвитку освітнього простору та запитів ринку праці, тінізацією та дисбалансом економіки, політичними обставинами. Доведено, що в сучасних умовах визначальною є роль держави в забезпеченні підвищення якості освіти та професійного навчання. Якісна освіта є підґрунтям розвитку економіки знань, головним вектором інтелектуалізації людського капіталу та ключовим важелем зростання конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалічних змін. Державна освітня політика ґрунтується на принципах, які узгоджені із стратегічною метою розвитку країни в умовах глобалізації.

3. Обґрунтовано, що інвестиційна політика держави щодо забезпечення процесу розвитку людського капіталу потребує реформування й удосконалення. Виявлено, що одним з головних стратегічних факторів розвитку інноваційної економіки є створення сприятливих умов для підприємницької діяльності. Людський капітал є ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності. Саме тому для забезпечення розвитку інноваційно-інвестиційної моделі розвитку України цілеспрямовані інвестиції з боку держави в людський капітал є необхідною умовою зростання добробуту нації та забезпечення конкурентних переваг країни.

4. Розроблено організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Запропонований механізм являється складною соціально-економічною системою управління взаємопов'язаних елементів, які представляють собою взаємоузгоджену сукупність методів, норм, засобів й важелів впливу держави на процеси формування, використання та розвитку людського капіталу в трансформаційному інституціональному середовищі, що відповідає стратегічним орієнтирам країни щодо розбудови національної інноваційної моделі розвитку країни з урахуванням особливостей менталітету та у відповідності до глобальних викликів світу.

5. Удосконалено механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та ефективного його використання. В умовах стрімкого прискорення глобалізаційних процесів, де ключовим фактором розвитку виступає людина, державі необхідно задіяти всі інструменти та важелі для створення ефективного дієвого механізму регулювання людським капіталом країни, що безперечно підвищить конкурентні переваги України й надасть можливість розбудови національної інноваційної моделі розвитку економіки. Удосконалено організаційно-економічний механізм розвитку людського та соціального капіталу в умовах глобалізації, де акцентується увага на посиленні соціалізації відносин, які формуються на засадах довіри, соціальних цінностях, традиціях.

6. Обґрунтовано, що розвиток глобалізації прискорило процеси міжнародної трудової міграції, що, в свою чергу, потребує активізації ролі державного регулювання міграційних процесів людського капіталу в сучасному світі. Проаналізовано й виявлено, що в структурі трудової міграції в Україні відбуваються певні зміни, а саме: збільшується обсяг довгострокової міграції, збільшується частка молоді, яка від'їжджає за кордон, стрімко зростає частка втрати інтелектуального капіталу тощо. З'ясовано, що в сучасних умовах формується нова модель працівника, де зростають вимоги до його компетенцій. На перший план виходить здатність працівника до інноваційної праці, головними елементами якої є нові знання, досвід, креативне мислення, творчий підхід до праці. Цього вимагають нові умови розвитку ринку праці, де зростає конкуренція, впроваджуються нові форми та моделі робочого часу, застосовуються інноваційні форми зайнятості.

7. Доведено, що однією з важливих стратегічних задач держави, яка потребує вирішення й застосування впливу відповідних дієвих механізмів, є подолання негативних наслідків міграційних процесів. Особливої актуальності в Україні набувають процеси інтелектуальної міграції людського капіталу. Втрата висококваліфікованих кадрів є загрозою

розвитку інноваційної моделі країни, зниження рівня її конкурентних переваг. Удосконалено механізм державного регулювання міграційними процесами людського капіталу України в умовах глобалізації.

8. Запропоновано авторську розробку Стратегії розвитку людського капіталу в умовах глобалізації та заходи з боку держави щодо підвищення ефективності його використання і розвитку як головного фактору підвищення конкурентоспроможності країни, а саме: розробка нових програм щодо розвитку людського капіталу в умовах глобалізації; удосконалення державної соціальної політики та розширення функцій держави щодо забезпечення відтворення та розвитку людського капіталу; удосконалення діючого законодавства та підтримка нових інноваційних форм зайнятості; перегляд політики формування доходів й зменшення рівня бідності населення; сприяння навчальним закладам впроваджувати нові форми «освіта протягом життя» тощо.

9. Обґрунтовано, що реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню якості людського розвитку в регіонах держави, зміцненню конкурентоспроможності національної економіки на засадах інноваційної моделі розвитку та впровадженню ефективної державної політики в напрямку формування, збереження та розвитку людського капіталу країни. З прийняттям Україною інноваційної моделі розвитку економіки визначено, що державі необхідно застосовувати нові механізми щодо підвищення ефективності формування та розвитку людського капіталу.

Результати авторських напрацювань відображено у наукових публікаціях (Шахно, А.Ю., 2014b; Шахно, А.Ю., 2015a; Шахно, А.Ю., 2016b; Шахно, А.Ю. та Андрух Л.С., 2017b; Шахно, А.Ю., 2017b; Шахно, А.Ю., 2017c; Шахно, А.Ю., 2017f; Шахно, А.Ю., Короленко, О.Б. та Лашкун, Г.А., 2018; Шахно, А.Ю., 2018c; Шахно, А.Ю., 2018d; Кузьмін, О.Є. та Шахно, А.Ю., 2018a; Шахно, А.Ю. та Петришин, О.О., 2019).

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено теоретичне узагальнення та запропоновано нове концептуальне вирішення проблеми розвитку людського капіталу й ефективного його державного регулювання в умовах посилення глобалізаційних процесів.

Отримані науково-методологічні та практичні результати під час проведення дослідження дають змогу зробити такі висновки:

1. Визначено, що в глобальній економіці головним чинником економічного зростання та забезпечення конкурентних переваг стає людина. З переходом суспільства до інформаційно-інноваційної моделі розвитку, в умовах зростання масштабів науково-технічних перетворень роль людського капіталу значно посилюється. В ході дослідження розглянуто основні етапи еволюції наукових підходів до визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку. Узагальнено теоретико-методологічні підходи науковців щодо трактування економічної категорії «людський капітал», аналіз якої показав, що не існує єдиної думки вчених щодо сутності даного поняття та свідчить про суперечливість та багатогранність визначення даної категорії. Досліджено особливості людського капіталу як специфічної форми капіталу та визначено його елементний склад.

2. Набуло подальшого розвитку категорійно-понятійний апарат, де представлено авторське тлумачення категорій: людський капітал, інноваційний людський капітал в умовах глобалізації, глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу, механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, де головним акцентом виступає ключова роль людини з високим розвитком інтелекту, професіоналізму, креативності, що є неодмінною умовою розвитку інноваційної економіки.

3. Визначено вплив глобалізації на розвиток людини, який характеризується такими тенденціями та закономірностями, як: зміщення акцентів з «людини економічної» до «людини творчої»; посилення процесів

соціалізації розвитку людського капіталу; формування людського капіталу інноваційної діяльності; гомонізація освіти, зростання ролі безперервної освіти протягом життя та підвищення її якості; формування нової інформаційної компетентності та інформаційної культури; формування моделі нового трудового життя; трансформація інституту зайнятості; інтеграція держав до глобалізованого світу й виникнення транснаціональних корпорацій; посилення міграційних процесів людського капіталу тощо. Доведено, що посилення процесів глобалізації в сучасному світі висуває нові вимоги до формування та розвитку людського капіталу, де на перший план виходить людина творча, з креативним мисленням й високим рівнем професіоналізму.

4. Удосконалено класифікацію видів інвестування в людський капітал та запропоновано розширену систему рівнів його формування в умовах глобалізації. Виокремлено глобалізаційний рівень, в основі якого розглянуто людський капітал транснаціональних корпорацій. Сформовано й удосконалено класифікацію чинників формування та розвитку людського капіталу, де запропоновано групу факторів, які мають вплив на розвиток людини в умовах глобальних викликів. Запропоновано модель системи інвестування в розвиток людського капіталу.

5. Удосконалено механізм державного регулювання відтворення людського капіталу, який представляє собою сукупність методів, принципів, інструментів державного впливу на розвиток людини в умовах інституціональних змін, які безпосередньо впливають на фази відтворення та систему інвестування в людський капітал й визначають очікувані ефекти від її використання. Необхідність активізації дій з боку держави в напрямі розвитку інноваційного людського капіталу пов'язано з політикою формування нового ринкового мислення, соціалізації економіки, політичними, правовими та соціально-економічними змінами.

6. Висвітлено вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку людського капіталу й доведено, що якщо в зарубіжних країнах зосереджена увага на

перетворенні людського чинника в головну конкурентну перевагу держави як джерела суспільного багатства, то в Україні спостерігається відсутність ефективного механізму відтворення національного людського капіталу, немає виваженої державної стратегії його розвитку. На сьогодні в Україні існує деграційна модель розвитку людського капіталу, яка сформована під впливом негативних факторів та процесів, а саме: недосконала соціально-економічна політика держави; зменшення витрат держави на розвиток людського капіталу; наростання асиметричності в сфері соціально-трудова відносин, де спостерігаються десоціалізація, низький рівень соціальної відповідальності, соціальна напруженість, соціальна незгуртованість; неврегульованість між ринком праці та його потребою фахівців певної кваліфікації і підготовкою системи освіти; відсутність належної державної підтримки розвитку освіти і науки; недосконалість інституту охорони здоров'я населення країни; втрата інтелектуального капіталу внаслідок міграцій тощо. Обґрунтовано, що в умовах посилення глобалізаційних процесів, коли загострюється боротьба між країнами, і, в першу чергу, за інтелект людини, виникають нові форми розвитку людського капіталу.

7. Розвинуто теоретико-методологічний підхід щодо визначення ролі людини в суспільстві й економічному розвитку, де вона займає центральне місце серед усіх соціально-економічних процесів. Обґрунтовано концептуальний підхід до розвитку людського капіталу, який в сучасному світі формується й розвивається під впливом глобалізаційних процесів, які мають суперечливий характер. Посилення процесів глобалізації висуває нові вимоги до особистості – акценти переміщуються з витратного фактору на соціальний і продуктивний, де першочергове значення набуває освіта. На перший план виходить людина творча, здатна до самовдосконалення й інноваційної праці.

8. Розроблено методологічний підхід щодо оцінювання рівня інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Запропонований метод представляє алгоритм розрахунку інтегрального

індексу інноваційного розвитку людського капіталу та дозволяє визначити з використанням середньогеометричного інтегральний індекс інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобалізації та інтегральний індекс впливу держави на розвиток людського капіталу з урахуванням процесів глобалізації. Формування та ефективне використання людського капіталу є важливою умовою розбудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку нашої держави та однією з найбільш складних соціально-економічних проблем України.

9. Розроблено й запропоновано концептуальну модель формування інституціонального середовища людського капіталу з урахуванням базових принципів та чинників впливу. Здійснено діагностування рівня розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, що дало змогу з'ясувати рейтингове місце України серед інших країн світу. Визначено, що серед відомих наукових підходів до оцінки розвитку людського капіталу широко застосовується індексний метод (індекс людського розвитку, індекс людського капіталу, глобальний індекс освіти та ін.). Проаналізовано рівень розвитку України в глобалізованому світі з використанням офіційних даних щодо розвитку людського капіталу відомих світових організацій. Виявлено, що серед інших країн світу, як свідчать дані Програми розвитку ООН, Україна відноситься до рівня з високим розвитком людського капіталу, де першочергове значення має високий рівень освіти населення країни. Доведено, що маючи високі освітні показники, значний інноваційний потенціал, Україна не використовує його в повній мірі, що негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни. А зважаючи на посилення глобалізаційних процесів, взаємозалежність національних економік, Україна втрачає конкурентні позиції на світовому ринку. З'ясовано, що в ринкових умовах значна роль в розвитку людського капіталу відводиться державі, яка має певні інструменти та важелі впливу.

10. Проаналізовано стан розвитку людського капіталу України в сучасних умовах та визначені причини низьких темпів його формування та

розвитку: демографічна криза, «старіння» населення та його незадовільний стан здоров'я, недостатнє фінансове забезпечення соціальної сфери, недостатній рівень розвитку освітньої сфери, низькі темпи зростання реальних доходів населення, низький рівень життя людського капіталу, високий рівень безробіття, відтік інтелектуального капіталу за кордон тощо. Обґрунтовано роль людського капіталу в забезпеченні підвищення конкурентоспроможності національної економіки у напрямку формування інноваційної моделі її розвитку. Визначено, що особливою рисою формування нової економіки в умовах посилення глобалізаційних процесів є економіка знань, головними факторами якої стають інноваційна праця й інтелектуальний капітал. Проаналізовано рівень інноваційної активності в Україні та джерела фінансування інноваційної діяльності вітчизняних підприємств. Акцентовано увагу на необхідності розвитку сектору підприємництва як важливого фактору розвитку людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

11. Досліджено роль держави у підвищенні системи якості освіти та професійного навчання як фактору формування людського капіталу України. Загострюється проблема невідповідності існуючої вітчизняної системи освіти сучасним потребам суспільства. В умовах інноваційного розвитку економіка України значною мірою залежить від конкурентоспроможності людського капіталу, яка, в свою чергу, досягається за рахунок здобуття освіти, постійного підвищення кваліфікації, удосконалення систем мотивації, професійної орієнтації персоналу. З'ясовано, що інститут освіти та професійного навчання в умовах прискорення глобалізаційних процесів потребує модернізації, що можливо реалізувати тільки за рахунок активізації діяльності держави. Визначено ключові напрями державної освітньої політики. Головним державним інструментом є здійснення інвестиційної політики, що забезпечить зростання якості освіти, формування моделі «освіта протягом життя», що є запорукою підвищення конкурентоспроможності як особистості, так і національної економіки зокрема.

12. Доведено, що глобалізація економічних та соціальних процесів в світі висуває нові вимоги до працівника: високий рівень освіти, професіоналізму, творчий підхід до праці, вміння застосовувати інновації, зростання рівня мобільності, комунікабельності тощо. В умовах постіндустріального суспільства головною ознакою є формування нової моделі економіки, яка базується на економіці знань. Людський капітал, втілений у досягненнях науки, освіти, професійного досвіду, виступає важливим фактором інноваційного та соціального розвитку країни й збільшує економічні ефекти завдяки реалізації інтелектуальної складової. Інтелект людини виступають ключовим фактором розвитку суспільства. На сьогодні значних успіхів досягають ті країни, що володіють, в першу чергу, не значними матеріальними багатствами, а людським капіталом з високим рівнем інтелектуалізації.

13. Встановлено, що процеси глобалізації неоднозначно впливають на розвиток відносин у сфері праці. По-перше, сприяють трансформації вітчизняного ринку праці та його інтегруванню до глобального ринку праці, посиленню трудової міграції. По-друге, глобалізаційні зміни стимулюють розвиток транснаціональних корпорацій, що прискорює перелив капіталу, активізує міжнародну торгівлю, створює нові додаткові робочі місця. Доведено, що одним з якісних показників розвитку людського капіталу є продуктивність праці. Саме вирішення питання зростання продуктивності праці стає вирішальним у забезпеченні гідного рівня людського розвитку. Продуктивність праці є одним з пріоритетних напрямків підвищення ефективності національної економіки та одним із способів виходу країни на новий глобальний рівень.

14. Розроблено концептуальні моделі розвитку людського капіталу, де визначена ключова роль державного регулювання в умовах трансформацій, а саме: модель системи інвестування в розвиток людського капіталу; модель формування інституціонального середовища людського капіталу з урахуванням базових принципів та чинників впливу; інституціональна

модель державного регулювання процесами формування, використання та розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції; інституціональна модель управління людським капіталом та модель формування людського капіталу на основі використання соціальних технологій в умовах інноваційного розвитку економіки.

15. Розроблено економетричні моделі розвитку людського капіталу, які побудовані з урахуванням визначених суттєвих факторів впливу на результуючий показник із застосуванням прогностичних значень трендових моделей, а саме: модель рівня розвитку людського капіталу, модель розвитку національного ринку праці, модель зростання продуктивності суспільної праці, модель впливу держави на розвиток людського капіталу, модель впливу факторів розвитку людського капіталу на зростання ВВП країни. Побудовані рівняння апроксимуючої залежності дали змогу визначити прогностичні значення розвитку людського капіталу. Розроблено національну модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, де головним акцентом виступає необхідність формування стратегії розвитку людського капіталу в умовах глобалізації.

16. Обґрунтовано, що провідну роль та велике значення у підвищенні якості людського капіталу відіграє державне регулювання та здійснення інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування та розвитку людського капіталу. Реалізація державної політики є головною умовою економічного, інтелектуального, соціального та науково-технічного прогресу. Визначено, що в умовах посилення процесів глобалізації, зростаючої конкуренції між країнами, першочергова роль держави полягає в створенні такого інституціонального середовища, яке б забезпечило ефективне формування та розвиток людського капіталу, що зумовило б підвищення якості людського капіталу та зростання конкурентоспроможності національної економіки.

17. Проаналізовано стан державного фінансування в розвиток людини й визначено роль держави у підвищенні якості освіти та професійного

навчання як фактору формування людського капіталу країни. Досліджено проблеми підвищення конкурентних переваг людського капіталу за рахунок системи вищої та професійної освіти, перенавчання. Доведено, що якісний розвиток людського капіталу, як головної передумови формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, яка базується на інформаційних та інтелектуальних технологіях виробництва, викликає необхідність проведення ефективної соціально-економічної політики, яка буде спрямована на забезпечення умов для підвищення рівня та якості освіти, набуття професійних компетенцій, підвищення якості охорони здоров'я, розвиток духовних та творчих здібностей людини.

18. Удосконалено й обгрунтовано організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу, який з використанням певних інструментів впливу надасть змогу сформувати відповідне інституціональне середовище для ефективного розвитку людини, створити потужний мотиваційний механізм й визначити головні стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

19. Удосконалено організаційно-економічний механізм розвитку людського і соціального капіталу. З'ясовано, що людський капітал виступає основою економічного розвитку, а соціальний капітал є основою соціального розвитку і показує зміни у соціальних взаємовідносинах між людьми, задіяних в економічних процесах, де головним акцентом є довіра. Ступінь соціалізації економіки свідчить про зацікавленість держави в розвитку людського капіталу. Реалізація соціальних технологій у формування та розвиток людського капіталу дозволить покращити стратегічний та фінансовий стан як корпорацій, так і держави в цілому, підвищити корпоративну культуру та конкурентоспроможність, інтегруватися в світовий економічний простір.

20. Удосконалено й обгрунтовано механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та ефективного його використання. Визначено, що конкурентоспроможність людського капіталу

оцінюється його здатністю до високопродуктивної інноваційної праці, можливістю створювати нові соціально-економічні блага й, тим самим, підвищувати рівень та якість добробуту суспільства. Зростання конкурентоспроможності людського капіталу можливо досягти впровадженням ефективних механізмів його стимулювання та координації з боку держави як на макро-, так і на мікрорівні.

21. Визначено, що глобальні виклики сьогодення прискорюють міграційні процеси, наслідки яких на соціально-економічний і політичний розвиток країни неоднозначні. Їх вплив багато в чому залежить від ефективності державного регулювання міграційними процесами. З'ясовано, що в жодному разі діяльність держави не повинна зводитися тільки до заборонних заходів, наслідком яких може бути підвищення напруженості у суспільстві та зростання нелегальної міграції. Визначено, що в структурі трудової міграції в Україні відбуваються зміни, а саме: збільшується обсяг довгострокової міграції, збільшується частка молоді, яка від'їжджає за кордон. Проаналізовано, що нагальною проблемою для України є втрата інтелектуального капіталу. Доведено, що значний вплив глобалізації на міграцію людського капіталу зумовлює необхідність підвищення ефективності проведення як державної міграційної політики, так і соціально-економічної політики, спрямованої на максимізацію користі від міжнародної міграції та мінімізацію її негативних наслідків.

22. Удосконалено механізм державного регулювання міграційними процесами людського капіталу в умовах глобалізації, де пропонується реформування Державної міграційної служби, модернізація державної міграційної політики у відповідності до визначених стратегічних її напрямів й створення інтегрованої системи регулювання міграційними процесами. Значний вплив глобалізації на міграцію людського капіталу та нелегальну міграцію зумовлює необхідність проведення ефективної державної міграційної політики, спрямованої на максимізацію користі від міжнародної міграції та на мінімізацію її негативних наслідків. Зростання ролі держави повинно бути зосереджено на підвищенні якісних параметрів міграційних

процесів та створенні мотиваційних програм щодо повернення українських мігрантів та залучення іммігрантів з метою підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

23. Розроблено стратегію розвитку людського капіталу з метою підвищення його якості та ефективності. Запропонована власна розробка концепції містить стратегічні напрями й способи вирішення проблем ефективного розвитку людського капіталу та джерела їх фінансування. Впровадження стратегії розвитку людського капіталу сприятиме зростанню конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

Отже, підсумовуючи усе вищесказане, можна беззаперечно говорити про значний вплив глобалізації на розвиток суспільства. Глобалізація представляє собою складний багатовекторний процес інтеграції економік країн з метою формування єдиного світового простору. З одного боку, глобалізація відкриває нові можливості для розвитку країн світу завдяки інвестиціям, сучасним інноваційно-інформаційним технологіям та торгівлі, а з іншого боку – поглиблює диспропорції світового господарства, створює певні ризики і загрози якісному розвитку суспільства. Науково-технічний прогрес висуває нові вимоги до людини з точки зору якості знань, умінь, професіональних навичок, розвитку креативності, мобільності, творчих здібностей.

Обґрунтовано, що якісний розвиток людського капіталу як головної передумови формування структури економіки інноваційного типу, яка базується на інформаційних та інтелектуальних технологіях виробництва, викликає необхідність проведення реформування та удосконалення системної державної політики, орієнтованої на забезпечення базових умов для всебічного розвитку людини. Саме активний вплив держави в складних економічних умовах на підвищення ефективності розвитку людського капіталу сприятиме покращенню економічної ситуації в країні та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки в глобалізованому світі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук, Н., 2014. Фактори формування і розвитку інноваційних форм людського капіталу. *Україна: аспекти праці*, 3, с.47 – 51.
2. Алексеев, І.В. та Волошин, О.П., 2012. Аналізування складу і ролі первинних ланок підготовки та використання кадрів. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. Вісник НУ «Львівська політехніка», 721, с.275 - 279.
3. Амосов, О. та Дегтяр, А., 2011. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. *Держава і ринок*, [online] с.164-172. Доступно: <<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf>> [Дата звернення 15 Липень 2018].
4. Андрушків, Б.М., Погайдак, О. Б., Кирич, Н. Б. та Мельник, Л. М., 2012. Соціальні особливості дослідження механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу соціологічними засобами (на прикладі підприємницької діяльності). *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, 56, с.136-146.
5. Андрушків, Б.М., Кирич, Н. Б., Погайдак, О. Б. та Шерстюк, Р.П., 2015. Особливості використання державних важелів управління інноватикою суб'єктів господарювання як інструментом підвищення їхньої конкурентоспроможності (Європейські аспекти). *Теорія та практика державного управління*, 2 (49), с.134 -143.
6. Андрушків, Б.М., Кирич, Н. Б., Погайдак, О. Б. та Шерстюк, Р.П., 2017. Шляхи удосконалення моральної та матеріальної зацікавленості у творчій праці (Досвід синтезу державної і громадської нагородних систем в Україні). *Соціально-економічні проблеми і держава*, [online] 2 (17), с.3-12. Доступно: <<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17abmutp.pdf>> [Дата звернення 22 Вересень 2018].
7. Андрушків, Б.М., 2019. Шляхи вирішення проблем мотивації праці у контекстах реалізації економічних, соціальних та маркетингових технологій

(акценти адміністративно-територіальної реформи). В: В.А. Фалович, ред. *Економічні, соціальні та психологічні аспекти сучасних маркетингових технологій*. Тернопіль: ФО – П Шпак В.Б.

8. Аніщенко, Л.О., 2015. Дослідження сучасних механізмів оцінки ефективності використання людського капіталу промислових підприємств. *Молодий вчений*, 2(17), с.902-905.

9. Антонюк, О. В. та ін., 2006. *Управління людськими ресурсами: понятійно-термінологічний словник*. В: Г. В. Щокін, ред. Київ: МАУП.

10. Антонюк, В.П., Амоша, О.І., Мельцер, Л.Г., Гринецька, С.М. та Смеречівська, С.В., 2011. *Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія*. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості.

11. Антонюк, В.П., 2007. *Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія*. Донецьк: Інститут економіки промисловості.

12. Артеменко, Л., 2016. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. *Галицький економічний вісник. ТНТУ*, [online] 1, Т. 50, с. 22-31. Доступно: <http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/18611/2/ГЕВ_2016v50n1_Aртеменко_L-Human_capital_scientific_22-31.pdf> [Дата звернення 15 Липень 2018].

13. Асмус, В.Ф., ред., 1976. *Аристотель. Сочинения в четырех томах. Т. 1*. Москва: Мысль.

14. Афанасьєв, Є.В. та Рябека, О.Г., 2013. Моделювання макроекономічних інноваційних процесів у системі державного регулювання розвитку економіки України. *Ефективна економіка*, [online] 6. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2141>> [Дата звернення 20 Листопад 2018].

15. Базилевич, В.Д., ред., 2008. *Історія економічних вчень: у 2-х ч., 2-ге вид., Ч. 1*. Київ: Знання.

16. Базилюк, А.В., Гошовська, В.В. та Юхименко, П. І., 2012.

Економічна сутність стандартів якості життя та інституціонально-монетарні фактори формування їх в Україні: монографія. Київ: УН-Т «Україна».

17. Балабанюк, Ж., 2016. З ким працювати: нові глобальні тренди трудових відносин. *Forbes Україна*. [online]. Доступно: <<http://forbes.net.ua/ua/opinions/1411522-z-kim-pracyuvati-novi-globalni-trendi-trudovih-vidnosin>> [Дата звернення 22 Травень 2017].

18. Бандур, С.І. та Ковенська, О.А., 2015. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення*, 2, с.9-13.

19. Бараник, З. П. та Романенко, І.О., 2014. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження. *Ефективна економіка*, [online] 6. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3096>> [Дата звернення 07 Січень 2016].

20. Баришнікова, О. Є., 2015. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. *Ефективна економіка*, [online] 12. Доступно: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4668> [Дата звернення 21 Вересень 2016].

21. Баркар, О. П., Богданова, Т. І., Завірюха, А. В. та ін., 2009. *Управління розвитком людських ресурсів в Україні: монографія.* В: В. Г. Никифорова, ред. Одеса : ПАЛЬМІРА.

22. Беккер, Г., 1993. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал. *США: экономика, политика, идеология*, 11, с.109—119.

23. Беккер, Г., 1997. *Человеческий капитал.* Москва: Изд-во МГУ.

24. Беккер, Г. С., 2003. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории.* Перевод с англ. Р. И. Капелюшников. Москва: ГУ-ВШЭ.

25. Беляев, А.Ю., 2018. *Создание ТНК в Украине как движущая сила участия страны в международном обмене.* [online]. Доступно:

< <http://intkonf.org/belyaev-ayu-sozdanie-tnk-v-ukraine-kak-dvizhuschaya-sila-uchastiya-stranyi-v-mezhdunarodnom-obmene/> > [Дата звернення 12 Червень 2018].

26. Бікулова, Д.У, 2011. Інвестування в людський капітал як чинник підвищення ефективності підприємницької діяльності та конкурентоспроможності економіки. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*, 1, с.69-75.

27. Білецький, О.В., 2013. Інноваційні підходи до управління розвитком національного людського капіталу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 1, с.187-193.

28. Білецький, О.В., 2015. Методологічні аспекти дослідження інноваційних чинників розвитку людського капіталу. *Науковий вісник ХДУ*, 12, Ч. 1, с.142-145.

29. Білорус, О.Г., Лук'янченко, Д.Г. та ін., ред., 2001. *Глобалізація і безпека розвитку: монографія*. Київ: КНЕУ.

30. Білявський, В.Н., 2017. Людський капітал як інструмент оцінки конкурентоспроможності організації. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія «Економічна»*, 92, с.79 – 87.

31. Бланк, И.А., 2000а. *Управление формированием капитала*. Киев: «Ника-Центр».

32. Бланк И.А., 2000б. *Управление использованием капитала*. Киев: «Ника-Центр».

33. Богиня, Д.П. та Шевченко, А.Ф., 2008. Ефективність праці в ринковій економіці. *Україна: аспекти праці*, 4, с.3–6.

34. Боровик, О.В. та Боровик, Л.В., 2007. *Дослідження операцій в економіці*. Київ: Центр учбової літератури.

35. Бородіна, О., 2003. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. *Економіка України*, 7, с. 48-53.

36. Бублик, М.І., 2009. Страхування техногенних збитків – новий сегмент на ринку екологічного страхування в Україні. *Вісник Національного*

університету «Львівська політехніка». *Проблеми економіки та управління*, 640, с. 23-33&.

37. Бублик, М.І. та Бабій, Т.І., 2009. Розвиток логістики в сучасних умовах функціонування ринку. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : збірник науково-технічних праць*, 19.6, с. 138-142.

38. Бублик, М.І., 2012. Механізм регулювання техногенних збитків промислових підприємств: логістика рециркуляції як інструмент його застосування. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика*, 749, с.530-537.

39. Бублик, М.І., 2013. Динамічні моделі економічного оцінювання складових техногенних збитків в національному господарстві. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 778, с.364 -373.

40. Бублик, М.І., 2014а. Модель економічного оцінювання техногенних збитків в національному господарстві. *Black Sea Scientific Journal of Academic Research. Economic Science*, 12 (05), с.44-50.

41. Бублик, М.І., 2014б. Кореляційно-регресійне аналізування непрямих техногенних збитків у національному господарстві. *Економічний аналіз*, 17 (1), с.24-31.

42. Бублик, М.І., 2015. *Техногенні збитки у національному господарстві: економічне оцінювання та засади державного регулювання: монографія*. Львів: Видавництво Львівська політехніка.

43. Бублик, М.І., Карп'як, А.О. та Рибицька, О.М. 2016. Проблеми занижених розмірів соціальних мінімумів в національній економіці України. *Економіка: реалії часу*, [online] 2 (24), с. 92-99. Доступно: <<http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n2.html>> [Дата звернення 15 серпня 2018].

44. Бусарєва, Т.Г., 2018. Шляхи нарощування інтелектуального капіталу в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*, 14, с.5-8.

45. Буханець, В.В. та Шахно, А.Ю., 2016. Оцінювання рівня капіталізації промислового підприємства у контексті його трудового потенціалу. *Економіка та суспільство. Мукачівський державний університет*, 7, с.227-231.

46. Буянова, І.А. та Рандіна, А.М., 2010. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій. [online]. Доступно: http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65318.doc.htm [Дата звернення 27 Вересень 2016].

47. Бюджет України (за 2012-2017 рр.), 2018. *Міністерство фінансів України*. [online]. Доступно: <https://www.minfin.gov.ua/news/bjudzhet/poperedni-bjudzheti> [Дата звернення 12 Липень 2018].

48. Бюджет України 2014. *Статистичний збірник Міністерства фінансів України*. [online]. Доступно: <https://www.twirpx.com/file/2033290/> (дата звернення: 02.05.2018) [Дата звернення 10 Серпень 2017].

49. Бюджет України 2016. *Статистичний збірник Міністерства фінансів України*. [online]. Доступно: <https://dostup.pravda.com.ua/request/28002/response/53984/attach/2/Budget%20of%20Ukraine%202016.pdf> > [Дата звернення 2 Травень 2018].

50. Бюджет України 2017. *Статистичний збірник Міністерства фінансів України*. [online]. Доступно: [https://www.minfin.gov.ua/uploads/redactor/files/Budget%20of%20Ukraine%202017%20\(publish\).pdf](https://www.minfin.gov.ua/uploads/redactor/files/Budget%20of%20Ukraine%202017%20(publish).pdf) > [Дата звернення 02 Травень 2018].

51. Валовий внутрішній продукт. *Фінансовий портал Мінфін*. [online]. Доступно: <http://index.minfin.com.ua/index/gdp/> [Дата звернення 09 Липень 2018].

52. Васіна, А.Ю., 2015. Розвиток людського капіталу в контексті забезпечення структурного оновлення економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*, 1 (45), Т 1, с.255-258.

53. Ватаманюк, З., Панчишин, С., Дорош, О. та Гнатюк Н., ред., 2005. *Інституційні засади формування економічної системи України: теорія і практика: монографія*. Львів: Новий Світ.

54. ВВП України. *Фінансовий портал Мінфін*. [online]. Доступно: <http://index.minfin.com.ua/index/gdp/> [Дата звернення 10 Липень 2018].

55. Верхоглядова, Н.І., 2005. *Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу*. Автореферат. Доктор економічних наук. Дніпропетровський національний університет.

56. Верхоглядова, Н. І., Іваннікова, Н. А. та Лаврінченко, О. В., 2007. *Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія*. Д.: Пороги.

57. Вишневський, О.С., 2015. Соціальна політика в умовах системної кризи як фактор збереження людського капіталу, [online]. Доступно: [file:///C:/Users/%D0%90%D0%BB%D1%91%D0%BD%D0%B0/Downloads/vkpnuen_2015_10_51%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/%D0%90%D0%BB%D1%91%D0%BD%D0%B0/Downloads/vkpnuen_2015_10_51%20(1).pdf) [Дата звернення 15 Жовтень 2018].

58. *Відтік мізків за кордон: що може зробити Україна поки не пізно*: ZIK.UA, 2018. [online]. Доступно: https://zik.ua/news/2018/05/21/vidtik_mizkiv_za_kordon_shcho_mozhe_zrobyty_ukraina_roky_ne_pizno_1328437 [Дата звернення 15 Жовтень 2018].

59. Вітлінський, В.В., 2003. *Моделювання економіки*. 2-ге вид. Київ: КНЕУ.

60. Волинські новини: перше інформаційне агенство, 2018. *Україна піднялася на 19 позицій у індексі громадянств світу*. [online]. Доступно: <https://www.volynnews.com/news/society/ukrayina-pidnialasia-na-19-pozytsiy-u-indeksi-hromadianstv-svitu/> [Дата звернення 10 Січень 2019].

61. Волошина, С.В., 2014. Парадигма людського капіталу як відображення умов суспільного виробництва. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*, 2/1, Т 19, с.8-13.

62. *Всесвітня організація охорони здоров'я*. [online]. Доступно: <http://data.euro.who.int/hfad/shell_ru.html> [Дата звернення 10 Квітень 2018].

63. Галайда, Т.О., Теницька, Н.Б. та Черногорська, Т.В. 2018. Нестандарні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємництва та перспективи їх розитку в країні. *Вісник НАУ «Проблеми системного підходу в економіці»*, 3 (65), с.66-73.

64. Гальків, Л. І., 2010. *Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика: монографія*. Львів : Вид-во Львівської комерційної академії.

65. Гальків, Л. І., 2011. *Оцінка втрат людського капіталу: теорія, методологія, практика: монографія*. Львів : ІРД НАН України.

66. Гарбузюк, О.О., 2009. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві. В: *Альянс наук: вчений – вченому: IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конфер.* Дніпро, Україна, 20 Березень 2009. Дніпро. [online]. Доступно: <http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php> [Дата звернення 05 Січень 2016].

67. Гвоздик, Н.М., 2014. Роль держави у формуванні і розвитку людського капіталу. *Ефективна економіка*, [online] 5. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2993>> [Дата звернення 21 Лютий 2017].

68. Гвоздю, С.Ю., 2012. Інтелектуальний капітал як необхідна складова конкурентного ринку. *Technology audit and production reserves*, 4/2(6), с.13-14.

69. Генкин, Б. М., 1998. *Экономика и социология труда*. М.: НОРМА-ИНФРА.

70. Географія міграції: куди їздили українці в 2015 році і хто відвідував Україну. *Forbes Україна* (від 03.02.2016). [online]. Доступно: <<http://forbes.net.ua/ua/nation/1410211-geografiya-migraciyi-kudi-yizdili>-

ukrayinci-v-2015-roci-i-hto-vidviduvav-ukrayinu> [Дата звернення 16 Травень 2017].

71. Гізело, О.І., 2005. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України. *Ринок праці та зайнятість населення*, 1, с.11-14.

72. Горбань, С.Ф. та Чумак, О.В., 2013. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. *Економіка та держава*, 9, с.37 – 41.

73. Горячук, В.Ф., 2012. Інвестиції у людський капітал та віддача від них. *Економіка: реалії часу*, 1(2), с. 34 – 39.

74. Головінов, О.М., 2004. *Людський капітал в системі виробничих відносин: монографія*. Донецьк: ДОН-ДУЕТ ім. Туган-Барановського.

75. Головка, Л.С., 2014. Людський капітал як ресурс економічного розвитку. *Економічний нобелівський вісник*, 1 (7), с. 122-127.

76. Григорян, С.Н., ред., 1961. *Избранные произведения мыслителей стран Ближнего и Среднего Востока IX-XIV вв.* М.: Соцэкгиз.

77. Гринкевич, С.С., Васильців, Т.Г., Іляш, О.І. та Гальків, Л.І., 2017. *Теоретико-методичні засади та прикладні інструменти управління інтелектуально-кадровим забезпеченням підприємств: монографія*. Львів : Бедінова Н.О.

78. Гринько, І.М., 2015. Відповідність міграційної політики України сучасним вимогам та забезпечення її сталого розвитку. *Економічний вісник НТУ України «КПІ»*, 12, с.37-41.

79. Грішнова, О. А., 2001. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія*. Київ: Т-во «Знання», КОО.

80. Грішнова, О. А. та Брінцева, О. Г., 2010. Роль кадрового консалтингу у формуванні та розвитку корпоративної культури. *Наук. вісн. Черніг. держ. ін-ту економіки і управління. Серія «Економіка»*, 2, с.141-148.

81. Грішнова, О.А. та Брінцева, О. Г., 2012. Соціальна ефективність консалтингових проектів з управління персоналом: сутність, значення, форми прояву. *Актуальні проблеми економіки*, 6, с.198-204.

82. Грішнова, О.А. та Міщук, Г. Ю., 2013. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*, 2, с.167-178.

83. Грішнова, О.А. та Жорова Є.Р., 2014а. Кадрове забезпечення ефективної системи антикризового корпоративного управління. *Проблеми економіки*, 1, с.193-198.

84. Грішнова, О. А., 2014б. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*, 1, с.34-40.

85. Грішнова, О. та Заїчко, О., 2014с. Особливості організації та оплати праці за аутстафінговою зайнятістю. *Україна: аспекти праці*, 8, с.10-14.

86. Гришнова, Е.А. и Азьмук, Н.А., 2014d. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Демографія та соціальна економіка*, 1(21), с.85-96.

87. Грішнова, О. та Синенко, В., 2015а. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*, 1, с.3-7.

88. Грішнова, О. А. та Брінцева, О.Г., 2015б. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. *Демографія та соціальна економіка*, 1, с.90-101.

89. Гук, Н.А., 2011. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні. *Актуальні проблеми економіки*, 2 (116), с.125-130.

90. Гуманитарные технологии: аналитический портал. Рейтинги стран и регионов. [online]. Доступно: <<https://gtmarket.ru/research/countries-ranking>> [Дата звернення 10 Травень 2019].

91. Гьохкан, Д., 2015. Сучасні тенденції розвитку світових міграційних процесів. Українська полоністика. *Філософські науки*, 12, с.19 – 35.

92. Давидова, І.О., 2013. *Зайнятість і реалізація інтелектуального капіталу в умовах інноваційних перетворень: монографія*. Харків: ХДУХТ.

93. Давидова, І.О., 2015. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик. *Ефективна економіка*, 5. [online]. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4041>> [Дата звернення 05 Лютий 2019].

94. Давидюк, Л.П., 2015. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*, 3 (19), с.172-177.

95. Денисенко, Ю.А., 2017. Політико-економічна експлікація поняття «людський капітал». *Сучасне суспільство*, 1 (13), с.60-72.

96. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013-2014 роки: затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2013 р. № 187 (Постанова 187-2013-п), 2018. *Кабінет Міністрів України*. [online]. Доступно: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187-2013-%D0%BF>> [Дата звернення 19 Червень 2017].

97. Державний комітет статистики України, 2003. *Наказ «Про затвердження Методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку» 15.04.2003 N 114*. [online]. Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0114202-03>> [Дата звернення 22 Січень 2019].

98. *Державна міграційна служба України*, 2019. [online]. Доступно: <<https://dmsu.gov.ua/diyalnist/statistichni-dani/statistika-z-osnovnoj-diyalnosti.html>> [Дата звернення 06 Червень 2019].

99. *Державна служба зайнятості*, 2019. *Аналітична та статистична інформація*. [online]. Доступно: <<https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>> [Дата звернення 20 Червень 2019].

100. Державна служба статистики, 2017. *Україна у цифрах 2017. Статистичний збірник*. [online]. Доступно: <http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/08/Ukr_cifra_2017_u.pdf> [Дата звернення 9 Липень 2018].
101. Державна служба статистики України, 2018. [online]. Доступно: <<http://www.ukrstat.gov.ua/>> [Дата звернення 10 Липень 2018].
102. Державна служба статистики України, 2018. *Регіональний людський розвиток: статистичний збірник*. [online]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf> [Дата звернення 10 Лютий 2019].
103. Дерій, Ж. та Скиба, С., 2016. Вплив механізмів державного регулювання на процеси функціонування людського потенціалу. *Проблеми і перспективи економіки і управління*, 1 (5), с.18-30.
104. Доходи населення України, 2018. *Вікіпедія*. [online]. Доступно: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Доходи_населення_України#cite_note-11> [Дата звернення 22 Серпень 2018].
105. Добрынин, А.И., Дятлов, С.А., Коннов, В.А. и Курганский С. А., 1993. *Производительные силы человека: структура и формы проявления: монография*. СПб.: СПбУЭФ.
106. Добрынин, А.Н. и Дятлов, С.А., 1999. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования*. СПб: Наука.
107. Доповідь про людський розвиток 2014, 2018. *Програма розвитку ООН. Звіти про людський розвиток*. [online]. Доступно: <<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2014>> [Дата звернення 09 Липень 2018].
108. Доповідь про людський розвиток 2015, 2018. *Програма розвитку ООН. Звіти про людський розвиток*. [online]. Доступно: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf> [Дата звернення 10 Липень 2018].

109. Звіт ПРООН з людського розвитку 2015, 2018. *ПРООН Україна*. [online]. Доступно: <<http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home.html>> [Дата звернення 15 Липень 2018].
110. Доповідь про людський розвиток 2011-2015 рік, 2018. *Програма розвитку ООН. Звіти про людський розвиток*. [online]. Доступно: <<http://hdr.undp.org/en>> [Дата звернення 13 Липень 2018].
111. Доповідь про людський розвиток 2016, 2018. *Програма розвитку ООН. Звіти про людський розвиток*. [online]. Доступно: <<http://hdr.undp.org/en/2016-report>> [Дата звернення 14 Липень 2018].
112. Друкер, П., 1992. *Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы*. Москва: Book chamber international.
113. Дуальна освіта в Україні, 2018. *Укрінформ*. [online] (Останнє оновлення 29 Січень 2018). Доступно: <<https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2390411-dualna-osvita-v-ukraini.html>> [Дата звернення 16 Жовтень 2018].
114. Дядечко, Л., 2012. *Інтелектуалізація трудового потенціалу* [online]. Доступно: <http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2012_34/Dyadecko.pdf> [Дата звернення 11 Грудень 2016].
115. Дядечко, О. *Роль системи корпоративного навчання в процесі командоутворення*. [online]. Доступно: <http://paritet-cg.com/index.php?option=com_content&task=view&id=449&Itemid=32> [Дата звернення 10 Жовтень 2018].
116. Дятлов, С.А., 1994. *Основы теории человеческого капитала*. СПб.: СПбУЭФ.
117. Економічна активність населення: аналітична записка. *Державна служба зайнятості*. [online]. Доступно: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543> [Дата звернення 10 Квітень 2018].

118. Економічна свобода у світі, 2019. *Гуманітарні технології: Аналітичний портал*. [online]. Доступно: <<http://gtmarket.ru/ratings/economic-freedom-of-the-world/info>> [Дата звернення 11 Березень 2019].

119. Жадан, О.В., 2014. Міжнародні трудові стандарти в системі державного регулювання соціально-трудоких відносин в Україні. *Теорія та практика державного управління*, 1(44). [online]. Доступно: <<http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-1/doc/4/01.pdf>> [Дата звернення 25 Жовтень 2017].

120. Жуковська, А., 2009. Перспективи розвитку ринку кадрового консультування в Україні. *Галицький економічний вісник*, 1, с.51-56.

121. Зайцев, Ю.К., 2013. Людиноцентрична парадигма сучасної економіки як умова сталого розвитку суспільства. *Ефективна економіка*, [online] 2. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2289>> [Дата звернення 05 Червень 2017].

122. Завсєгдашній, В.О. та Завсєгдашня, І.В., 2006. Комплексна оцінка факторів конкурентоздатності підприємств. *Вісник Криворізького технічного університету*, 2 (12), с.247-248.

123. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014. [online]. Доступно: <<http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/111-zakon-ukrayiny-pro-vyschu-osvitu>> [Дата звернення 09 Лютий 2017].

124. Закон України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». [online]. Доступно: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>> [Дата звернення 11 Лютий 2018].

125. За останнє десятиліття середньорічний курс долара в Україні зріс учетверо. *Телевізійна служба новин*. [online]. Доступно: <http://tsn.ua/groshi/za-ostannye-desyatilittya-serednorichniy-kurs-dolara-v-ukrayini-zris-uchetvero-infografika_587482.html> [Дата звернення 15 Травень 2018].

126. Захарова, О.В., 2010. *Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія*. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ».

127. Захарова, О.В., 2012. *Методи оцінки інвестування у людський капітал. Ефективна економіка*, [online] 4. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1056>> [Дата звернення 17 Березень 2018].

128. Захарова, О., 2015. *Діагностика достатності інвестування у людський капітал. Збірник наукових праць ЧДТУ*, [online] 40, Ч. II. Доступно: <ven.chdtu.edu.ua/article/view/88096/83851> [Дата звернення 17 Вересень 2017].

129. Захарчин, Г. М. та Любомудрова, Н. П., 2015а. *Формування та оцінювання мотивації управлінського персоналу підприємств і організацій: монографія*. Львів: Видавництво Львівської політехніки.

130. Захарчин, Г. М., Любомудрова, Н. П. та Винничук Р. О., 2015б. *Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект: монографія*. Львів: Видавництво Львівської політехніки.

131. Захарчин, Г. М., Гладун С. О., 2017а. *Професійна мобільність персоналу як складова адаптаційної політики підприємства. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Логістика*, 863, с.51–56.

132. Захарчин, Г. М., Соболев, І. Б., 2017б. *Оцінювання ефективності діяльності персоналу підприємства в сучасних умовах. Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*, 2(55), Т.22, с.104–108.

133. Захарчин, Г. М. та Поплавська, Ж. В., 2017с. *Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки*, 4 (190), с.125–133.

134. Захарчин, Г. М. та Гладун, С. О., 2017д. *Професійна мобільність персоналу як складова адаптаційної політики підприємства. Вісник*

Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Логістика, 863, с.51–56.

135. Захожай, В.Б. та Корецька, О.В., 2015. Методика розрахунку інтегрального показника інноваційної спрямованості підприємств. *Наукові праці МАУП*, 44(1), с.158-165.

136. Заярна, Н. М. та Попович, М.І., 2011. Теоретичні підходи до визначення поняття інвестицій у людський капітал. *Науковий вісник НЛТУ України*, 21.4, с.303-307.

137. Заяц, А.І., 2015. Генезис розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*, 4, Т.2, с.220-223.

138. Згуровський, М.З., Пахомов, Ю.М., Філіпенко А.С. та ін., 2010. *Геоелектронічні сценарії розвитку і Україна: монографія*. Київ: Академія.

139. Звіти про людський розвиток 1990-2018, 2019. *Програма розвитку ООН. Звіти про людський розвиток*. [online]. Доступно: <<http://hdr.undp.org/en/global-reports>> [Дата звернення 29 Жовтень 2018].

140. Звіти про виконання зведеного бюджету України за 2005 – 2016 рр.. *Комітет з питань бюджету*. [online]. Доступно: <<http://budget.rada.gov.ua/>> [Дата звернення 20 Грудень 2017].

141. Ільч, Л.М., 2015. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*, 2, с.13-17.

142. *Індекс економічної свободи*. [online]. Доступно:<<http://expert.fpsu.org.ua/news/141-mistse-ukrajini-vrejtingu-indeks-ekonomichnoji>> [Дата звернення 27 Грудень 2017].

143. Індекс інфляції. *Фінансовий портал Мінфін*. [online]. Доступно: <<http://index.minfin.com.ua/index/infl/>> [Дата звернення 18 Січень 2018].

144. Індекс людського розвитку, 2018. *Вікіпедія*. [online]. Доступно: <<https://uk.wikipedia.org>> [Дата звернення 28 Серпень 2018].

145. Індекс громадянств світу: Україна піднялася на 19 позицій у світовому рейтингу, 2018. *Укрінформ*. [online]. Доступно: <<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2445990-indeks-gromadanstv-ukraina-pidnalasa-na-19-pozicij-u-svitovomu-rejtingu.html>> [Дата звернення 29 Серпня 2018].

146. Індекс освіти, 2018. *Вікіпедія*. [online]. Доступно: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Індекс_освіти > [Дата звернення 30 Серпень 2018].

147. Іорданов, А. Є., 2009. Формування інвестиційного механізму розвитку людських ресурсів. [online]. Доступно: <<http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2009-4/doc/3/19.pdf>> [Дата звернення 15 Серпень 2017].

148. Кабінет Міністрів України, 2019. *Розпорядження «Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року» від 10 липня 2019 р. № 526-р.* [online]. Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80>> [Дата звернення 15 Липень 2019].

149. Кабінет Міністрів України, 2017. *Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики» 20 грудня 2017 р. № 1029.* [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/1029-2017-%D0%BF/print/sp:full> > [Дата звернення 3 Жовтень 2018].

150. Кабінет Міністрів України, 2017. *Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 12 липня 2017 р. № 482-р.* [online]. Доступно: <<https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/250149647>> [Дата звернення 26 Грудень 2018].

151. Кавецький, В.В., 2011. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, 1, с.49-54.

152. Казюка, Н.П., 2017. Модернізація людського капіталу як фактор стимулювання розвитку інноваційних економічних систем. *Економіка і суспільство*, 10, с.523-528.

153. Калініченко, Д.П., 2017. Вплив глобалізаційних процесів на характеристики людського капіталу. *Економіка. Фінанси. Право*, 5(3), с.15-19.

154. Капелюшников, Р. И., 1981. *Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ*. М.: Наука.

155. Капелюшников, Р.И., 1997. Концепция человеческого капитала. *Критика современной буржуазной политэкономии*. М.: Наука.

156. Капелюшников, Р.И., 1998. *Теория человеческого капитала*. [online]. Доступно: <<http://www.libertarium.ru/10624>> [Дата звернення 14 Серпень 2018].

157. Капелюшников, Р.И., 2008. *Записка об отечественном человеческом капитале*. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.

158. Капелюшников, Р. И., 2012. *Сколько стоит человеческий капитал России?* Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики. [online]. Доступно: <https://www.hse.ru/data/2012/10/10/1247084655/WP3_2012_06_f.pdf> [Дата звернення 02 Липень 2018].

159. Карпенко, М.М. *Перспективи впровадження інноваційних форм освіти в Україні*. [online]. Доступно: <<http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/karpenko-2ce3f.pdf>> [Дата звернення 12 вересень 2018].

160. Кейнс, Дж., Петти, В., Смит, А., Рикардо, Д. и Фридман, М., 2000. *Классика экономической мысли. Начала политической экономии*. М.: ЭКСМО-Пресс.

161. Кендрик, Дж., 1976. Экономический рост и формирование капитала. *Вопросы экономики*, 11, с.54–56.
162. Кендрик, Дж., 1978. *Совокупный капитал США и его формирование*. М.: Прогресс.
163. Кір'ян, Т., 2008. Людський капітал в історії економічної думки. *Економіка України*, 9, с.64–73.
164. Кірдіна, О.Г., 2013. Завдання системи управління людським капіталом підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 42, с.375-378.
165. Клебанова, Т.С., Дубровина, Н.А., Полякова, О.Ю., Раевнева, Е.В., Милов, А.В. и Сергиенко, В.А., 2004. *Моделирование экономической динамики*. Харьков: Издательский дом «ИНЖЭК».
166. Коваль, І., 2012. Роль консалтингу в активізації інвестиційного співробітництва України з державами ЄС. *Вісник Львівського університету. Серія міжнародні відносини*, 31, с.275–283.
167. Коваль, Н.О., 2018. Концептуальні підходи до інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності національної економіки. *Modern economics*, [online] 10, с.54-59. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2018_10_11> [Дата звернення 25 Листопад 2018].
168. Ковальчук, Т.М., Ковальчук, В.А. та Бабець, Є.К., 2011. *Теорія ймовірностей і математична статистика для економістів*: навч. посібник. Кривий ріг: Видавничий центр КТУ.
169. Ковальчук, В.А. та Шахно, А.Ю., 2016. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України *Соціально-економічні проблеми і держава: електронне наук.-фах. видання. ТНТУ ім. Івана Пулюя*, [online] 2(15), с. 33-40. Доступно: <<http://sepd.tntu.edu.ua/index.php/archive/18/482-2016-11-21-15-35-15>> [Дата звернення 03 Червень 2018].

170. Колот, А.М., 2007. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал в системі факторів формування економіки знань. *Україна: аспекти праці*, 4, с.4-9.
171. Колот, А.М., 2008. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія*, Київ: КНЕУ.
172. Колот, А. М., ред., Грішнова, О.А., Герасименко, О.О. та ін., 2009а. *Економіка праці та соціально-трудові відносини*. Київ. КНЕУ.
173. Колот, А.М., 2009б. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*, 8, с.3-14.
174. Колот, А.М., ред., Грішнова, О.А., Герасименко, О.О. та ін., 2010а. *Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія*. Київ: КНЕУ.
175. Колот, А.М., 2010б. *Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія*. Київ: КНЕУ.
176. Колот, А.М, 2011. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки. *Україна: аспекти праці*, 3, с.3–9.
177. Коляденко, Д.Л., 2017. Людський капітал - фактор інституціональної трансформації в АПК. *Ефективна економіка*, [online] 5. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5620>> [Дата звернення 10 Квітень 2018].
178. Комарницький, І.М. та Бублик, М.І. 2008. Оцінка техногенних збитків та аналіз підходів до їхнього розрахунку у глобальному та регіональному аспектах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. *Проблеми економіки та управління*, 628, с.134–144.
179. Кондратюк, Ю.Ф., 2013. Продуктивність праці як компонент індексу людського розвитку. *Інноваційна економіка*, 4 (42), с.171-173.
180. Костенко, О.Т., 2013. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах. *Теоретичні та прикладні питання економіки*, 28(1), с. 297-304.

181. Корицкий, А.В., 2017. Обзор дискуссии среди экономистов XIX–XX веков по теоретическим подходам к анализу человеческого капитала. *Введение в теорию человеческого капитала* [online]. Доступно: <<http://udik.com.ua/books/book-276/chapter-8712/>> [Дата звернення 17 Червень 2018].
182. Коровський, А.В., 2004. *Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монографія*. Київ: КНЕУ.
183. Короленко, Р.В., 2013. Теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал». *Інноваційна економіка*, 2 (40), с.189 – 192.
184. Корчагин, Ю.А., 2004. *Взаимосвязь развития человеческого капитала предприятия и управления персоналом*. [online]. Доступно: <<http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=11>> [Дата звернення 08 Грудень 2017].
185. Корчагин Ю.А., 2011. *Измерение национального человеческого капитала*. [online]. Доступно: <<http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=119>> [Дата звернення 08 Грудень 2017].
186. Кохан В.П., 2013. *Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу*. [online]. Доступно: <<http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf>> [Дата звернення 10 Лютий 2015]
187. Кравченко Т.О., 2013. Генезис наукових поглядів на поняття «людський капітал» в економічній теорії. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*, 83, с.261-269.
188. Кравченко, Н.В., 2015. Інноваційна праця: соціорганізаційні основи формування і розвитку. *Молодий вчений*, 2 (17), с.124 – 128.
189. Кравченко, Н.В. та Шахно, А.Ю., 2015. Соціальні технології в корпоративному управлінні. В: Шапошников К.С. та ін., ред. *Корпоративне управління: процеси, стратегії, технології: колективна монографія*. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», с.436-451.

190. Кравченко, Н.В., 2016. Соціалізація як фактор розвитку інноваційноно потенціалу підприємства в умовах глобалізації. *Ефективна економіка*, [online] 5. Доступно: <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4961>> [Дата звернення 11 Січень 2018].

191. Кравченко, Н.В. та Ковальчук, Т.М., 2017. Соціальні інвестиції: сутність і роль у формуванні ресурсно-компетенційної бази підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*, [online] 15. Доступно: <<http://global-national.in.ua/issue-15-2017>> [Дата звернення 10 Січень 2018].

192. Кравченко, Н.В. та Шахно, А.Ю., 2018. Параметри формування людського капіталу інноваційної праці в умовах глобальних змін. *Бізнес Інформ*, 10, с.390 – 397.

193. Крайник, О. та Мельник, М., 2015. Державне сприяння інтеграції молоді в економічну діяльність суспільства. *Ефективність державного управління: Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Львів: ЛРІДУ НАДУ*, 42, с.129-139.

194. Крайник, О., 2017. Державне регулювання підприємницької діяльності в умовах активізації процесів регіонального економічного розвитку. *Ефективність державного управління: Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Львів: ЛРІДУ НАДУ*, 1(50) с.182-189.

195. Крайник, О., 2017. Державне регулювання економічних процесів в умовах децентралізації. *Ефективність державного управління: Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Львів: ЛРІДУ НАДУ*, 2(51), с.209-214.

196. Крайник, О., 2018. Механізми контролю за реалізацією стратегій соціально-економічного розвитку регіону. *Ефективність державного*

управління: Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 1(54), с.210-217.

197. Краєвський В.М., 2011. Інвестиції в людський капітал – передумова економічного зростання країни. *Інвестиції: практика та досвід*, 5, с.7 – 10.

198. Кремень, В. Г., ред., 2016. *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*. Нац. акад. пед. наук України. Київ: Педагогічна думка.

199. Кретов, Д., 2015. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток банківської діяльності в Україні. *Соціально-економічні проблеми і держава*, 2(13), с.201-209.

200. Кривенко, Л.В. та Овчаренко, С.В., 2014. Концептуальні засади розвитку людського капіталу в умовах підвищення конкурентоспроможності країни. *Економічний часопис – XXI*, 1-2(1), с.23-26.

201. Криклій, А.С., 2005. *Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу: монографія*. - К. : Репрографіка.

202. Крисанов, Д. та Лисак, В., 2011. Оцінювання людського капіталу та мотивація персоналу підприємств харчової промисловості. *Економіст*, 3, с.17-22.

203. Критский, М.М., 1991. *Человеческий капитал*. Л.: Изд-во ЛГУ.

204. Кузьмін, О.Є. та Колодійчук, А.В., 2011. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*, 2, Т. 21.2, с.313-319.

205. Кузьмін, О.Є. та Солярчук, Н.Ю., 2012. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України*, 7, Т. 22.7, с.375-380.

206. Кузьмін, О. Є. та Пирог, О. В., 2013. Секторна модель розвитку національного господарства України в умовах постіндустріального суспільства. *Бізнес Інформ*, 7, с. 8-13.

207. Кузьмін, О.Є. та Бублик, М.І., 2013а. Методологія оцінювання техногенних збитків підприємств в Україні та світі. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління*, 754, с. 115 – 120.

208. Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2013б. Регулювання техногенних збитків промисловості: економічне обґрунтування впровадження природоохоронних заходів. *Збірник наукових праць ХКТЕІ. Економічні науки*, 6, с.248-263.

209. Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2014а. Дослідження бюджетно-податкової політики у сфері державного регулювання техногенних збитків у національному господарстві. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 797, с. 447 – 460.

210. Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2014б. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент механізму регулювання техногенних збитків в національному господарстві. В: *Г.Г. Півняк, ред. Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян*. Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, Vol. 2., с.152-159.

211. Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2014с. Просторова концентрація факторів формування техногенних збитків в національному господарстві України. В: *Т.О. Журавльова, ред. Пріоритетні напрями регіональної політики в економічній сфері (розвиток галузей та регіонального виробництва, бюджетне регулювання та фінансування)*, Т.1. Павлоград: АРТ Синтез-Т, пп.2.6, с.128-135.

212. Кузьмін, О. Є., Бублик, М.І. та Рибицька, О.М., 2014. Модель економічного оцінювання техногенних збитків в національному господарстві за факторами впливу, сприйняття й оцінювання. *Економічні інновації*, 58, с.138-143.

213. Кузьмін, О. Є. та Бублик, М.І., 2016. Економічне оцінювання техногенних збитків у національному господарстві України. В: *Promoting*

healthy lifestyle. 1. Human health: realities and prospects. Drohobych: Posvit, с.15-22.

214. Кузьмін, О.Є., Мельник, О.Г., Скибінський, О.С. та Реверенда, Н.Ю., 2017. *Державне управління фрілансовою діяльністю: теоретичні та прикладні засади: монографія.* Львів: Видавництво «Центр Європи».

215. Кузьмін, О.Є., Мельник, О.Г. та Яструбський, М.Я., 2017. Закономірності гармонійного розвитку та державного регулювання діяльності ВНЗ. *Регіональна економіка*, 3, с.100-107.

216. Кузьмін, О.Є., Яструбський, М.Я. та Креве В.Є., 2017. Стан діяльності ВНЗ та перспективи залучення інвестицій та інновацій. *Сучасні питання економіки і права.* К.: КиМУ, 1-2 (5,6), с.118-127.

217. Кузьмін, О.Є. та Шахно, А.Ю., 2018а. Державне регулювання міграційних процесів людського капіталу в умовах глобалізації. *Бізнес Інформ*, 5, с.26-35.

218. Кузьмін, О.Є. та Шахно, А.Ю., 2018б. Національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції. *Проблеми Економіки*, 2, с.88 – 97.

219. Кузьмін, О.Є. та Шахно, А.Ю., 2018с. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. *Економіка та держава*, 4, с.7 – 11.

220. Лазарева, А.П., 2016. Особливості інвестицій в людський капітал. *Економіка: реалії часу*, 3(25), с.38 – 43.

221. Ларіна, Я. та Брацлавська, О., 2012. *Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія.* Київ: ВЦ «Академія».

222. Лашкун, Г.А., Шахно, А.Ю. та Паустовська, Т.І., 2018. Проблеми кількісної оцінки інтелектуального капіталу як складової національного людського капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*, 13, с.32-36.

223. Лебеда, Т.Б., 2012, Стан фінансування наукових і науково-технічних робіт в Україні: статистичний розріз. *Проблеми науки*, 12, с.4 – 8.

224. Лебедева, Ю.В., 2010. Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост. *Проблемы современной экономики*, [online] 2 (34). Доступно: <<http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3083>> [Дата звернення 16 Листопад 2016].

225. Левицька, О., 2010. Сутність, генезіс та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід. *Україна: аспекти праці*, 1, с.37-42.

226. Левчук, О.В., 2013. Інвестиції в людський капітал як визначальний фактор розвитку сучасної економіки. *Ефективна економіка*, [online] 1. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1712>> [Дата звернення 22 Червень 2017].

227. Леонова, С. В., 2012. Дихотомія міграційних процесів у розвитку людського потенціалу України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*, 735, с.118 – 126.

228. Лех, Т.А., 2012. Концепція формування та відтворення людського капіталу. *Ефективна економіка*, [online] 2. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_7> [Дата звернення 20 Грудень 2017].

229. Лисак, В.Ю. та Семендяк, В.М., 2018. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*, [online] 21. Доступно: <<http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf>> [Дата звернення 15 Грудень 2018].

230. Лич, В.М., 2003. *Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: монографія*. К.: Науковий світ.

231. Листопад, О. В., 2012. Теорія людського капіталу й інноваційний розвиток освіти. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*, 36, с.40-44.

232. Лич, В.М., Бондар, І.К., Лютий, І.О. та Грішнова, О.А., ред., 2009а. *Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія*. К. : КНУБА, Ч. I.

233. Лич, В.М., Бондар, І.К., Лютий, І.О. та Грішнова, О.А., ред., 2009б. *Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія*. К. : КНУБА, Ч. 2.

234. Лібанова, Е.М., ред., 2007. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: колективна монографія*. Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України.

235. Лібанова, Е.М., ред., 2008. *Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія*. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Програма розвитку ООН в Україні.

236. Лібанова, Е. М., 2010а. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток. *Демографія та соціальна економіка*, 2, с. 3–15.

237. Лібанова, Е.М., ред., 2010б. *Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: колективна науково-аналітична монографія*. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України.

238. Лібанова, Е.М., 2012а. Соціальні проблеми модернізації української економіки. *Демографія та соціальна економіка*, 1(17), с.5–22.

239. Лібанова, Е.М., ред., 2012б. *Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: колективна монографія*. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

240. Лісецький, К.А., Модель змішаного навчання в системі вищої освіти. [online]. Доступно: <http://www.kamts1.kpi.ua/sites/default/files/files/lisetskyi_model.pdf> [Дата звернення: 04 лютий 2019].

241. Лугінін, О.Є. та Фомішина, С.В., 2006. *Статистика національної економіки та світового господарства*. Київ: Центр навчальної літератури.

242. Лугінін, О.Є. та Фомішина, В.М., 2011. *Економіко-математичне моделювання*. Київ: Знання.

243. Лук'яненко, І.Г. та Краснікова, Л.І., 1998. *Економетрика*. Київ: Товариство «Знання», КОО.
244. Любохинець, Л. С., 2013. Фактори підвищення конкурентоспроможності людського капіталу і персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*, 3 (Т. 2), с.101-104.
245. *Людський капітал України 2025. Підсумки форсайту*. [online]. Доступно: <<http://wikicitynomica.org/future/lyudskiy-kapital-ukraini-2025-pidsumki-forsaytu.html>> [Дата звернення 06 Травень 2018].
246. Мазурок, П.П. та Шахно, А.Ю., 2013а. Умови та чинники розвитку сучасного ринку праці України під впливом глобалізації. *Економіка та держава*, 3, с.16-20.
247. Мазурок, П.П. та Шахно, А.Ю., 2013б. Модель організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення України. *Актуальні проблеми економічного розвитку: зовнішньоекономічні, виробничі та екологічні аспекти: зб. наук. праць*. Донецьк: ДонДУУ, 265, Т. XIV, с.60-74.
248. Мазурок, П.П. та Шахно, А.Ю., 2014. *Інституціональні перетворення на ринку праці України в сучасних умовах: монографія*. Кривий Ріг: Діонат.
249. Мазурок, П.П., Молозіна, Н.А., Молозін, М.І. та Мусієнко, В.Д., 2015. *Формування державного механізму економічної доцільності обов'язкового соціального медичного страхування: монографія*. Кривий Ріг: Видавництво Чернявський Д.О.
250. Майбутнє ринку праці в Україні: інвестиції в економіку України мають підкріплюватися необхідною кількістю професійних і висококваліфікованих кадрів, 2018. *Міністерство соціальної політики України*. [online]. Доступно: <<https://www.msp.gov.ua/news/14969.html?PrintVersion>> [Дата звернення 04 Жовтень 2018].

251. Макконнелл, К.Р. та Брю, С.Л., 1992, *Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2.* М.: Республика.
252. Макропрогноз розвитку економіки України у 2018 – 2021 рр., 2018. *Інститут економіки та прогнозування НАН України. Національна академія наук України.* [online]. Доступно: <<http://ief.org.ua/#pagetitle>> [Дата звернення 24 Грудень 2018].
253. Малиновська, О.А., 2018. *Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія.* Київ: НІСД.
254. Манако, А. Ф. Технологічні аспекти інноваційного цілеспрямованого розвитку телекомуніційного науково-освітнього простору. [online]. Доступно: <www.irtc.org.ua/dep105/publ/man13/man13.doc> [Дата звернення 08 Липень 2018].
255. Мандибура, В., 2009. «Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? *Україна: аспекти праці*, 2, с.26-33.
256. Маркс, К., 1952. *Капитал. Т. 2.* Перевод с немецкого И.И. Степанова-Скворцова. Ленинград: Печатный двор.
257. Маркс, К. и Энгельс, Ф., 1960. *Сочинения. Том 23.* 2-е изд. Москва: Государственное издательство политической литературы.
258. Маркс, К. та Енгельс, Ф., 1963. *Капитал. Критика політичної економії. Т. 23.* Переклад з 2-го рос. вид. К.: Держполітвидав УРСР.
259. Маркс, К., 2001. *Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Книга 1. Процесс производства капитала.* М.: ОАО «ЦСЭ».
260. Мартинова, Л.Б., 2016. Методологічні підходи до оцінки конкурентоспроможності людського потенціалу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 7, Частина 2, с.97-101.
261. Мартинова, Л.Б., 2017. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ*, 1 (79), с.157-160.
262. Марчук, А. В., 2009. Особливості міграційних процесів за умов глобалізації. *Економічні науки.* [online]. Доступно:

<http://www.rusnauka.com/15_NPN_2009/Economics/46643.doc.htm> [Дата звернення 01 Березень 2018].

263. Марчук, Л.П., 2008. Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства. [online]. Доступно: <http://www.rusnauka.com/25_DN_2008/Economics/28783.doc.htm> [Дата звернення 12 Вересень 2016].

264. Маршавін, Ю.М., 2011. *Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія*. К. : Альтерпрес.

265. Маршавін, Ю.М., Берднікова, О.В., 2018. Сучасні тенденції ринку праці і зайнятості населення України. *Ефективна економіка*, [online] 1. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6056>> [Дата звернення 22 Жовтень 2018].

266. Маршавін, Ю., 2011а. Глобалізація та ринок праці України. *Праця і зарплата*, 37(761), с.6-7.

267. Маршавін, Ю.М., 2011б. *Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія*. - К.: Альтерпрес.

268. Маршалл, А., 1984. *Принципы политической экономики: в 3 книгах*. Кн. 3. М.: Прогресс.

269. Маршалл, А., 1993. *Принципы экономической науки: в 3-х т. Т. 3*. М.: Прогресс.

270. Маслак, О. І. та Таловер, В.А., 2016. Комплексна оцінка інвестиційної привабливості країни. *Економічний форум*. [online] 3, с.51-59. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2016_3_9> [Дата звернення 10 Лютий 2019].

271. Маслак, О.І., ред., 2017. *Сталий розвиток в умовах глобалізаційних процесів сучасності*. Кременчук: Щербатих О. В.

272. Маслак, О.І., Іщенко, С.В., Гришко, Н.Є. та Шевчук, Ю.В., 2019. Управління людським капіталом: знання як основа забезпечення інноваційного розвитку економіки. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*, 2, с.47-56.

273. Матвеева, А.С., 2015. Принципы построения модели формирования человеческого капитала для инновационного развития. *Креативная экономика*, [online] 2 (98), с.171-188. Доступно: <<https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-postroeniya-modeli-formirovaniya-chelovecheskogo-kapitala-dlya-innovatsionnogo-razvitiya-rf>> [Дата звернення 17 Травень 2018].

274. Махлуп, Ф., 1966. *Производство и распространение знаний в США*. М.: Прогресс.

275. Мельничук, Л. С., 2013. Інвестиції в людський капітал: необхідність та перешкоди. *Інвестиції: практика та досвід*, 10, с.28-30.

276. Мельничук, Д.П., ред., 2014а. *Людський капітал України: демографічні передумови та соціально-економічні чинники формування: колективна монографія*. Житомир: ЖДТУ.

277. Мельничук, Д.П., 2014б. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу. *Демографія і соціальна економіка*, 2(22), с.135-144.

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

279. Мінфін, 2019. *Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2019*. [online]. Доступно: <<https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/>> [Дата звернення 20 Червень 2019].

280. Миколюк, О., 2016. *Україна – на 81 місці за рівнем людського розвитку*. [online]. Доступно: <<http://m.day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/ukrayina-na-81-misci-za-rivnem-lyudskogo-rozvytku>> [Дата звернення 08 Квітень 2018].

281. Милль, Дж.С., 1980. *Основы политической экономики и некоторые аспекты их приложения к социальной философии: в 3-х т. Т. 1*. М.: Прогресс.

282. Михайлова, Л.І., 2008. *Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія*. К.: Центр учбової літератури.

283. Міграційний профіль України 2010-2014, 2015. *Державна міграційна служба України*. [online]. Доступно: <http://dmsu.gov.ua/images/files/pr2014_1.pdf> [Дата звернення 10 Листопад 2017].

284. Міграційний профіль України за 2016 рік, 2016. *Державна міграційна служба України*. [online]. Доступно: <https://dmsu.gov.ua/assets/files/mig_profil/mig_prifil_2016.pdf> [Дата звернення 10 Листопад 2017].

285. Міграція в Україні: факти і цифри, 2016. *Міжнародна організація з міграцій. Агенство ООН з питань міграції*. [online]. Доступно: <<http://iom.org.ua/ua/migraciya-v-ukrayini-fakty-i-cyfyry-0>> [Дата звернення 12 Листопад 2017].

286. Міграційний профіль України (2011-2015 роки), 2015. *Державна міграційна служба України*. [online]. Доступно: <<https://dmsu.gov.ua/images/files/MP2015.pdf>> [Дата звернення 09 Березень 2018].

287. Міністерство фінансів України, 2019. Видатки зведеного бюджету України. [online]. Доступно: <<https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/cons/expense/2018/>> [Дата звернення 25 Серпень 2019].

288. *Міжнародна організації праці в Україні*, 2017. [online]. Доступно: <<https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>> [Дата звернення 02 Квітень 2018].

289. Мних, М.В., 2015. Соціальна політика нашої держави в умовах асоційованого членства України в ЄС. *Український соціум*, 3 (54), с.114-124.

290. Моторна, І., 2011. Персонал як основний ресурс нової економіки – економіки знань. *Україна: аспекти праці*, 7, с.32 -39.

291. Мочерний, С.В. та ін., ред., 2002. *Економічна енциклопедія: у 3-х т.* Т. 3. К.: Академія.

292. Муквич, О.І., 2010. Діяльність транснаціональних корпорацій в Україні. [online]. Доступно: <http://www.rusnauka.com/22_PNR_2010/Economics/70170.doc.htm> [Дата звернення 04 Лютий 2016].
293. Надгара, М.І., 2009. Парадигма ринку праці в умовах глобалізації. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*, 7 (42), с.200-205.
294. Навроцька, І.І., 2015. Механізми державного регулювання ринку праці: європейський досвід. *Ринок праці та зайнятість населення*, 2, с.27-31.
295. Наконечний, С.І., Терещенко, Т.О. та Романюк, Т.П., 2000. *Економетрія: підручник*. 2-ге вид. Київ: КНЕУ.
296. Нестеренко, О.М., Бугріменко, Р.М., та Сахненко, О.І. 2017. Вплив державного регулювання інвестицій у людський капітал на формування економіки знань. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*, 2 (26), с.100-111.
297. Ніколайчук, М.В. та Осійчук, О.А., 2012. Роль освіти у підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу. *Вісник Хмельницького національного університету*, 3, Т. 3, с.183-186.
298. Новіков, В.М., 2013. Подолання надмірної нерівності – пріоритет соціальної політики. *Україна: аспекти праці*, 1, с.3-7.
299. Новікова, О.Ф., Амоша, О.І., Антонюк, В.П. та ін., 2008. *Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія*. Донецьк: НАН України. Ін-т економіки промисловості.
300. Носик, О.М., 2014а. Науково-дослідна програма людського капіталу: становлення та структура. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Я. Мудрого»*, 2 (17), с.100-108.
301. Носик, О.М., 2014б. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Я. Мудрого»*, 3 (18), с. 149-158.
302. Носик, О.М., 2015. Деструктивні трансформації людського капіталу в Україні: інвестиційний аспект. *Бізнес Інформ*, 7, с.113-118.

303. Носик, О. М., 2016а. *Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія*. Харків: Вид-во.
304. Носик, О.М., 2016б. Синергетика інвестицій у людський капітал. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, 16, с.19-22.
305. Носова, Т.І. та Дядечко, Л.П., 2012. Інтелектуалізація трудових ресурсів – основа розвитку економіки підприємства. *Торгівля і ринок України: зб. наук. праць. Донецьк: ДонНУЕТ*, 34, Т. 2, с.238-242.
306. Обіход, С.В. та Мельничук, О.П., 2016. Чинники впливу на людський капітал в умовах трансформації соціально-трудова відносин. *Вісник Хмельницького національного університету*, 3, Т. 1, с.68-75.
307. Овчаренко, Л.В. та Ожелевська, Т.С., 2016. Інвестування в людський капітал як фактор становлення інноваційної економіки в Україні. *Innovative solutions in modern science*, [online] 1 (1), с.17-21. Доступно: <<http://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/viewFile/720/878>> [Дата звернення 05 Серпень 2018].
308. Огієнко, М.М., 2018. Система показників оцінювання людського потенціалу: регіональний аспект. *Інвестиції: практика та досвід*, 4, с.72-76.
309. Онищенко В.П., 2015. Сучасні організаційні форми та моделі міжнародного бізнесу. [online]. Доступно: <[http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/3\(80\)/uazt_2015_3_4.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/3(80)/uazt_2015_3_4.pdf)> [Дата звернення 09 Вересень 2018].
310. Осійчук, О.А., 2014. Проблеми інтегральної оцінки людського капіталу. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2 (53), с. 226 – 231.
311. Павленко, Т.Ю., 2014. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки України. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*, 3(27), с.57-65.
312. Павлюк, Т.І., 2016. Людський капітал: інвестиції та особливості його формування в Україні. *Інноваційна економіка*, 9-10, с.125-130.

313. Пальчевич, Г.Т., 2012. Інноваційні механізми розвитку людського капіталу. [online]. Доступно: <http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_21_ekon/stat_21/04.pdf> [Дата звернення 11 Січень 2018].

314. Пархоменко, В.Д., Пархоменко, О.В., Сердюк, Г. Н. та Болелій, С.М., 2008. Концептуальні підходи щодо перепідготовки кадрів з питань інтелектуальної власності. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. Маріуполь: ПДТУ*, с.12-15.

315. Підопригора, Л.А., 2015. Соціальна політика держави як чинник прискорення євроінтеграційних процесів. *Економіка. Серія 18. Економіка і право*, [online] 27. Доступно: <<http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/17726/1/Pidoprigora.pdf>> [Дата звернення 15 Жовтень 2018].

316. Петренко, В.П. та Мацькевич, О.Ю., 2014. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*, 5, Ч. 2, с.234-238.

317. Петрова, І., 2011. Обґрунтування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами організації. *Україна: аспекти праці*, 1, с.25- 30.

318. Петти, В., 2007. *Экономические и статистические работы*. М.: Директ Медиа.

319. Перспективи впровадження інноваційних форм освіти в Україні: Аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. [online]. Доступно: <<http://www.niss.gov.ua/articles/2665/>> [Дата звернення 25 Лютий 2018].

320. Пирог, О.В. та Сазонець, О.М. 2011. Інноваційні підходи до процесу інформатизації в умовах розвитку постіндустріального суспільства.

В: Кизим, М.О. та Пономаренко, В.С., ред. *Інновації: проблеми науки та практики: монографія*. Харків: ФОП Павленко О.Г., с.41-63.

321. Пирог, О.В., 2012. Трансформація теорій технологічного розвитку в умовах глобалізації. Перспективи високотехнологічного розвитку національної економіки України. В: Мешко, Н.П., ред. *Стратегії високотехнологічного розвитку в умовах глобалізації: національний та корпоративний аспекти: монографія*. Донецьк: Юго-Восток, с.44-57; с.359-370.

322. Пирог, О.В., 2013. Інвестиційні підвалини формування нової економіки в контексті глобалізації. В: Стукало, Н.В. та Дзяд, О.В., ред. *Глобалізація світогосподарського розвитку: Сві Вопо: монографія*. Дніпропетровськ: Інновації, с.91-108.

323. Пищуліна, О., Юрочко, Т., Міщенко, М. та Жаліло, Я., 2018. *Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ*. Київ: Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт».

324. Петухова, Т. О, 2010. Теоретичні аспекти формування системи оцінки людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту. *Торгівля, комерція, підприємництво*, 11, с.221-225.

325. Плотников, И., ред., 2007. *Меркантилизм*. М.: Директ-Медиа.

326. Подра, О. П., 2011. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка»*, 5(2), с.126-132.

327. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017. *Економічний дискусійний клуб*. [online]. Доступно: <<http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>> [Дата звернення 22 Червень 2018].

328. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018. *Економічний дискусійний клуб*. [online]. Доступно: <<http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>>

svitu-za-indeksom-globalnoyi konkurentospromozhnosti-2> [Дата звернення 22 Червень 2018].

329. Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами, 2018. *Державна служба статистики України*. [online]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/fin/osp/osp_u/osp_u.htm> [Дата звернення 26 Квітень 2018].

330. Поліщук, Г.О., 2017. Державна підтримка розвитку малого підприємництва: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Актуальні проблеми державного управління*, 1 (51), с.146-154.

331. Полковніченко, С. О. та Курочка, В.О., 2016. «Відплив умів» з України як загроза національній безпеці. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 4 (8), с.16 – 22.

332. Попело, О.В., 2015. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні. *Економіка і регіон*, 2 (51), с.66 – 78.

333. Порохня, В. М. та Бирський, В. В., 2008. *Моделювання людського потенціалу держави: монографія*. Запоріжжя, КПУ.

334. Почтовюк, А.Б. та Сухомлин, Л.В., 2015. Вища освіта в Україні: європейська інтеграція. *Економічний форум*, 2, с.98-104

335. Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 504-р*. Київ. [online]. Доступно: <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504-2017-%D1%80/paran6#n6>> [Дата звернення 23 Квітень 2018].

336. Програма розвитку ООН: Звіти про розвиток людини, 2018. *Доповідь про розвиток людини 2016*. [online]. Доступно: <<http://hdr.undp.org/en/2016-report>> [Дата звернення 02 Серпень 2018].

337. ПРООН Україна, 2018. Індекс людського розвитку: Україна падає, що робити. [online]. Доступно:

<<http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2017/04/13/-/-.html>> [Дата звернення 30 Серпень 2018].

338. Програма розвитку ООН: Індекс людського розвитку в країнах світу в 2015 році, 2017. *Аналітичний портал «Гуманітарні технології»*. [online]. Доступно: <<http://gtmarket.ru/news/2015/12/16/7285>> [Дата звернення 16 Серпень 2018].

339. *Програми Гідної праці – основа співробітництва МОП з Україною*. [online]. Доступно: <<http://www.un.org.ua>> [Дата звернення 29 Квітень 2018].

340. Ревасевич, І., 2015. Рефлексивне обґрунтування глибинного смислу психокультурного коду економіки. *Психологія і суспільство*, 4, с. 66-72.

341. Ревтюк, Є.А., 2016. Мотивація в умовах застосування концепції управління людським капіталом. *Інвестиції: практика та досвід*, 1, с.25-29.

342. Результати щорічного рейтингу конкурентоспроможності країн світу IMD WCU, 2015. *Бізнес-школа МІМ-Київ*. [online]. Доступно: <<http://www.mim.kiev.ua/press/news/2015/2376/>> [Дата звернення 29 Квітень 2018].

343. Рейтинги країн і регіонів, 2018. *Аналітичний портал «Гуманітарні технології»* [online]. Доступно: <<http://gtmarket.ru/research/countries-ranking>> [Дата звернення 17 Липень 2018].

344. Рейтинг країн світу по рівню тривалості життя, 2018. *Аналітичний портал «Гуманітарні технології»*. [online]. Доступно: <<http://gtmarket.ru/ratings/life-expectancy-index/life-expectancy-index-info>> [Дата звернення 22 Липень 2018].

345. Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу 2016, 2018. *Економічний дискусійний клуб*. [online]. Доступно: <<http://edclub.com.ua/analytika/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016>> [Дата звернення 23 Липень 2018].

346. Рейтинг щастя по країнам. Всемирный доклад о счастье 2018. *The World onle*. [online]. Доступно: <<https://theworldonly.org/indeks-schastya-2018/>> [Дата звернення 18 Грудень 2018].

347. Рівень безробіття, 2018. *Фінансовий портал Мінфін*. [online]. Доступно: <<http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php>> [Дата звернення 29 Липень 2018].

348. Рикардо, Д., 1955. *Сочинения. Начала политической экономии и налогового обложения. Том 1*. Перевод с английского. М.: Госполитиздат.

349. Рикардо, Д., 2000. *Начала политической экономии*. В: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс и М. Фридмен. *Классика экономической мысли: Сочинения*. Москва: ЭКСМО-Пресс, с.403-474.

350. Романко, О.П. та Данилюк, М.І., 2011. Трудовий капітал як джерело економічної могутності України. *Наукові праці Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу* [online]. Доступно: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2011/Economics/5_89204.doc.htm > [Дата звернення 14 Травень 2017].

351. Ромусік, Я. В., 2011. Динаміка продуктивності праці економіки України у контексті диспропорційності міжнародних порівнянь. *Ефективна економіка*, [online] 5. Доступно: <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=569&p=1>> [Дата звернення 27 Вересень 2017].

352. Руденко, І.І. *Ментальність і економічний успіх*. [online]. Доступно: <<http://www.cibs.ck.ua/files/scipub/rudenko6.pdf> > [Дата звернення 04 Листопад 2018].

353. Савіцька, О.П., 2013. Особливості міграційних процесів населення в умовах глобалізації. *Науковий вісник НЛТУ України*, 23.17, с.295 – 303.

354. Сардак, С.Є. та Беліч, Ю.С., 2018. Проблематика безробіття у глобальному та національному вимірах. *Економіка і суспільство*, 17, с.490-495. [online]. Доступно: <http://economyandsociety.in.ua/journal/17_ukr/72.pdf> [Дата звернення 17 Грудень 2018].

355. Сахненко, О.І., 2014. Роль людського капіталу на шляху становлення економіки знань. *Вісник Харківського національного технічного*

університету сільського господарства імені Петра Василенка, 150, с.278-283.

356. Сахненко, О.І., 2017. Методи оцінки людського капіталу. *Економіка і суспільство. Мукачівський державний університет*, [online] 10. Доступно: <http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/5.pdf> [Дата звернення 14 Червень 2018].

357. Сей, Ж.-Б., 1999. *Трактат политической экономии, или Простое изложение способа, которым образуются, распределяются и потребляются богатства*. Перевод А. Бейтона. Челябинск: Урал LTD.

358. Семів, Л.К., 2004. *Регіональна політика: людський вимір: монографія*. Львів: ІРД НАН України.

359. Семикіна, М.В., Пасека, С.Р., Федунець, А.Д., Коваль, Л.А. та Збаржевецька, Л.Д., 2012. Інноваційна праця в системі категорій економічної науки. *Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія*. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», с. 28-46.

360. Сем'ян, О.В., 2011. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*, 4(16), с.141-145.

361. Сирочук, Н.А., 2014. Міжнародна трудова міграція українців до країн європейського союзу: фактори впливу. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*, 11, с.110-118.

362. Сіденко, С.В., 2016. Креативний капітал як чинник розвитку нової економіки. *Стратегія розвитку України*, 1, с.12-16.

363. Скворцова, О.В., 2015. Детермінанти інтелектуалізації людського капіталу в процесі трудової діяльності. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*, 3(31), с.53-56.

364. Скиба, С.А., 2014. Теоретико-методологічні аспекти державного регулювання розвитку людського потенціалу. *Збірник наукових праць*

Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки), 4(28), с.213-221.

365. Славгородська, О.Ю., 2010. Мотивація персоналу до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Проблеми науки*, 1, с.29–35.

366. Слободян, О., Стадний, Є., 2016. Українські студенти за кордоном: скільки та чому?: *Аналітичний центр CEDOS*. [online]. Доступно: <<http://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>> [Дата звернення 05 Серпень 2018].

367. Смит, А., 1962. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. М.: Соцэкгиз.

368. Сміт, А., 2001. *Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй*. Переклад з англійської О.Васильєва, М.Межевікіої та А. Малівського. Київ: Port-Royal.

369. Соболева, Т.О., 2010. Інноваційна діяльність в контексті глобалізаційних процесів. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*, 624, с. 17-24.

370. Средняя зарплата по странам мира 2016, 2016. *LIVEJOURNAL* [online]. Доступно: <<https://luckyea77.livejournal.com/1430409.html>> [Дата звернення 17 Вересня 2018].

371. Степаненко, Н. О., 2009. Інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку української економіки. *Бізнес Інформ*, 11(2), с.181-183.

372. Статистичний збірник «Вища освіта України у 2017 році», 2018. *Державна служба статистики України*. [online]. Доступно:<[file:///C:/Users/C881~1/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.706/zb_vo.pdf](file:///C:/Users/C881~1/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.706/zb_vo.pdf)> [Дата звернення 20 Вересень 2018].

373. Статистичний збірник «Національні рахунки України за 2016 рік». 2018. *Державна служба статистики України*. [online]. Доступно: <www.ukrstat.gov.ua> [Дата звернення 17 Вересень 2018].

374. Струмилин, С.Г., 1957. *Проблемы экономики труда*. М.: Государственное издательство политической литературы.
375. Таран, І. О. *Вплив процесів глобалізації на стан ринку праці України*. [online]. Доступно: <<http://library.kr.ua/orhus/taran.pdf>> [Дата звернення 26 Лютий 2016].
376. Терьошкіна, Н.Є., 2014. Інноваційна глобалізація: специфічні риси та тенденції. *Економіка та держава*, 6, с.97-101.
377. Титаренко, Г.Б., 2013. Стратегія відтворення людського капіталу в концепції розвитку національної інноваційної системи. *Економічний часопис-XXI*, 11-12(1), с.27-29.
378. Тихомирова, І. О., 2010. Ефективна неефективність, або чи переможуть очікування статистичний негатив? *Всеукраїнська експертна мережа*. [online]. Доступно: <<http://www.experts.in.ua/inform/smi/detail.php?ID=63534>> [Дата звернення 11 Травень 2017].
379. Трофімчук, Т.М., 2016. Генезис теорії людського капіталу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, 16, с. 29-35.
380. Трудова міграція: там, де нас нема, 2018. *Тиждень.ua*. [online]. Доступно: <<http://tyzhden.ua/Economics/208309>> [Дата звернення 07 Лютий 2018].
381. *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: V Міжнародна науково-практична конференція*. Львів, Україна, 23 травня 2019 р. Львів: НУ «Львівська політехніка».
382. Турило, А.М. та Корнух, О.В., 2012. *Інтелектуальний капітал – основа інноватизації, ефективності і корпоративної стратегії підприємства: монографія*. Кривий Ріг: Видавничий дім.
383. Турило, А.М. та Короленко, Р.В., 2015. Система оцінки людського капіталу працівника підприємства. *Агросвіт*, 9, с.31–36.

384. Турило, А.М., 2019. Концепція оцінки й управління людським капіталом підприємства. *Економічний часопис східноєвропейського наукового університету імені Лесі Українки. В-во Вежа-Друк*, 2(18), с.44-50.

385. Турило, А.М. та Турило, А.А., 2019. Концепція формування і оцінки взаємозв'язку людського капіталу креативності та інноваційної інфраструктури. В: Національний університет «Львівська політехніка», ред.,

386. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». *Законодавство України*. [online]. Доступно: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/page>> [Дата звернення 20 Серпень 2018].

387. Укрінформ, 2018. *Україна за індексом «освіта» - у ТОП-5 світового рейтингу розвитку людського капіталу (07.11.2018)*. [online]. Доступно: <<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2575022-ukraina-za-indeksom-osvita-u-top5-svitovogo-rejtingu-rozvitku-ludskogo-kapitalu.html>> [Дата звернення 29 Листопад 2018].

388. *Уряд прогнозує залучення інвестицій в економіку України на рівні 100 млрд. грн.* [online]. Доступно: <<http://www.newsru.ua/finance/13jan2011/mlrd.html>> [Дата звернення 10 Січень 2018].

389. Ушенко, Н.В., 2012. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства. *Вісник Запорізького національного університету*, 1(13), с.45 – 53.

390. Уткіна, Ю. М., 2016. Інтелектуальний капітал як фактор забезпечення конкурентостійкості підприємств в глобальній економіці. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 56, с.58-67.

391. *Фінансовий портал Мінфін*, 2018. [online]. Доступно: <<http://index.minfin.com.ua/index/average/>> [Дата звернення 17 Липень 2018].

392. Фишер, С., Дорнбуш, Р. и Шмалензи, Р., 1998. *Економика*. Перевод с английского со 2-го изд. М.: Дело.

393. Фокас, Л. М., 2015. Підприємництво як чинник подолання безробіття. *Ринок праці та зайнятість населення*, 3, с.37-41.

394. Фонд підтримки винаходів Мінекономрозвитку (19 лютого, 2019). Україна в міжнародних рейтингах. [online]. Доступно: <<https://www.sfii.gov.ua/україна-в-міжнародних-рейтингах/>> [Дата звернення 10 Червень 2019].
395. Фридмен, М., 1999. *Если бы деньги заговорили...* В: М.К. Бункин, ред. Перевод с английского Л. С. Микша и А. М. Семенов. М.: Дело.
396. Хаустова, Є.Б. та Маринченко, І.В., 2015. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *International Scientific Journal*, 9. [online]. Доступно: <<https://www.inter-nauka.com/uploads/public/14495683141708.pdf>> [Дата звернення 19 Березень 2018].
397. Хрущ, В.О., 2013. Розвиток соціального аудиту в системі соціального управління. *Науковий вісник ХДУ. Серія: Економічні науки*, 2, с.98-102.
398. Цимбаленко, Н.В., 2015. Комплексна оцінка людського капіталу ВНЗ. *Інвестиції: практика та досвід*, 1, с.52-55.
399. Цыренова, А.А., 2006. *Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: монография*. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ.
400. Червінська, Л. та Червінська, Т., 2011. Використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку. *Україна: аспекти праці*, 2, с.41 – 44.
401. Череп, О.Г. та Полякова, А., 2013. Сучасний стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*, 1, с.84-89.
402. Череп, А. В. та Шитікова, Л.В., 2013. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства. *Бізнес-Інформ*, 10, с.253-257.
403. Чижова, Н.Є., 2015. Новітні форми інноваційної праці в контексті розвитку людського капіталу. *Глобальні та національні проблеми економіки*,

8, с.897-900. [online]. Доступно: <<http://global-national.in.ua/archive/8-2015/188.pdf>> [Дата звернення 25 Серпень 2018].

404. Чорна, В.О., 2015. Динаміка міграційних процесів в Україні: соціологічний аспект. Наукові праці. Соціологія, 246, Т. 258, с.175-180.

405. Чорна, Л.О. та Зачоса, О.Д., 2017. Науково-методичні підходи інноваційного розвитку людського капіталу. *Агросвіт*, 6, с.17-20.

406. Шаповал, О.А., 2016. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*, 4 (31), с.220-223.

407. Шаульська, Л.В. та Лаушкін, О.М., 2014. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління*, 1 (17) - 2 (18), с.13-18.

408. Шахно, А.Ю., 2012. Особливості формування соціально-трудових відносин в умовах посилення глобалізаційних процесів. В: Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, ред., *Економіка підприємства: теорія та практика: IV Міжнародна науково-практична конференція*. Київ, Україна, 12 жовтня 2012 р. Київ: КНЕУ.

409. Шахно, А.Ю., 2013а. Зростання продуктивності праці як індикатор розвитку людського капіталу. *Вісник Криворізького економічного інституту КНУ*, 1, с. 12–18.

410. Шахно, А.Ю., 2013б. Інноваційні напрямки розвитку ринку праці в Україні. В: Г.Г. Савіна, ред., *Україна – Польща – ЄС: економіко-правові аспекти розвитку освіти і бізнесу: Міжнародний науково-практичний форум*. Херсон, Україна – Польща, 5-12 травня 2013 р. Херсон: Херсонський національний технічний університет - Асоціація «Ланцухів» (Польща): ПП Вишемирський В.С.

411. Шахно, А.Ю., 2013с. Система грейдуння як сучасна форма оплати праці на підприємстві. *Інноваційна економіка*, 6, с.187–194.

412. Шахно, А.Ю., 2013d. Основні напрямки оцінки кадрового потенціалу підприємства. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Актуальні проблеми і прогресивні напрямки управління*

економічним розвитком вітчизняних підприємств: III Всеукраїнська науково-практична конференція. Кривий Ріг, Україна, 23–24 квітня 2013 р. Т. 1. Кривий Ріг: КЕІ ДВНЗ «КНУ».

413. Шахно, А.Ю., 2013f. Система грейдів як одна із сучасних систем оплати праці персоналу підприємства. В: Таврический національний університет імені В.И. Вернадского, ред., *Особенности развития регионов Украины в новых экономических условиях: IV Всеукраинская web-конференция молодых ученых*. Симферополь, Украина, 7 марта 2013 г. Симферополь: ДИАЙПИ.

414. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014а. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: ТНЕУ, 3, Т. 15, с.237-245.

415. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014б. Оцінка підвищення ефективності праці персоналу підприємства. В: Східноукраїнський інститут економіки та управління, ред., *Проблеми сучасної економіки: IV Міжнародна науково-практична конференція*. Донецьк, Україна, 11–12 квітня. Ч.1. Донецьк: ГО «СІЕУ».

416. Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014а. Планування розвитку соціально-трудова відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*, 6 (157), с.234 – 239.

417. Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014б. Планування соціального розвитку колективу в умовах ринкової економіки. В: НО «Перспектива», ред., *Перспективи розвитку фінансової системи: економічні та інноваційні аспекти: Міжнародна науково-практична конференція*. Дніпропетровськ, Україна, 30–31 травня 2014 р. Ч. III. Дніпропетровськ: НО «Перспектива».

418. Шахно, А.Ю., 2014а. Діагностика та планування кадрового потенціалу підприємства в кризових умовах. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*, 6, Ч. 3, с.222–225.

419. Шахно, А.Ю., 2014b. Оптимізація ціннісних орієнтирів в сфері соціально–трудоких відносин. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток суспільної свідомості і проблеми національної ідентифікації: Міжвузівська науково-методична конференція*. Кривий Ріг, Україна, 22 квітня 2014 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

420. Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015а. Сучасні проблеми формування та розвитку ринку праці в Україні в кризових умовах. *Формування ринкових відносин в Україні*, 3(166), с.205-216.

421. Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015b. Основні тенденції розвитку сучасного ринку праці України. В: НО «Перспектива», ред., *Проблеми економіки: нові ринки та нові напрямки розвитку: Міжнародна науково-практична конференція*. Дніпропетровськ, Україна, 6-7 лютого 2015 р. Ч. III. Дніпропетровськ: НО «Перспектива».

422. Шахно, А.Ю., Буханець, В.В. та Скочко, К.П., 2015. Вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу як передумова підвищення ефективності використання основних засобів підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 2, с.53-58.

423. Шахно, А.Ю., 2015а. Роль держави в підвищенні якості освіти та професійного навчання як фактора формування людського капіталу України. *Економіка та держава*, 5, с. 97-103.

424. Шахно, А.Ю., 2015b. Оцінка впливу кадрових факторів на рівень підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*, 14, с.107-110.

425. Шахно, А.Ю., 2015с. Роль соціального аудиту в регулюванні відносин людського капіталу у сфері праці. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Майбутнє – аудит: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 19 грудня 2015р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

426. Шахно, А.Ю. та Скочко, К.П., 2015. Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів як передумова ефективного використання основних засобів підприємства. В: ГО «Київський економічний науковий центр», ред., *Управління економічними системами: концепції, стратегії, інновації: Міжнародна науково-практична конференція*. Київ, Україна, 27-28 березня 2015 р. Ч. 2. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр».

427. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Козлова, О.О., 2015. Формування та відтворення людського капіталу за рахунок вищої та професійної освіти. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, травень 2015 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

428. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2015. Консалтинг як інструмент підвищення якості людського капіталу. В: ГО «Львівська економічна фундація», ред., *Актуальні питання соціально-економічного розвитку держави, регіону та підприємства: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Львів, Україна, 27-28 листопада 2015 р. Львів: ЛЕФ.

429. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2016. Інституціональне середовище управління людським капіталом в умовах трансформацій. В: Нусінов В.Я., ред. *Аудит управлінської діяльності: адміністративного менеджменту, бізнес-адміністрування, корпоративного управління, менеджменту підприємництва (показники оцінки результатів, їх облік та прогнозування): монографія*. Кривий Ріг: «Козлов», с.93-106.

430. Шахно, А.Ю., 2016а. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. *Globalne aspekty Ekonomii Swiatowej i Stosunkow Miedzynarodowych w warunkach niestabilnosci gospodarczej/ Globalne aspekty Ekonomii Swiatowej i Stosunkow Miedzynarodowych w warunkach niestabilnosci gospodarczej: monografia Miedzynarodowej Konferencji Naukowo-Praktycznej*, Czestochowa, Akademia Polonijna, с. 889-896.

431. Шахно, А.Ю., 2016b. Сучасна роль держави у формуванні та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Herausgegeben vom Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor W. Jatsenko. *Konzeptuelle grundsätze des wirtschaftswachstums bei der globalisierung: kollektive monographie*. Verlag SWG imex GmbH Nürnberg, Deutschland, с. 68-79.

432. Шахно, А.Ю., 2016с. Вплив процесів глобалізації на розвиток людського капіталу та стан національного ринку праці. *Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль: THEU*, 1, Т. 25, с.75-82.

433. Шахно, А.Ю., 2016d. Підвищення ролі інноваційної праці людського капіталу підприємства. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 25-27 травня 2016 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

434. Шахно, А.Ю., 2016. Основні напрями розвитку людського капіталу та національного ринку праці в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Майбутнє – аудит: Міжнародна науково-практична конференція*. Кривий Ріг, Україна, 17 грудня 2016р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

435. Шахно А.Ю., Короленко, О.Б. та Марендич Р.С., 2016. Проблеми та перспективи зростання продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. *Економіка. Управління. Інновації. Серія, Економічні науки*, [online] 4. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_4_20> [Дата звернення 12 Січень 2018].

436. Шахно, А.Ю. та Ковальчук, Т.М., 2016. Роль інтелектуалізації людського капіталу в розвитку економіки. В: Потавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка, ред., *Сучасна економічна наука: теорія і практика: VI Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція*. Полтава, Україна, 15 листопада 2016 р. Полтава: ПолтНТУ ім. Ю Кондратюка.

437. Шахно, А.Ю. та Андрух, Л.С., 2017а. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Інноваційна економіка*, 1-2 (67), с.88 – 94.

438. Шахно, А.Ю. та Андрух Л.С., 2017b. Роль держави та основні чинники формування і розвитку людського капіталу в Україні. В: Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України: *Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція молодих вчених і студентів*. Харків, Україна, 01.02.2017 - 28.02.2017р. Харків: ХНУМГ імені О.М. Бекетова).

439. Шахно, А.Ю., 2017а. Основні проблеми підвищення продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Іноземна мова як засіб мобільності майбутніх фахівців: Міжнародна науково-практичної конференція*. Кривий Ріг, Україна, 1-2 березня 2017 р. Кривий Ріг: Видавничий центр ДВНЗ «КНУ».

440. Шахно, А.Ю., 2017b. Вплив держави на інноваційний розвиток освіти людського капіталу. В: Національна металургійна академія України, ред., *Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітняські аспекти: Всеукраїнська науково-практична конференція*. Дніпро, Україна, 30-31 березня 2017 р. Дніпро: НМетАУ.

441. Шахно, А.Ю., 2017с. Роль держави в регулюванні міграційних процесів людського капіталу. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2017 р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.

442. Шахно, А.Ю., 2017d. Інвестування в людський капітал як визначальний фактор розвитку економіки в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості*

та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція. Кривий Ріг, Україна, 24-26 травня 2017 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

443. Шахно, А.Ю., 2017f. Інтелектуальна міграція людського капіталу в умовах глобалізації. В: Національний університет «Львівська політехніка», ред., *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: IV Міжнародна науково-практичної конференція.* Львів, Україна, 18–19 травня 2017р. Львів: В-во Львівської політехніки.

444. Шахно, А.Ю., 2017g. Вплив факторів на формування та розвиток конкурентоспроможного людського капіталу в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція.* Кривий Ріг, Україна, травень 2017 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

445. Шахно, А.Ю., 2017h. Роль освіти в формуванні та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Міжнародний науково-технічний університет ім. Ю. Бугая, ред., *Інтернаціоналізація вищої освіти України: концептуальні засади, здобутки, проблеми, перспективи розвитку: Міжнародна науково-практична конференція.* Київ, Україна, 15-16 грудня 2017 р. Київ: МНТУ ім. Ю. Бугая.

446. Шахно, А. Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018. Підвищення ефективності використання людського капіталу підприємствами гірничо-металургійного комплексу. *Інвестиції: практика та досвід*, 9, с.26-32.

447. Шахно, А.Ю., Короленко, О.Б. та Лашкун, Г.А., 2018. Розвиток підприємництва як важливий фактор підвищення якості людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*, 2 (39), с.173-181.

448. Шахно, А.Ю., 2018a. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, 20, с.139-143.

449. Шахно, А.Ю., 2018b. Особливості формування та розвитку людського капіталу в умовах посилення глобалізаційних процесів. В: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, ред., *Економіко-правові засади формування та розвитку регіональної інфраструктури в умовах децентралізації економіки України: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, присвячена 100-річчю НАН України*. Харків, Україна, 1–28 лютого 2018 р. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

450. Шахно, А.Ю., 2018с. Державне управління та регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Університет імені Альфреда Нобеля, ред., *Сучасний менеджмент: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: I Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів*. Дніпро, Україна, 29 березня 2018 р. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля.

451. Шахно, А.Ю., 2018d. Роль державної інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування та розвитку людського капіталу. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2018 р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.

452. Шахно, А.Ю., 2018f. Принципи формування моделі розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Миколаївський національний аграрний університет, ред., *Екологічні та соціально-економічні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції: V Всеукраїнська інтернет-конференція*. Миколаїв, Україна, 9-11 травня 2018 р. Миколаїв: МНАУ.

453. Шахно, А.Ю. та Клименко, К.В., 2018. Розвиток нестандартних форм зайнятості людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток*

промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція. Кривий Ріг, Україна, 23-25 травня 2018р. Т1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

454. Шахно, А.Ю. та Григораш, Т.С., 2018. Вплив розвитку підприємництва на підвищення якості людського капіталу. В: Національна металургійна академія України, ред., *Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз: Всеукраїнська науково-практична конференція.* Дніпро, Україна, 26-27 квітня 2018 р. Т. 1. Дніпро: НМетАУ.

455. Шахно, А.Ю., 2019а. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання.* Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д.О.

456. Шахно, А.Ю., 2019б. Особливості впливу соціалізації на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації. В: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, ред., *Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція.* Харків, Україна, 1–28 лютого 2019 р. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

457. Шахно, А.Ю., Бублик, М.І. та Тхоренко, Д.В., 2019. Вплив інтелектуального капіталу на підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах інноваційної економіки. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція.* Кривий Ріг, Україна, 26 квітня 2019р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.

458. Шахно, А.Ю. та Петришин, О.О., 2019. Розвиток людського капіталу як ключовий фактор підвищення конкурентоспроможності національної економіки. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-*

технічна конференція. Кривий Ріг, Україна, 22-24 травня 2019 р. Т.1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

459. Шахно, А.Ю. та Клименко, К.В., 2019. Розвиток інноваційної моделі зайнятості в умовах ринкової економіки. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 22-24 травня 2019 р. Т.1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

460. Шевцов, А. П., 2013. Державне регулювання міграційних процесів як основна функція міграційної політики. *Держава та регіони*, 3(43), с.41-46.

461. Шевчук, О.А., 2009. *Види відтворення людського капіталу*. [online]. Доступно: <http://economy.kpi.ua/files/files/75_kpi_2009.pdf> [Дата звернення 05 Березень 2016].

462. Шекшуєв, О. А., Власенко, К. В. та Ільяшенко, Ю. Г., 2009. Інвестування в людський капітал як пріоритетний напрямок інвестування в Україні. *Бізнес Інформ*, 11 (2), с.190-191.

463. Шкварчук, Л. О., 2012. Формування доктрини державного регулювання економіки під впливом економічних криз. *Демократичне врядування*, [online] 9. Доступно: <<http://lvivacademy.com/visnik9/index.html>> [Дата звернення 13 Лютий 2018].

464. Шкварчук, Л. О., 2013. Оцінювання ефективності державного регулювання економіки. *Сталий розвиток економіки*, 1, с.22-26.

465. Шкода, Т.Н., 2012. Наукові підходи до управління людським капіталом підприємства. *Вісник Донецького університету. Серія В: Економіка і право. Спецвипуск*, Т.1, с.296-300.

466. Шкода, Т.Н., 2015. *Людський капітал підприємства: теорія і практика стратегічного управління: монографія*. Київ: Світ Успіху.

467. Школа, В.Ю. та Щербаченко, В. О., 2011. Концептуальні засади державного регулювання міграційних процесів на основі макроекономічного прогнозування. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 4, Т. 2, с.237-241.

468. Шляга, О.В. та Пархоменко, Л.О., 2014. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. [online]. Доступно: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf [Дата звернення 18 Березень 2018].

469. Шостак, Л.В. та Петріні, В.А., 2018. Трудовий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*, [online] 21, с.450-454. Доступно: <<http://global-national.in.ua/issue-21-2018>> [Дата звернення 07 Лютий 2018].

470. Шпак, Н., 2017. Особливості формування людського капіталу в аграрному секторі інформаційної економіки. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 3(11), с. 28-38.

471. Шумпетер, Й. 2007. *Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия*. Перевод с английского В.С. Автономова, ред. М.: ЭКСМО.

472. Шумпетер, Й., 2011. *Десять великих экономистов от Маркса до Кейнса*. Перевод с английского Н. Автономовой. М.: Институт Гайдара.

473. Шутаєва, О.О., Структура та основні підходи к оцінки людського капіталу. *Проблемы материальной культуры. Экономические науки*. [online]. Доступно: <<http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/93958/09Shutaeva.pdf?sequence=1>> [Дата звернення 05 Березень 2018].

474. Щокін, Г.В., Антонюк, О.В. та Головатий, М.Ф., ред., 2006. *Управління людськими ресурсами*. Київ. МАУП.

475. Юхименко, П.І., Загурський, О. М., Півторак, М. В., Романченко, І. Г. та Бойко, С. В., ред., 2015. *Вплив глобалізаційних процесів на безпеку держави: економічний, інформаційний, соціальний та культурологічний аспекти: монографія*. Київ: Ун-т «Україна».

476. Юхименко, П.І., 2018. Людський капітал в системі сучасного публічного управління сільськими територіями. В: А.С. Даниленко, П.І. Юхименко, Т.В. Сокольська та ін., ред. *Інституціоналізація публічного управління та адміністрування у контексті інноваційного розвитку сільських територій: теорія і практика: монографія*. К.: Центр учбової літератури, с.49-70.

477. Як впливає на Україну трудова міграція, 2018. *Тиждень.ua*. [online]. Доступно: <<http://tyzhden.ua/Society/206352> > [Дата звернення 03 Січень 2018].

478. Якість життя в Україні: оцінки експертів, 2017. *Урядовий кур'єр*. [online]. Доступно: <<https://ukurier.gov.ua/uk/articles/yakist-zhittya-v-ukrayini-osinkii-ekspertiv/>> [Дата звернення 05 Січень 2018].

479. Яловий, Г.К., 2015. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*, 12, с.20-28.

480. Яровенко, Т.С., 2012. Види інновацій в освіті та їх класифікація *Вісник ДНУ ім. О. Гончара. Серія «Економіка»*. [online]. Доступно: <<http://vestnikdnu.com.ua/archive/201264/yarovenko.html>> [Дата звернення 12 Березень 2019].

481. Ячный, А.М., 2013. Взаимосвязь понимания содержания задач социальной инженерии и направленности разработки социальных технологий. *Гуманітарний вісник ЗДІА*, 52, с.100-106.

482. Ящук, Т.А., 2013. Сутність концепції людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*, 4(21), с.71-75.

483. Эренберг, Р. Дж. и Смит, Р.С., 1996. *Современная экономика труда. Теория и государственная политика*. М.: Изд-во МГУ.

484. Ali, M., Egbetokun, A. and Memon, M., 2018. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*, 6 (2), 1-18.

485. Aleksejeva, L., 2016. Country's competitiveness and sustainability: higher education impact. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 5(3), p.355-363.

486. Andriessen, D. G., 2006. On the metaphorical nature of intellectual capital: a textual analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 7 (1), p. 93-110.

487. Baker, R. J., 2008. *Mind Over Matter: Why Intellectual Capital is the Chief Source of Wealth*. John Wiley & Sons Inc: USA, 368 p.

488. Becker, I.G., 1962. Investment in Human Capital. *The Journal of Political Economy*, pp.14-27.

489. Becker, G.S., 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.

490. Becker, G. S., 1967. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach. *Institute of Public Administration*, Ann Arbor.

491. Becker, G.S., 1975. Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach. *Human Capital 2nd ed*. N.Y.: Columbia University Press, pp. 94-144.

492. Becker, G.S. and Tomes, N., 1986. Human Capital and the Rise and Fall of Families. *Journal of Labour Economics*, 4, pp.1-39.

493. Becker, G.S., 1993. *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, The University of Chicago Press.

494. Bechtel, G., 2018. The Human Development Index as Isoelastic GDP: Evidence from China and Pakistan. *Economies*, 6(2), p.32.

495. Ben-Porath, Y., The production of Human Capital and the life Cycle of Earning. *Journal of Political Economy*, 75, pp.18-35.

496. Bowen, H.R., 1968. *Investment in Human Capital and economic Growth: Perspectives on Economic Growth*. N.Y.

497. Bowen, H. R., 1978. *Investment in Learning*. San Francisco.

498. Bublyk, M.I. and Rybytska, O., 2016. Economic assessment and forecasting of the social component of man-made damage in the national economy. *Econtechmod: an international quarterly journal on economics in technology, new technologies and modelling processes*. Lublin. Rzeszow, 5(1), pp.3–10.

499. Bublyk, M. and Shakhno, A., 2018. The role of socialization of human capital development in global competition conditions, *Економічний аналіз*, Том 28, 4, с.295-304.

500. Bukh, P. N., Christensen, K.S. and Mouritsen, J. M., 2005. *Knowledge Management and Intellectual Capital: Establishing a Field of Practice*. Houndsmill: Palgrave Macmillan, 258 p.

501. Index of economic of freedom, 2019. [online]. Available at: <<https://www.heritage.org/index/>> [Accessed 10 March 2019].

502. *Europe 2020: a european strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, 2018. [online]. Available at: <<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>> [Accessed 15 August 2018].

503. Eurostat. *Your key to European statistics*. [online]. Available at: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>> [Accessed 24 June 2018].

504. *Doing Business: Всесвітній банк*. [online]. Available at: <<http://russian.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2018>> [Accessed 27 June 2018].

505. Fernando, J., Garrigos-Simon, I., Dolores Botella-Carrubi, M. and Tomas, F. Gonzalez-Cruz, 2018. Social Capital, Human Capital, and Sustainability: A Bibliometric and Visualization Analysis. *Sustainability*, 10(12), p.4751.

506. Fisher, I., 1927. *The Natura of Capital and Income*. L.

507. Friday, O. and Okpara, O., 2007. The value of creativity and innovation in entrepreneurship. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 2.

508. Global Innovation Index 2018: China Cracks Top 20. Top Rankings: Switzerland, Netherlands, Sweden, UK, Singapore, U.S., 2018. *World intellectual property organization*. [online]. Available at: <<https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330>> [Accessed 23 August 2018].

509. Gryshova, I., Kriukova, I. and Mitiai, O., 2015. Ukraine's positions in international ratings evaluation as a factor of its competitiveness. *Economic Annals-XXI*, 5-6, p.24-27.

510. Gryshova, I., Kofman, B.; and Petrenko, O., 2019. Migration cultures and their outcomes for national security. *Journal of security and sustainability issues*, 8(3), p.521-530.

511. Human Development Report, 2019. *Table 1. Human Development Index and its components*. [online]. Available at: <<http://hdr.undp.org/en/composite/HDI/>> [Accessed 24 May 2019].

512. Human Development Report, 2018. *United nations development programme*. [online]. Available at: <<http://hdr.undp.org/>> [Accessed 17 February 2018].

513. Human Development Reports 1990-2015, 2018. *United nations development programme Human Development Reports*. [online]. Available at: <<http://hdr.undp.org/en/global-reports>> [Accessed 12 July 2018].

514. Human Development Reports (1990-2017), 2018. *United nations development programme Human Development Reports*. [online]. Available at: <<http://hdr.undp.org/en/data>> [Accessed 29 August 2018].

515. Human Development Reports 2016: Human Development for Everyone, 2018. *United nations development programme Human Development Reports*. [online]. Available at: <<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2016-human-development-everyone>> [Accessed 11 May 2018].

516. Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update, 2019. *United nations development programme Human Development Reports*.

[online]. Available at:<<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-indices-indicators-2018-statistical-update>> [Accessed 08 January 2019].

517. Khadan, J., 2018. Estimating the Effects of Human Capital Constraints on Innovation in the Caribbean. *Economies*, 6(2), p.33.

518. Kuzmin, O.Ye. and Bublyk, M.I. 2014a. Methodological foundations of economic evaluation of technogenic losses of national economy. *Economics, Entrepreneurship, Management*, 1 (1), pp. 1–8.

519. Kuzmin, O.Ye. and Bublyk, M.I. 2014b. State regulation of man-made damage and its evaluation in the structure of the mechanism of sustainable development of economic systems. In: *Mechanismus der nachhaltigen entwicklung des wirtschafts systems formation. 1*. Nurnberg: Verlag SWG imex GmbH, pp. 109 -114.

520. Kuzmin, O.Ye., Bublyk, M.I. and Rybytska, O.M.,2014. The application of fuzzy logic to forecasting of technogenic damage in the national economy. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 790, с. 63 – 73.

521. Kuzmin, O.Ye. and Bublyk, M.I., 2016. Economic evaluation and government regulation of technogenic (man-made) damage in the national economy. In: *Computer sciences and information technologies: CSIT 2016. XIth International Scientific and Technical Conference, Lviv, Ukraine, 6–10 September 2016*, Lviv: Publishing House of Lviv Polytechnic National University.

522. Kuzmin, O.Ye., Bublyk, M.I. and Rybytska, O.M., 2016. Analyzing developmental problems of households. В: *Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу: X Міжнародна науково - практична конференція*, Суми, 29 вересня – 1 жовтня 2016, Суми: ФОП Ткачов О.О.

523. Machlup, F., 1984. *The Economics of Informations and Humen Capital*. Princeton. Shultz T. Investing in people. London: Universety California Press.

524. Mahmood, H. Alkahtani, N., 2018. Human resource, financial market development and economic growth in Saudi Arabia: a role of human capital. *Economic Annals-XXI*, 169 (1-2), p.31-34.

525. Maslak, O., Grishko, N., Hlazunova, O. and Maslak, M., 2016. Intellectual capital as a factor of economic development of Ukraine. *Journal of Turiba University «Acta Prosperitatis»*, 7, p.104–118.

526. Maslak, O., Grishko, N., Vorobiova, K. and Hlazunova, O., 2018. The optimization of the management mechanism of the intellectual capital of Ukraine. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 1, p. 169–183. [online]. Available at: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_169_183.pdf> [Accessed 25 May 2019].

527. Menger, C., *Zur Theorie des Kapitals*. The Online Library of Liberty. [online]. Available at: <<https://oll.libertyfund.org/titles/menger-zur-theorie-des-kapitals>> [Accessed 28 January 2017].

528. Mincer, J., 1974. *Schooling, experience and earnings*. N.Y.: Columbia University Press.

529. Pelinescu, E., 2015. The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*, 22, p.184-190.

530. Popławska, Z., 2013. Konkurencyjność gospodarki Ukrainy – problemy i osiągnięcia. *Zeszyt sześćdziesiąty trzeci «Organizacja i zarządzanie»*, 63, pp.339-349.

531. Radieva, M., 2018. Institutional modernization of the Global economy. *Baltic Journal of Economic Studies*, 4 (5), p.283–290.

532. Ruqun Wu, R., Yang, D. and Chen, J., 2014. Social Life Cycle Assessment Revisited *Sustainability*, 6(7), p.4200-4226.

533. Sagiyeva, R., Zhuparova, A., Ruzanov, R., Doszhan, R. and Askerov, A., 2018. Intellectual input of development by knowledge-based economy: problems of measuring in countries with developing markets. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(2), p.711-728.

534. Siddiqui, A. and Rehman, A., 2016. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*, 49 (28), p. 2697–2710.

535. Schultz, T., 1960. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 6, pp.571—583.

536. Schultz, T., 1961. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), pp.1-17.

537. Shultz, T., 1971. *Investment in Human Capital*. N.Y.; L.

538. Schulz, T., 1993. The economic importance of Human Capital in Modernization. *Education Economics*, 1, pp.10-32.

539. Tan, E., 2014. Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *American Educational Research Association*, 84 (3), p.411-445.

540. The Global Human Capital Report 2017. World Economic Forum. [online]. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf> [Accessed 16 July 2018].

541. The Global Competitiveness Report 2011–2012: Insight Report, 2018. *World Economic Forum*. [online]. Available at: <<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-2011-2012/>> [Accessed 10 August 2018].

542. The Global Competitiveness Report 2012–2013., 2018. *World Economic Forum*. [online]. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf> [Accessed 10 August 2018].

543. The Global Competitiveness Report 2013–2014, 2018. *World Economic Forum*. [online]. Available at:<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf> [Accessed 10 August 2018].

544. The Global Competitiveness Report 2014–2015, 2018. *World Economic Forum*. [online]. Available at:

<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf> [Accessed 10 August 2018].

545. The Global Competitiveness Index 2015-2016, 2018. *World Economic Forum*. [online]. Available at: <<http://widgets.weforum.org/global-competitiveness-report-2015/>> [Accessed 10 August 2018].

546. The Global Competitiveness Index 2017-2018, 2018. *World Economic Forum*. [online]. Available at: <<http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>> [Accessed 10 November 2018].

547. The Global Human Capital Report 2017, 2017. *World Economic Forum*. [online]. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf> [Accessed 19 December 2017].

548. The Human Capital Index 2017: Україна обогнала всіх суседей, крім РФ, 2017. *Ліга.net*. [online]. Available at: <<http://www.liga.net/all/infografica/the-human-capital-index-ukraina-obognala-vsekh-sosedey-krome-rf>> [Accessed 13 August 2018].

549. The Innovation Imperative in Manufacturing: How the United States Can Restore Its Edge. *National Association of Manufacturers*. [online]. Available at: <<http://www.nam.org/innovationreport.pdf>> [Accessed 25 May 2018].

550. Thurow, L. and Lester C., 1970. *Investment in Human Capital*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

551. Thurow, L., 1978. *Investment in Learning*. San Francisco.

552. Tvaronavičienė, M., 2018. Towards efficient policy making: forecasts of vulnerability to external global threats. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 7(3), p.591-601.

553. *United States Department of Labor*, 2018. [online]. Available at: <<http://www.bls.gov/>> [Accessed 10 November 2018].

554. Wei, F. and Kong, Yu., 2014. Government Governance, Legal Environment and Sustainable Economic Development. *Sustainability*, 6(4), p.2248-2263.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Динаміка показників ВВП та зайнятості населення України за період 2005-2017 рр.

(вихідні дані для розрахунку суспільної продуктивності праці)

Роки	ВВП номінальний (у фактичних цінах)	Відхилення (до попереднього року)		ВВП реальний (в цінах попередньо го року)	Відхилення (до попереднього року)		ВВП в іноземній валюті	Відхилення (до попереднього року)		Зайняте населення (у віці 15 – 70 років)	Відхилення (до попереднього року)	
	млн. грн.	+/-	у %	млн. грн.	+/-	у %	млн. дол.	+/-	у %	тис. осіб	+/-	у %
2005	441452	-	-	400228,5	-	-	86142	-	-	20 680,00	-	-
2006	544153	102701	23,3	487592,3	87363,8	21,8	107753	21611	25,1	20 730,40	50,4	0,2
2007	720731	176578	32,5	618122,6	130530,3	26,8	142719	34966	32,5	20 904,70	174,3	0,8
2008	948056	227325	31,5	775188,9	157066,2	25,4	179992	37273	26,1	20 972,30	67,6	0,3
2009	913345	-34711	-3,7	813308,1	38119,2	4,9	117228	-62764	-34,9	20 191,50	-780,8	-3,7
2010	1082569	169224	18,5	992272,2	178964,1	22,0	136419	19191	16,4	19 180,20	-1011,3	-5,0
2011	1316600	234031	21,6	1258699,8	266427,6	26,9	163160	26741	19,6	19 231,10	50,9	0,3
2012	1408889	92289	7,0	1411712,4	153012,6	12,2	175781	12621	7,7	19 261,40	30,3	0,2
2013	1454931	46042	3,3	1447692,5	35980,1	2,5	183310	7529	4,3	19 314,20	52,8	0,3
2014	1566728	111797	7,7	1254385,9	-193306,6	-13,4	131805	-51505	-28,1	18 073,30	-1240,9	-6,4
2015	1979458	412730	26,3	1371765,8	117379,9	9,4	90615	-41190	-31,3	16 443,20	-1630,1	-9,0
2016	2383182	403724	20,4	2034430	662664,2	48,3	93270	2655	2,9	16 276,90	-166,3	-1,0
2017	2982920	599738	25,2	2445587	411157,0	20,2	112154	18884	20,2	16 156,40	-120,5	-0,7
2017/ 2005,+/-	2541468	x	x	2045359	x	x	26012	x	x	-4523,6	x	x

¹ Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2017 рік – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: розраховано автором (за даними Державної служби статистики України, Мінфін, 2018).

Додаток Б

Таблиця Б.1

Фактори позитивного впливу на розвиток людського капіталу України за 2017р.

№ з/п	Назва регіону та адміністративно-територіальної одиниці	Валовий регіональний продукт, грн/ос.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	Індекси реальної заробітної плати по регіонах (% до поперед. року)	Капітальні інвестиції, млн. грн.	Середня чисельність наявного населення, осіб	Капітальні інвестиції, грн/особу	??Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і	Найвищий дохід у розрахунку на одну особу, грн	Кількість студентів ВНЗ III-IV рівня акредитації, осіб	Кількість заходів, спрямованих на зменшення викидів у атмосферне повітря, заходів	Витрати на заходи, спрямовані на зменшення викидів у атмосферне повітря, тис. грн
	Україна	70233	7 104	119,1	412812,7	4,2E+07	9716,6	94274	47269,7	1329964	353	5424355,3
1	Вінницька	58384	6 121	128,7	11080,3	1583082	6999,2	627	45436,2	35408	22	71694,2
2	Волинська	49987	5 849	125,5	6521,7	1039705	6272,6	314	38514,0	18227	3	282,2
3	Дніпропетровська	97137	6 939	119,1	40274,4	3230775	12465,9	8954	57332,5	94359	36	4565378,3
4	Донецька	39411	7 764	111,2	15644,7	4222259	3705,3	238	25278,4	24337	39	473638,8
5	Житомирська	49737	5 836	126,6	6926,9	1235860	5604,9	410	42683,9	20406	1	9,4
6	Закарпатська	34202	6 355	129,2	5256,5	1258466	4176,9	562	33891,1	20727	5	180,9
7	Запорізька	75306	6 863	116,8	15069,6	1731329	8704,1	4216	54261,0	60086	10	40310,8
8	Івано-Франківська	46312	6 074	126,1	8972,6	1378705	6508,0	580	40579,5	30491	10	14074,1
9	Київська	90027	7 188	119,5	31019,9	1744378	17782,8	1805	50664,4	21751	4	3084,1
10	Кіровоградська	55183	5 792	125,6	6689,5	961003	6961,0	503	42226,8	8857	8	3058,6
11	Луганська	13883	5 862	111,7	3044,6	2181546	1395,6	350	16416,4	16774	x	x
12	Львівська	58221	6 391	123,6	22330,5	2531818	8819,9	4680	44981,0	108744	39	663,6
13	Миколаївська	60549	6 709	118,4	10137,8	1145725	8848,4	2268	45355,7	25045	21	77405,9
14	Одеська	62701	6 542	116,6	20022,7	2384796	8396,0	3003	50111,1	93382	6	316,0
15	Полтавська	106248	6 551	122,5	15125,2	1420329	10649,1	1181	48663,0	39878	22	2846,8
16	Рівненська	42038	6 013	119,4	5713,7	1161705	4918,4	378	40325,4	26095	10	9377,1
17	Сумська	51419	5 946	124,3	6183,7	1099407	5624,6	2081	45852,3	30462	27	628,7
18	Тернопільська	38593	5 554	129,5	6538,5	1055752	6193,2	361	36203,8	33532	1	15,1
19	Харківська	69489	6 244	119,6	17968,2	2697598	6660,8	14851	48370,4	154179	20	129469,6
20	Херсонська	45532	5 842	123,3	6850,0	1051315	6515,6	732	41695,0	20271	1	20,0
21	Хмельницька	49916	5 938	128	10139,1	1279838	7922,2	380	43638,1	26333	12	16540,6
22	Черкаська	59697	6 042	124,8	7462,3	1225785	6087,8	705	41853,5	31400	5	8640,2
23	Чернівецька	31509	5 621	129,1	2836,2	907411	3125,6	809	36214,5	21802	2	71,6
24	Чернігівська	55198	5 636	122	6829,4	1026745	6651,5	699	42501,2	15618	10	1987,8
25	м. Київ	238622	11 135	111,3	124174,7	2930141	42378,4	43587	118207,6	351800	39	4660,9

Примітка: дані Державної служби статистики України.

Додаток В

Таблиця В.1

Фактори деструктивного впливу на розвиток людського капіталу України за 2017р.

№ з/п	Назва регіону та адміністративно-територіальної одиниці	Міграційний вплив (приріст, скорочення (-)), осіб	Природний приріст, скорочення (-) населення, осіб	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, випадки, од.	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, випадки, на 100000 тис.населен.	Заборгованість із виплати заробітної плати, млн.грн	Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тис. осіб	Обсяги викидів забруднюючих речовин у розрахунку на 1 особу, кг
	Україна	11997	-210136	26614512	62895	2 368,40	838,6	60,8
1	Вінницька	-4625	-9924	1020841	64774	11,8	20,6	98,4
2	Волинська	-823	-1674	709696	68439	19,2	12,9	4,9
3	Дніпропетровська	24131	-23402	2874965	89078	124,1	159,8	203,5
4	Донецька	-23868	-19728	1035303	х	453,4	104	185,9
5	Житомирська	-888	-8355	789857	63872	5,3	13,9	8,4
6	Закарпатська	-97	-525	737615	58744	2,4	3,5	2,5
7	Запорізька	-2714	-13603	1011705	58462	126,4	64,5	104,5
8	Івано-Франківська	1461	-3880	1165611	84711	19,6	13,3	143,8
9	Київська	30677	-10864	1343884	77297	129,7	33,5	27,6
10	Кіровоградська	-1657	-7849	609171	63815	10,6	12,8	12,7
11	Луганська	-19147	-8341	327279	х	557	15,7	34,4
12	Львівська	2666	-7085	1933918	76943	82,8	49,4	43,1
13	Миколаївська	-1890	-6912	756534	66072	103,6	17,2	12,4
14	Одеська	4725	-8166	1618782	68196	48,5	39,2	12,4
15	Полтавська	-655	-12344	768750	54425	37,9	44,3	39,4
16	Рівненська	-1827	-289	873012	75218	55,4	17,1	8,2
17	Сумська	-731	-9514	580580	52914	118,2	20	18,5
18	Тернопільська	-1355	-5525	720851	68489	4,6	8,3	10,0
19	Харківська	12069	-19250	1777193	66265	224,5	57,4	16,7
20	Херсонська	-2747	-5921	565980	53909	7,2	6,5	9,1
21	Хмельницька	-2782	-8076	812364	63631	5,8	18,7	16,5
22	Черкаська	-450	-10394	792141	64815	110,9	21,2	39,4
23	Чернівецька	364	-1783	572136	63265	1,8	3,4	3,6
24	Чернігівська	-2051	-11283	738858	72565	10	11,2	30,8
25	м.Київ	4211	4551	2477486	85761	98	70,4	15,5

Примітка: дані Державної служби статистики України.

Додаток Г

Таблиця Г.1

Фактори впливу на розвиток людського капіталу України

Роки	Кількість наявного населення, тис. осіб	Кількість постійного населення, тис. осіб	Кількість живонароджених, тис. осіб	Кількість померлих, тис. осіб	Природний приріст населення, тис. осіб	Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років	Середня очікувана тривалість життя при народженні, чоловіки, років	Середня очікувана тривалість життя при народженні, жінки, років
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8
1990	51838,5	51556,5	657,2	629,6	27,6	70,42	65,60	74,82
1991	51944,4	51623,5	630,8	669,9	-39,1	69,56	64,62	74,21
1992	52056,6	51708,2	596,8	697,1	-100,3	68,97	63,81	73,98
1993	52244,1	51870,4	557,5	741,7	-184,2	68,29	63,16	73,35
1994	52144,4	51715,4	521,6	764,7	-243,1	67,66	62,39	72,95
1995	51728,4	51300,4	492,9	792,6	-299,7	66,79	61,22	72,54
1996	51297,1	50874,1	467,2	776,7	-309,5	67,08	61,52	72,80
1997	50818,4	50400,0	442,6	754,2	-311,6	67,66	62,23	73,19
1998	50370,8	49973,5	419,2	719,9	-300,7	68,50	63,17	73,84
1999	49918,1	49544,8	389,2	739,2	-350,0	68,07	62,62	73,61
2000	49429,8	49115,0	385,1	758,1	-373,0	67,72	62,10	73,53
2001	48923,2	48663,6	376,5	746,0	-369,5	67,89	62,32	73,63
2002	48457,1	48240,9	390,7	754,9	-364,2	68,32	62,70	74,13
2003	48003,5	47823,1	408,6	765,4	-356,8	68,24	62,64	74,06
2004	47622,4	47442,1	427,3	761,3	-334,0	68,22	62,60	74,05
2005	47280,8	47100,5	426,1	782,0	-355,9	67,96	62,23	73,97
2006	46929,5	46749,2	460,4	758,1	-297,7	68,10	62,38	74,06
2007	46646,0	46465,7	472,7	762,9	-290,2	68,25	62,51	74,22
2008	46372,7	46192,3	510,6	754,5	-243,9	68,27	62,51	74,28
2009	46143,7	45963,4	512,5	706,7	-194,2	69,29	63,79	74,86
2010	45962,9	45782,6	497,7	698,2	-200,5	70,44	65,28	75,50
2011	45778,5	45598,2	502,6	664,6	-162,0	71,02	65,98	75,88
2012	45633,6	45453,3	520,7	663,1	-142,4	71,15	66,11	76,02
2013	45553,0	45372,7	503,7	662,4	-158,7	71,37	66,34	76,22
2014	45426,2	45245,9	465,9	632,3	-166,4	71,37	66,25	76,37
2015	42929,3	42759,7	411,8	594,8	-183,0	71,38	66,37	76,25
2016	42760,5	42590,9	397,0	583,6	-186,6	71,68	66,73	76,46
2017	42584,5	42414,9	364,0	574,1	-210,1	71,98	67,02	76,78

Примітка: дані Державної служби статистики України.

Продовження додатку Г

Таблиця Г.2

Фактори впливу на розвиток людського капіталу України

Роки	Кількість лікарняних закладів, тис.	Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, тис.	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, тис. - усього	Кількість лікарняних ліжок на 10000 тис. насел., тис.	Кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, од.	Кількість студентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тис. осіб	Випущено фахівців з ВНЗ I-II рівнів акредитації, тис. осіб	Випущено фахівців з ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тис. осіб	Кількість аспірантів, осіб	Кількість докторантів, осіб	Кількість професійно-технічних закладів,	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб
	x9	x10	x11	x12	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27
1990	3,9	6,9	32188	135,5	149	881,3	228,7	136,9	13374	...	1246	376,7
1991	3,9	7,0	...	135,2	156	876,2	223	137	13596	503	1285	338,1
1992	3,9	7,1	33214	132,6	158	855,9	199,8	144,1	13992	592	1282	307,1
1993	3,9	7,2	33833	130,9	159	829,2	198	153,5	14816	765	1211	307,0
1994	3,9	7,2	31455	129,3	232	888,5	204,3	149	15643	927	1197	288,4
1995	3,9	7,2	32547	125,1	255	922,8	191,2	147,9	17464	1105	1179	277,3
1996	3,7	7,1	30169	114,6	274	976,9	185,8	155,7	19227	1197	1156	274,8
1997	3,4	7,1	31158	100,2	280	1110	162,2	186,7	20645	1233	1003	264,5
1998	3,3	7,2	31974	97,0	298	1210,3	156,9	214,3	21766	1247	995	259,2
1999	3,3	7,3	32959	96,5	313	1285,4	156	240,3	22300	1187	980	263,5
2000	3,3	7,4	33471	95,0	315	1402,9	148,6	273,6	23295	1131	970	266,8
2001	3,2	7,4	33192	96,6	318	1548	147,5	312,8	24256	1106	965	278,8
2002	3,1	7,4	32233	97,3	330	1686,9	155,5	356,7	25288	1166	962	282,4
2003	3,0	7,6	32585	96,6	339	1843,8	162,8	416,6	27106	1220	953	275,6
2004	2,9	7,7	32573	95,7	347	2026,7	148,2	316,2	28412	1271	1011	283,4
2005	2,9	7,8	32912	95,2	345	2203,8	142,7	372,4	29866	1315	1023	286,6
2006	2,9	7,9	32240	95,6	350	2318,6	137,9	413,6	31293	1373	1021	289,3
2007	2,8	8,0	32807	95,2	351	2372,5	134,3	468,4	32497	1418	1022	285,1
2008	2,9	8,8	32467	95,1	353	2364,5	118,1	505,2	33344	1476	1018	269,6
2009	2,8	8,8	33032	94,2	350	2245,2	114,8	527,3	34115	1463	975	239,4
2010	2,8	9,0	33080	94,0	349	2129,8	111	543,7	34653	1561	976	247,4
2011	2,5	8,2	32381	90,6	345	1954,8	96,7	529,8	34192	1631	976	240,1
2012	2,4	8,3	31162	89,1	334	1824,9	92,2	520,7	33640	1814	972	202,1
2013	2,2	10,8	31024	88,0	325	1723,7	91,2	485,1	31482	1831	968	227,3
2014	1,8	9,8	26881	78,5	277	1438	79,1	405,4	27622	1759	814	182,0
2015	1,8	10,0	26789	78,1	288	1375,2	73,4	374	28487	1821	798	165,0
2016	1,7	10,2	27361	74,3	287	1369,4	68	318,7	25963	1792	787	152,8
2017	1,7	10,4	26615	73,1	289	1330	61,2	359,9	24786	1646	756	141,3

Примітка: дані Державної служби статистики України.

Продовження додатку Г

Таблиця Г.3

Фактори впливу на розвиток людського капіталу України

Роки	Кількість науковців, осіб	Кількість докторів наук в економіці України, осіб	Кількість кандидатів наук в економіці України, осіб	Чисельність організацій, які виконують наукові дослідження й розробки	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Загальна сума витрат на інноваційну діяльність, млн. грн	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	Впроваджено виробництво інноваційних видів продукції 1, найменувань	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37
2000	120773	10339	58741	1490	18,0	14,8	1757,1	1403	15323	9,4
2001	113341	10603	60647	1479	16,5	14,3	1971,4	1421	19484	6,8
2002	107447	11008	62673	1477	18,0	14,6	3013,8	1142	22847	7,0
2003	104841	11259	64372	1487	15,1	11,5	3059,8	1482	7416	5,6
2004	106603	11573	65839	1505	13,7	10,0	4534,6	1727	3978	5,8
2005	105512	12014	68291	1510	11,9	8,2	5751,6	1808	3152	6,5
2006	100245	12488	71893	1452	11,2	10,0	6160,0	1145	2408	6,7
2007	96820	12845	74191	1404	14,2	11,5	10821,0	1419	2526	6,7
2008	94138	13423	77763	1378	13,0	10,8	11994,2	1647	2446	5,9
2009	92403	13866	81169	1340	12,8	10,7	7949,9	1893	2685	4,8
2010	89534	14418	84000	1303	13,8	11,5	8045,5	2043	2408	3,8
2011	84969	14895	84979	1255	16,2	12,8	14333,9	2510	3238	3,8
2012	82032	15592	88057	1208	17,4	13,6	11480,6	2188	3403	3,3
2013	77853	16450	90113	1143	16,8	13,6	9562,6	1576	3138	3,3
2014	69404	16090	86230	999	16,1	12,1	7695,9	1743	3661	2,5
2015	63864	x	x	978	17,3	15,2	13813,7	1217	3136	1,4
2016	x	x	x	972	18,9	16,6	23229,5	3489	4139	1,1
2017	x	x	x	963	16,2	14,3	9117,5	1831	2387	0,7

Примітка: дані Державної служби статистики України.

Продовження додатку Г

Таблиця Г.4

Фактори впливу на розвиток людського капіталу України

Роки	Економічно активне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб	У тому числі зайняте населення у віці 15 -70 років, тис. осіб	У тому числі безробітне населення у віці 15 -70 років, тис. осіб	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	Середня тривалість пошуку роботи, місяців	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	зарєєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
	x38	x39	x40	x41	x43	x44	x45
2010	20894,1	19180,2	1 713,90	19164,0	7	63,9	88
2011	20893	19231,1	1 661,90	19181,7	6	59,3	84
2012	20851,2	19261,4	1 589,80	19317,8	6	48,6	108
2013	20824,6	19314,2	1 510,40	19399,7	6	47,5	103
2014	19920,9	18073,3	1 847,60	19035,2	5	35,3	145
2015	18097,9	16443,2	1 654,70	17396,0	7	25,9	189
2016	17955,1	16276,9	1 678,20	17303,6	7	36	108
2017	17854,4	16156,4	1 698,00	17193,2	7	50,4	70
2018	17939,5	16360,9	1 578,6	17296,2	6	x	60

Примітка: дані Державної служби статистики України.

Таблиця Г.5

Фактори впливу на розвиток людського капіталу України

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн	Реальна заробітна плата (до попереднього року), %	Продуктивність праці людського капіталу, дол/особу	Кількість прибулих, осіб	Кількість вибулих, осіб	Міграційний прріст, осіб	Очікувана тривалість навчання, років	ВНД на душу населення (ПКС \$ 2011 року)	ВВП України, млн. дол	ВВП на душу населення, дол. США
	x46	x47	x48	x49	x50	x52	x54	x56	x58	x59
2010	2250	110,2	7112	683449	667316	16133	14,9	7738	136419	2974
2011	2648	108,7	8484	669397	652301	17096	15,1	8089	163160	3571
2012	3041	114,4	9126	726226	664382	61844	15,2	8181	175781	3857
2013	3282	108,2	9491	675942	644029	31913	15,2	8199	183310	4030
2014	3480	93,5	7293	542506	519914	22592	15,3	8151	131805	3015
2015	4195	79,8	5511	533278	519045	14233	15,3	7361	90615	2115
2016	5183	109,0	5730	256808	246188	10620	15,3	7852	93270	2186
2017	7104	119,1	6942	442287	430290	11997	15,0	8130	112154	2640
2018	8865	112,5	7997	629276	610687	18589	15,0	x	130832	3095

Примітка: дані Державної служби статистики України, Міністерства Фінансів України.

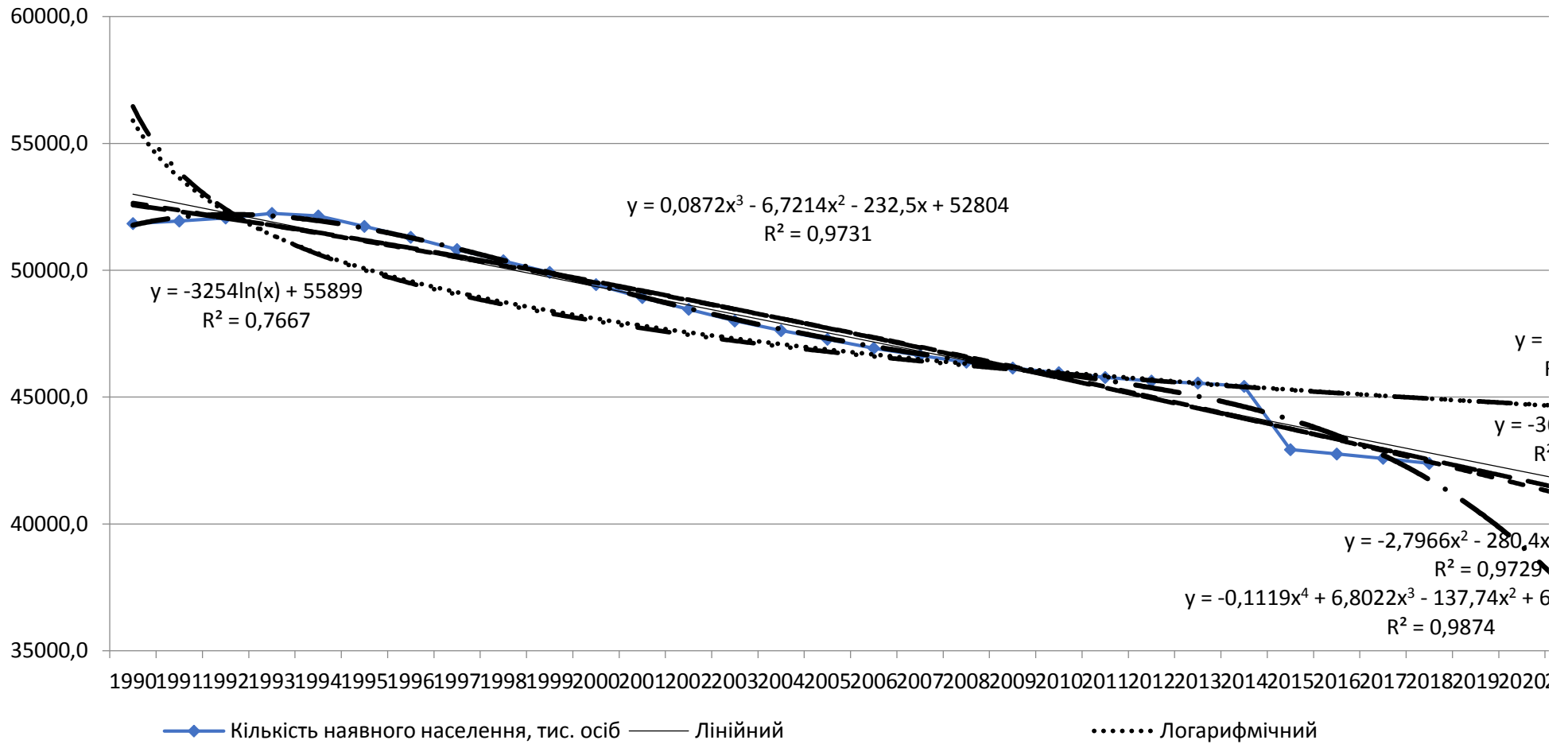
Додаток Д
Розрахункові значення трендових моделей

Таблиця Д.1

Роки	Населення, тис. осіб	Тренди					
		Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені	Степеневий
	X1						
1990	51838,5	53002,7	55899,0	52650,8	52564,9	51779,4	56463,0
1991	51944,4	52638,4	53643,5	52362,0	52312,8	52088,5	53863,4
1992	52056,6	52274,1	52324,1	52067,6	52048,4	52198,2	52398,6
1993	52244,1	51909,8	51388,0	51767,7	51772,0	52142,5	51383,5
1994	52144,4	51545,5	50661,9	51462,1	51484,4	51952,9	50609,7
1995	51728,4	51181,2	50068,6	51150,9	51185,9	51658,1	49986,1
1996	51297,1	50816,9	49567,0	50834,2	50877,1	51284,2	49464,9
1997	50818,4	50452,6	49132,5	50511,8	50558,5	50854,4	49017,8
1998	50370,8	50088,3	48749,2	50183,9	50230,6	50389,5	48626,8
1999	49918,1	49724,0	48406,4	49850,3	49894,1	49907,4	48279,6
2000	49429,8	49359,7	48096,2	49511,2	49549,3	49423,5	47967,7
2001	48923,2	48995,4	47813,1	49166,5	49196,8	48950,3	47684,8
2002	48457,1	48631,1	47552,7	48816,2	48837,2	48497,9	47425,9
2003	48003,5	48266,8	47311,5	48460,3	48470,9	48073,3	47187,5
2004	47622,4	47902,5	47087,0	48098,8	48098,5	47681,3	46966,7
2005	47280,8	47538,2	46877,0	47731,7	47720,5	47323,6	46761,0
2006	46929,5	47173,9	46679,7	47359,0	47337,4	46999,5	46568,6
2007	46646,0	46809,6	46493,7	46980,7	46949,8	46705,4	46388,0
2008	46372,7	46445,3	46317,8	46596,8	46558,2	46435,2	46217,7
2009	46143,7	46081,0	46150,9	46207,4	46163,0	46180,0	46056,8
2010	45962,9	45716,7	45992,1	45812,3	45764,9	45928,2	45904,3
2011	45778,5	45352,4	45840,7	45411,6	45364,3	45665,7	45759,3
2012	45633,6	44988,1	45696,1	45005,4	44961,8	45375,4	45621,2
2013	45553,0	44623,8	45557,6	44593,6	44557,9	45037,7	45489,3
2014	45426,2	44259,5	45424,8	44176,1	44153,1	44630,4	45363,2
2015	42929,3	43895,2	45297,2	43753,1	43748,0	44128,5	45242,4
2016	42760,5	43530,9	45174,3	43324,5	43343,0	43504,3	45126,5
2017	42584,5	43166,6	45056,0	42890,3	42938,6	42727,5	45015,0
2018	42386,4	42802,3	44941,8	42450,5	42535,5	41765,0	44907,7
2019	x	42438,0	44831,5	42005,1	42134,1	40581,0	44804,3
2020	x	42073,7	44724,8	41554,1	41735,0	39137,2	44704,5
2021	x	41709,4	44621,5	41097,5	41338,7	37392,5	44608,1
2022	x	41345,1	44521,4	40635,3	40945,6	35303,1	44514,9
2023	x	40980,8	44424,2	40167,5	40556,4	32822,5	44424,6
Рівняння		$y = -364,3x + 53367$	$y = -3254\ln(x) + 55899$	$y = -2,7966x^2 - 280,4x + 52934$	$y = 0,0872x^3 - 6,7214x^2 - 232,5x + 52804$	$y = -0,1119x^4 + 6,8022x^3 - 137,74x^2 + 676,42x + 51234$	$y = 56463x^{-0,068}$
R ²		R ² = 0,9697	R ² = 0,7667	R ² = 0,9729	R ² = 0,9731	R ² = 0,9874	R ² = 0,75

Продовження додатку Д

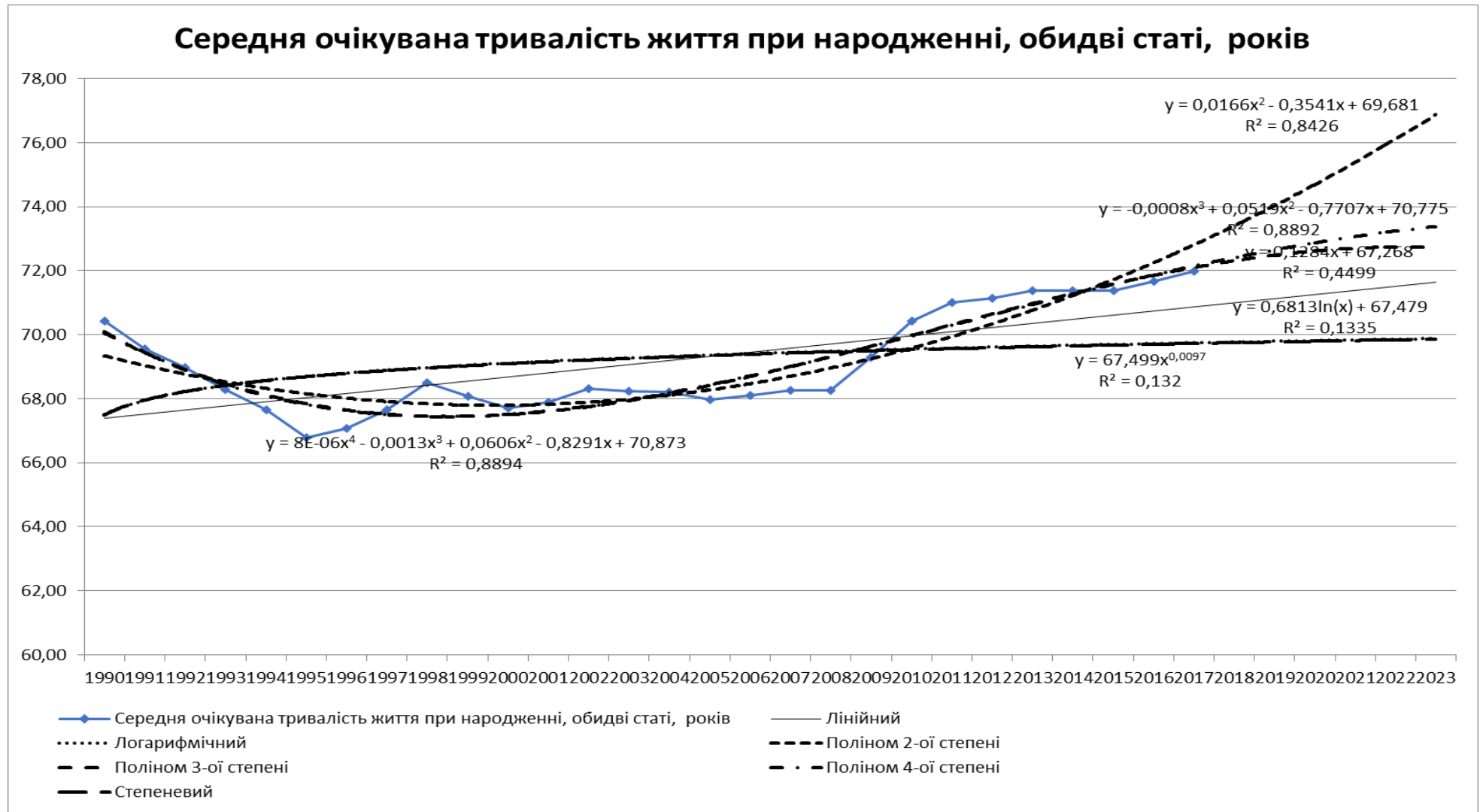
Кількість наявного населення, тис. осіб



Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі, років

Роки	X6	Тренди					
		Лінійний	Логарифмічний	Поліном 2-ої степені	Поліном 3-ої степені	Поліном 4-ої степені	Степеневий
1990	70,42	67,40	67,48	69,34	70,06	70,10	67,50
1991	69,56	67,52	67,95	69,04	69,43	69,45	67,95
1992	68,97	67,65	68,23	68,77	68,91	68,90	68,22
1993	68,29	67,78	68,42	68,53	68,47	68,45	68,41
1994	67,66	67,91	68,58	68,33	68,12	68,09	68,56
1995	66,79	68,04	68,70	68,15	67,85	67,81	68,68
1996	67,08	68,17	68,80	68,02	67,65	67,61	68,79
1997	67,66	68,30	68,90	67,91	67,52	67,49	68,87
1998	68,50	68,42	68,98	67,84	67,46	67,42	68,95
1999	68,07	68,55	69,05	67,80	67,46	67,42	69,02
2000	67,72	68,68	69,11	67,79	67,51	67,47	69,09
2001	67,89	68,81	69,17	67,82	67,62	67,57	69,15
2002	68,32	68,94	69,23	67,88	67,77	67,71	69,20
2003	68,24	69,07	69,28	67,98	67,96	67,88	69,25
2004	68,22	69,19	69,32	68,10	68,19	68,09	69,30
2005	67,96	69,32	69,37	68,27	68,45	68,32	69,34
2006	68,10	69,45	69,41	68,46	68,74	68,57	69,38
2007	68,25	69,58	69,45	68,69	69,05	68,84	69,42
2008	68,27	69,71	69,49	68,95	69,38	69,12	69,45
2009	69,29	69,84	69,52	69,24	69,72	69,41	69,49
2010	70,44	69,96	69,55	69,57	70,07	69,70	69,52
2011	71,02	70,09	69,58	69,93	70,42	69,99	69,55
2012	71,15	70,22	69,62	70,32	70,77	70,28	69,58
2013	71,37	70,35	69,64	70,74	71,11	70,56	69,61
2014	71,37	70,48	69,67	71,20	71,45	70,83	69,64
2015	71,38	70,61	69,70	71,70	71,76	71,09	69,67
2016	71,68	70,73	69,72	72,22	72,05	71,33	69,69
2017	71,98	70,86	69,75	72,78	72,32	71,55	69,72
2018	71,76	70,99	69,77	73,37	72,56	71,75	69,74
2019	x	71,12	69,80	74,00	72,76	71,92	69,76
2020	x	71,25	69,82	74,66	72,93	72,07	69,79
2021	x	71,38	69,84	75,35	73,04	72,19	69,81
2022	x	71,51	69,86	76,07	73,11	72,28	69,83
2023	x	71,63	69,88	76,83	73,12	72,33	69,85
Рівняння		$y = 0,1284x + 67,268$	$y = 0,6813\ln(x) + 67,479$	$y = 0,0166x^2 - 0,3541x + 69,681$	$y = -0,0008x^3 + 0,0519x^2 - 0,7707x + 70,775$	$y = 8E-06x^4 - 0,0013x^3 + 0,0606x^2 - 0,8291x + 70,873$	$y = 67,499x^{0,0097}$
R ²		R ² = 0,4499	R ² = 0,1335	R ² = 0,8426	R ² = 0,8892	R ² = 0,8894	R ² = 0,132

Продовження додатку Д



Додаток Ж
Розрахункові значення для моделі Y1

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,963141906
R Square	0,927642331
Adjusted R Square	0,873374078
Standard Error	0,003683349
Observations	8

ANOVA

>Fкрит

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	0,000695732	0,000231911	17,09364674	0,009576728
Residual	4	5,42683E-05	1,35671E-05		
Total	7	0,00075			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-1,012096772	0,245700742	-4,119225543	0,014621669	-1,694271394	-0,32992215	-1,694271394	-0,32992215
Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі (X6), років	0,02028335	0,003467086	5,850259389	0,004258534	0,010657177	0,029909523	0,010657177	0,029909523
Очікувана тривалість навчання (X54), років	0,019552324	0,010598617	1,844799631	0,138823696	-0,009874153	0,048978802	-0,009874153	0,048978802
ВВП на душу населення, дол. США (X62), ос.	4,04E-06	2,06857E-06	1,95426501	0,122356852	-1,70074E-06	9,78582E-06	-1,70074E-06	9,78582E-06

Продовження додатку Ж
Розрахункові значення для моделі Y2

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	1
R Square	1
Adjusted R Square	1
Standard Error	2,91658E-12
Observations	8

ANOVA

>Fкрит

табл

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	<i>Fкрит</i>	<i>p = 0.05</i>
Regression	5	14493627,32	2898725,46	3,40768E+29	2,93455E-30	8,85	
Residual	2	1,70129E-23	8,5065E-24				
Total	7	14493627,32					

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-5,93036E-11	5,15704E-11	-1,1499553	0,369107753	-2,81193E-10	1,63E-10	-2,8E-10	1,63E-10
Випущено фахівців з ВНЗ III-IV рівнів акредитації (X23), тис. осіб	4,00047E-14	5,45189E-14	0,73377671	0,539445027	-1,94571E-13	2,75E-13	-1,9E-13	2,75E-13
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників (X27), тис. осіб	-2,05438E-13	2,20233E-13	-0,9328192	0,449388802	-1,15303E-12	7,42E-13	-1,2E-12	7,42E-13
Зайняте населення у віці 15 -70 років (X39), тис. осіб	1	5,37709E-15	1,8597E+14	2,89131E-29	1	1	1	1
Безробітне населення у віці 15 -70 років (X40), тис. осіб	1	1,60963E-14	6,2126E+13	2,59092E-28	1	1	1	1
Міграція населення між Україною та іншими державами, приріст (скорочення) (X52), тис. осіб	-1,87268E-13	2,3441E-13	-0,7988923	0,508150758	-1,19585E-12	8,21E-13	-1,2E-12	8,21E-13

Продовження додатку Ж
Розрахункові значення для моделі Y3

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,999052119
R Square	0,998105136
Adjusted R Square	0,996683988
Standard Error	84,73807115
Observations	8

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	15129178,71	5043059,6	702,323	6,73E-06
Residual	4	28722,16281	7180,5407		
Total	7	15157900,88			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	6457,054847	854,2163574	7,5590391	0,00164	4085,370023	8828,74	4085,37	8828,74
Зайняте населення у віці 15 -70 років (X39), тис. осіб	-0,346435831	0,06530367	-5,3049979	0,00607	-0,527747886	-0,16512	-0,52775	-0,16512
Середньомісячна заробітна плата (X46), дол. США	0,882161943	3,307476874	0,2667175	0,80287	-8,300866036	10,06519	-8,30087	10,06519
ВВП України (X58), млн. дол	0,051389027	0,008856295	5,8025423	0,00439	0,02680001	0,075978	0,0268	0,075978

Продовження додатку Ж
Розрахункові значення для моделі Y4

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,996811887
R Square	0,993633939
Adjusted R Square	0,990450908
Standard Error	25,92241162
Observations	13

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	>Fкрит p = 0.05
Regression	4	839066,5594	209766,6	17,09363128	8,1703E-09	
Residual	8	5375,771395	671,9714			
Total	12	844442,3308				

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-1,225947177	21,54542229	-0,0569	0,95602	-50,9097801	-50,90978007	48,45788572
Видатки зведеного бюджету на освіту (X16), млрд. грн.	-1,987962191	2,827366576	-0,70311	0,50193	-8,50788121	-8,507881207	4,531956825
Видатки зведеного бюджету на охорону здоров'я (X17), млрд. грн.	4,823790973	4,863713681	0,991792	0,350345	-6,39195289	-6,391952889	16,03953484
Видатки зведеного бюджету на духовний та фізичний розвиток (X18), млрд. грн.	11,05484396	16,12869794	0,685415	0,51245	-26,1380002	-26,13800018	48,24768811
Видатки зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення (X19), млрд. грн.	2,155677057	0,37305759	5,778403	0,000415	1,29540471	1,295404713	3,015949402

Продовження додатку Ж
Розрахункові значення для моделі Y5

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,999915537
R Square	0,999831082
Adjusted R Square	0,998817573
Standard Error	1235,057064
Observations	8

ANOVA

F=986,504 >Fкрит табл

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	<i>Fкрит</i>	p = 0.05
Regression	6	9028684698	1504780783	986,5047677	0,024366349	4,21	
Residual	1	1525365,951	1525365,951				
Total	7	9030210064					

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	311706,6948	110035,526	-2,83278234	0,216039249	-1709840,616	1086427	-1709841	1086427,226
Економічно активне населення у віці 15 -70 років, (X38) тис. осіб	5,104279929	2,768555446	1,843661805	0,316392803	-30,07355239	40,28211	-30,0736	40,28211225
Продуктивність праці людського капіталу, (X48) дол/особу	18,89195666	0,7627691	24,76759568	0,025689784	9,200056314	28,58386	9,200056	28,58385701
Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, (X11) тис. - усього	1,162432549	0,972498463	1,195305281	0,443511854	-11,19433203	13,5192	-11,1943	13,51919713
Очікувана тривалість навчання, (X54) років	10925,67401	9030,441715	1,209871494	0,439721012	-103816,9673	125668,3	-103817	125668,3153
Міграція населення між Україною та іншими державами, приріст (скорочення), (X52) тис. осіб	2,097103569	44,41557733	0,047215497	0,969963987	-562,2563154	566,4505	-562,256	566,4505225
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, (X33) %	475,1039498	978,1938444	0,485695093	0,712159798	-11954,02731	12904,24	-11954	12904,23521

Додаток З

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

1.1. Монографії

1. Шахно, А.Ю., 2019. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання*. Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д.О.
2. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2016. Інституціональне середовище управління людським капіталом в умовах трансформацій. В: Нусінов В.Я., ред. *Аудит управлінської діяльності: адміністративного менеджменту, бізнес-адміністрування, корпоративного управління, менеджменту підприємництва (показники оцінки результатів, їх облік та прогнозування)*. Кривий Ріг: «Козлов». (Особистий внесок автора: досліджено роль держави в управлінні людським капіталом й створенні інституціонального середовища).
3. Шахно, А.Ю., 2016. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. В: Akademia Polonijna w Czestochowie. *Globalne aspekty Ekonomii Swiatowej i Stosunkow Miedzynarodowych w warunkach niestabilnosci gospodarczej/ Globalne aspekty Ekonomii Swiatowej i Stosunkow Miedzynarodowych w warunkach niestabilnosci gospodarczej: monografia Miedzynarodowej Konferencji Naukowo-Praktycznej*, Czestochowa, Akademia Polonijna.
4. Шахно, А.Ю., 2016. Сучасна роль держави у формуванні та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Herausgegeben vom Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor W. Jatsenko. *Konzeptuelle grundsätze des wirtschaftswachstums bei der globalisierung: kollektive monographie*. Verlag SWG imex GmbH Nürnberg, Deutschland.
5. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2015. Соціальні технології в корпоративному управлінні. В: Шапошников К.С. та ін., ред. *Корпоративне управління: процеси, стратегії, технології*. Херсон: Видавничий дім «Гельветика». (Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив соціальних технологій на формування та розвиток людського капіталу в корпораціях).
6. Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2014. *Інституціональні перетворення на ринку праці України в сучасних умовах*. Кривий Ріг: Діонат. (Особистий внесок автора: досліджено інституціональні перетворення на ринку праці, удосконалено механізм регулювання інституціональних змін на національному ринку праці).
- 1.2. Публікації в наукових фахових виданнях України
7. *Шахно, А.Ю., 2018'. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні*

* Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

відносини та світове господарство, 20, с.139-143 (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus*).

8. *Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018а. Державне регулювання міграційних процесів людського капіталу в умовах глобалізації. *Бізнес Інформ*, 5, с.26-35. (Особистий внесок автора: розроблено модель удосконалення механізму державного регулювання міграційними процесами людського капіталу України в умовах глобалізації). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Research Papers in Economics, PИHЦ, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Academic Journals Database, Research Bible, Соціонет, Open Academic Journals Index, GetInfo, BASE, OpenAIRE, SUNCAT Union Catalogue, COPAC Union Catalogue, J-Gate, Open Access Library, Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Академия Google, InfoBase Index, WorldCat*).

9. *Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018b. Національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції. *Проблеми Економіки*, 2, с.88 – 97. (Особистий внесок автора: розроблено національну модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції й запропоновано комплекс заходів). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Ulrichsweb Global Serials Directory, Research Papers in Economics, PИHЦ, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, EBSCOhost, CiteFactor, Academic Journals Database, Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Open Academic Journals Index, GetInfo, BASE, OpenAIRE, WorldCat, SUNCAT Union Catalogue, Соціонет, J-Gate, Академия Google, ProQuest, Research Bible, Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського*).

10. *Шахно, А.Ю. та Кузьмін, О.Є., 2018с. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. *Економіка та держава*, 4, с.7-11. (Особистий внесок автора: проаналізовано рівень розвитку людського капіталу й визначено заходи ефективного його використання). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *SIS (Scientific Indexing Services), Google Scholar*).

11. *Shakhno A. and Bublyk M., 2018. The role of socialization of human capital development in global competition conditions, *Економічний аналіз*, Том 28, 4, с.295-304. (Особистий внесок автора: розроблено механізм впливу соціалізації на розвиток людського капіталу й здійснено SWOT-аналіз освітньої системи України). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor*).

12. *Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2018. Параметри формування людського капіталу інноваційної праці в умовах глобальних змін. *Бізнес Інформ*, 10, с.390 – 397. (Особистий внесок автора: удосконалено

класифікацію параметрів людського капіталу забезпечення інноваційної праці й проаналізовано головні напрями впливу глобалізації, які формують людиноцентричну модель інноваційної економіки). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Research Papers in Economics, PИHЦ, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Academic Journals Database, Research Bible, Соціонет, Open Academic Journals Index, GetInfo, BASE, OpenAIRE, SUNCAT Union Catalogue, COPAC Union Catalogue, J-Gate, Open Access Library, Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Академия Google, InfoBase Index, WorldCat*).

13. *Шахно, А.Ю., Короленко, О.Б. та Лашкун, Г.А., 2018. Розвиток підприємництва як важливий фактор підвищення якості людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*, 2 (39), с.173 – 181. (Особистий внесок автора: проаналізовано фактори впливу на розвиток підприємництва та запропоновано комплекс заходів щодо підвищення якості людського капіталу). (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського, Index Copernicus Journals Master List*).

14. *Шахно, А. Ю., Ковальчук, В.А. та Ковальчук, Т.М., 2018. Підвищення ефективності використання людського капіталу підприємствами гірничо-металургійного комплексу. *Інвестиції: практика та досвід*, 9, с.26-32. (Особистий внесок автора: проведено кореляційно - регресійний аналіз факторів, що впливають на ефективність використання людського капіталу, й удосконалено механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства та його ефективного використання) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, SIS (Scientific Indexing Services), Google Scholar*).

15. *Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Паустановська, Т.І., 2018. Проблеми кількісної оцінки інтелектуального капіталу як складової національного людського капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*, 13, с.32 - 36. (Особистий внесок автора: розвинуто методологічний підхід до вимірювання інтелектуального капіталу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, SIS, Google Scholar*).

16. *Шахно, А.Ю. та Андрух, Л.С., 2017. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Інноваційна економіка*, 1-2 (67), с.88-94. (Особистий внесок автора: досліджено стан розвитку людського капіталу України, й визначено шляхи подолання негативних тенденцій) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *PИHЦ, Index Copernicus*).

17. *Шахно, А.Ю. та Буханець, В.В., 2016. Оцінювання рівня капіталізації промислового підприємства у контексті його трудового потенціалу. *Економіка та суспільство. Мукачівський державний університет*, 7, с.227-231. (Особистий внесок автора: розвинуто методологічний підхід до

* Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

оцінювання рівня капіталізації трудового потенціалу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus*).

18. * Шахно, А.Ю. та Ковальчук, В.А., 2016. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України. *Соціально-економічні проблеми і держава: електронне наук.-фах. видання. ТНТУ ім. Івана Пулюя*, [online] 2(15), с. 33-40. Доступно: <<http://sepd.tntu.edu.ua/index.php/archive/18/482-2016-11-21-15-35-15>>

(Особистий внесок автора: удосконалено організаційно-економічний механізм інвестування в людський капітал та запропоновано комплекс заходів щодо підвищення якості людського капіталу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *ProQuest LLC (ULRICHSWEB Global Serials Directory), Index Copernicus International SA, Google Scholar, BASE - Bielefeld Academic Search Machine, Ministry of Science and Higher Education, Cosmos Impact Factor and others*).

19. * Шахно А.Ю., Короленко, О.Б. та Марендич, Р.С., 2016. Проблеми та перспективи зростання продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. *Економіка. Управління. Інновації. Серія, Економічні науки*, [online] 4. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_4_20> (Особистий внесок автора: розроблено економіко-математичну модель залежності рівня продуктивності праці від факторів впливу) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *РІНЦ, Index Copernicus, Google Академія*).

20. * Шахно, А.Ю., 2016. Вплив процесів глобалізації на розвиток людського капіталу та стан національного ринку праці. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: ТНЕУ, 1, Т. 25, с.75-82 (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor*).

21. Шахно, А.Ю., 2015. Оцінка впливу кадрових факторів на рівень підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*, 14, с.107-110.

22. Шахно, А.Ю., 2015. Роль держави в підвищенні якості освіти та професійного навчання як фактора формування людського капіталу України. *Економіка та держава*, 5, с. 97-103.

23. Шахно, А.Ю., Буханець, В.В. та Скочко, К.П., 2015. Вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу як передумова підвищення ефективності використання основних засобів підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 2, с.53-58. (Особистий внесок автора: здійснено оцінювання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та визначено основні напрями вдосконалення їх професійно-кваліфікаційного рівня).

* Видання одночасно належать до міжнародних наукометричних баз

24. Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015. Сучасні проблеми формування та розвитку ринку праці в Україні в кризових умовах. *Формування ринкових відносин в Україні*, 3(166), с.205-216. (Особистий внесок автора: визначено головні проблеми та тенденції ринку праці, розроблено відповідні заходи щодо мінімізації негативних тенденцій на ринку праці в умовах глобалізації).

25. Шахно, А.Ю., 2014. Діагностика та планування кадрового потенціалу підприємства в кризових умовах. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*, 6, Ч. 3, с.222-225.

26. Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014. Планування розвитку соціально-трудова відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*, 6 (157), с.234-239. (Особистий внесок автора: здійснено оцінку впливу кадрових факторів на конкурентоспроможність персоналу та удосконалено механізм планування та регулювання соціально-трудова відносин).

27. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: Тернопільський національний економічний університет, 3, Т. 15, с.237-245. (Особистий внесок автора: надана оцінка ефективності праці та удосконалено організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці трудових ресурсів).

28. Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2013. Умови та чинники розвитку сучасного ринку праці України під впливом глобалізації. *Економіка та держава*, 3, с.16 – 20. (Особистий внесок автора: проаналізовано наслідки впливу глобалізації на сучасний ринок праці й запропоновано шляхи підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці).

29. Шахно, А.Ю. та Мазурок, П.П., 2013. Модель організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення України. *Актуальні проблеми економічного розвитку: зовнішньоекономічні, виробничі та екологічні аспекти: зб. наук. праць*. Донецьк: ДонДУУ, 265, Т. XIV, с.60-74. (Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні тенденції формування інституту зайнятості та розроблено модель організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення України).

30. Шахно, А.Ю., 2013с. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві. *Інноваційна економіка*, 6, с.187–194.

31. Шахно, А.Ю., 2013а. Зростання продуктивності праці як індикатор розвитку людського капіталу. *Вісник Криворізького економічного інституту КНУ*, 1, с. 12–18.

2. Опубліковані праці апробаційного характеру

32. Шахно, А.Ю., 2019. Особливості впливу соціалізації на розвиток людського капіталу в умовах глобалізації. В: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, ред., *Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція*.

Харків, Україна, 1–28 лютого 2019 р. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

33. Шахно, А.Ю., Бублик, М.І. та Тхоренко, Д.В., 2019. Вплив інтелектуального капіталу на підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах інноваційної економіки. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 26 квітня 2019р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ (Особистий внесок автора: дослідження інтелектуального капіталу як головного ключового фактора створення конкурентних переваг).

34. Шахно, А.Ю. та Петришин, О.О., 2019. Розвиток людського капіталу як ключовий фактор підвищення конкурентоспроможності національної економіки. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 22-24 травня 2019 р. Т.1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ» (Особистий внесок автора: обґрунтування ролі людського капіталу в підвищенні конкурентоспроможності національної економіки).

35. Шахно, А.Ю., 2018. Особливості формування та розвитку людського капіталу в умовах посилення глобалізаційних процесів. В: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, ред., *Економіко-правові засади формування та розвитку регіональної інфраструктури в умовах децентралізації економіки України: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, присвячена 100-річчю НАН України*. Харків, Україна, 1–28 лютого 2018 р. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

36. Шахно, А.Ю., 2018. Державне управління та регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Університет імені Альфреда Нобеля, ред., *Сучасний менеджмент: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: I Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів*. Дніпро, Україна, 29 березня 2018 р. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля.

37. Шахно, А.Ю., 2018. Роль державної інвестиційної політики в забезпеченні процесу формування та розвитку людського капіталу. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2018 р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.

38. Шахно, А.Ю., 2018. Принципи формування моделі розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Миколаївський національний аграрний університет, ред., *Екологічні та соціально-економічні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції: V Всеукраїнська інтернет-конференція*. Миколаїв, Україна, 9-11 травня 2018 р. Миколаїв: МНАУ.

39. Шахно, А.Ю. та Клименко, К.В., 2018. Розвиток нестандартних форм зайнятості людського капіталу в умовах інноваційного розвитку. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 23-25 травня 2018р. Т1. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ» (*Особистий внесок автора: обґрунтування інноваційної моделі зайнятості та нових її форм в умовах глобалізації*).

40. Шахно, А.Ю. та Григоращ, Т.С., 2018. Вплив розвитку підприємництва на підвищення якості людського капіталу. В: Національна металургійна академія України, ред., *Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз: Всеукраїнська науково-практична конференція*. Дніпро, Україна, 26-27 квітня 2018 р. Т. 1. Дніпро: НМетАУ (*Особистий внесок автора: визначення ролі підприємництва та розробка заходів щодо підвищенні якості людського капіталу*).

41. Шахно, А.Ю. та Андрух Л.С., 2017. Роль держави та основні чинники формування і розвитку людського капіталу в Україні. В: Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України: *Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція молодих вчених і студентів*. Харків, Україна, 01.02.2017 - 28.02.2017р. Харків: ХНУМГ імені О.М. Бекетова (*Особистий внесок автора: дослідження впливу чинників та ролі держави на розвиток людського капіталу*).

42. Шахно, А.Ю., 2017. Основні проблеми підвищення продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Іноземна мова як засіб мобільності майбутніх фахівців: Міжнародна науково-практичної конференція*. Кривий Ріг, Україна, 1-2 березня 2017 р. Кривий Ріг: Видавничий центр ДВНЗ «КНУ».

43. Шахно, А.Ю., 2017. Вплив держави на інноваційний розвиток освіти людського капіталу. В: Національна металургійна академія України, ред., *Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітянські аспекти: Всеукраїнська науково-практична конференція*. Дніпро, Україна, 30-31 березня 2017 р. Дніпро: НМетАУ.

44. Шахно, А.Ю., 2017. Роль держави в регулюванні міграційних процесів людського капіталу. В: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, ред., *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2017 р. Кривий Ріг: ДонНУЕТ.

45. Шахно, А.Ю., 2017. Інвестування в людський капітал як визначальний фактор розвитку економіки в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 24-26 травня 2017 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

46. Шахно, А.Ю., 2017. Інтелектуальна міграція людського капіталу в умовах глобалізації. В: Національний університет «Львівська політехніка», ред., *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: IV Міжнародна науково-практична конференція*. Львів, Україна, 18–19 травня 2017р. Львів: В-во Львівської політехніки.

47. Шахно, А.Ю., 2017. Вплив факторів на формування та розвиток конкурентоспроможного людського капіталу в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція*. Кривий Ріг, Україна, травень 2017 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

48. Шахно, А.Ю., 2017. Роль освіти в формуванні та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. В: Міжнародний науково-технічний університет ім. Ю. Бугая, ред., *Інтернаціоналізація вищої освіти України: концептуальні засади, здобутки, проблеми, перспективи розвитку: Міжнародна науково-практична конференція*. Київ, Україна, 15-16 грудня 2017 р. Київ: МНТУ ім. Ю. Бугая.

49. Шахно, А.Ю., 2016. Підвищення ролі інноваційної праці людського капіталу підприємства. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток промисловості та суспільства: Міжнародна науково-технічна конференція*. Кривий Ріг, Україна, 25-27 травня 2016 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

50. Шахно, А.Ю. та Ковальчук, Т.М., 2016. Роль інтелектуалізації людського капіталу в розвитку економіки. В: Потавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка, ред., *Сучасна економічна наука: теорія і практика: VI Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція*. Полтава, Україна, 15 листопада 2016 р. Полтава: ПолтНТУ ім. Ю Кондратюка (*Особистий внесок автора: визначення головних компонент та тенденції інтелектуалізації людського капіталу*).

51. Шахно, А.Ю., 2016. Основні напрями розвитку людського капіталу та національного ринку праці в умовах глобалізації. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Майбутнє – аудит: Міжнародна науково-практична конференція*. Кривий Ріг, Україна, 17 грудня 2016р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».

52. Шахно, А.Ю. та Третяк, Н.А., 2015. Основні тенденції розвитку сучасного ринку праці України. В: НО «Перспектива», ред., *Проблеми економіки: нові ринки та нові напрямки розвитку: Міжнародна науково-практична конференція*. Дніпропетровськ, Україна, 6-7 лютого 2015 р. Ч. III. Дніпропетровськ: НО «Перспектива» (*Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні напрямки розвитку ринку праці та запропоновано комплекс заходів*).

53. Шахно, А.Ю. та Скочко, К.П., 2015. Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів як передумова ефективного використання основних засобів підприємства. В: ГО «Київський економічний науковий центр», ред., *Управління економічними системами: концепції,*

стратегії, інновації: Міжнародна науково-практична конференція. Київ, Україна, 27-28 березня 2015 р. Ч. 2. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр» (Особистий внесок автора: обґрунтування впливу підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємств та розробка відповідних заходів).

54. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Козлова, О.О., 2015. Формування та відтворення людського капіталу за рахунок вищої та професійної освіти. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. Кривий Ріг, Україна, травень 2015 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ» (Особистий внесок автора: обґрунтування ролі держави у відтворенні людського капіталу та розробка заходів, спрямованих на розвиток людського капіталу за рахунок освіти).*

55. Шахно, А.Ю. та Кравченко, Н.В., 2015. Консалтинг як інструмент підвищення якості людського капіталу. В: ГО «Львівська економічна фундація», ред., *Актуальні питання соціально-економічного розвитку держави, регіону та підприємства: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. Львів, Україна, 27-28 листопада 2015 р. Львів: ЛЕФ (Особистий внесок автора: обґрунтування розвитку консалтингу та його впливу на підвищення якості людського капіталу).*

56. Шахно, А.Ю., 2015. Роль соціального аудиту в регулюванні відносин людського капіталу у сфері праці. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Майбутнє – аудит: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. Кривий Ріг, Україна, 19 грудня 2015р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».*

57. Шахно, А.Ю. та Чайка, О.В., 2014. Планування соціального розвитку колективу в умовах ринкової економіки. В: НО «Перспектива», ред., *Перспективи розвитку фінансової системи: економічні та інноваційні аспекти: Міжнародна науково-практична конференція. Дніпропетровськ, Україна, 30–31 травня 2014 р. Ч. III. Дніпропетровськ: НО «Перспектива» (Особистий внесок автора: розробка механізму удосконалення планування та регулювання соціально-трудова відносин).*

58. Шахно, А.Ю., 2014. Оптимізація ціннісних орієнтирів в сфері соціально–трудова відносин. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Розвиток суспільної свідомості і проблеми національної ідентифікації: Міжвузівська науково-методична конференція. Кривий Ріг, Україна, 22 квітня 2014 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ».*

59. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю., 2014. Оцінка підвищення ефективності праці персоналу підприємства. В: Східноукраїнський інститут економіки та управління, ред., *Проблеми сучасної економіки: IV Міжнародна науково-практична конференція. Донецьк, Україна, 11–12 квітня. Ч.1. Донецьк: ГО «СІЕУ» (Особистий внесок автора: обґрунтування системи показників та напрямів оцінювання підвищення ефективності праці).*

60. Шахно, А.Ю., 2013. Основні напрямки оцінки кадрового потенціалу підприємства. В: ДВНЗ «Криворізький національний університет», ред., *Актуальні проблеми і прогресивні напрямки управління економічним розвитком вітчизняних підприємств: III Всеукраїнська науково-практична конференція*. Кривий Ріг, Україна, 23–24 квітня 2013 р. Т. 1. Кривий Ріг: КЕІ ДВНЗ «КНУ».

61. Шахно, А.Ю., 2013. Система грейдів як одна із сучасних систем оплати праці персоналу підприємства. В: Таврический національний університет имени В.И. Вернадского, ред., *Особенности развития регионов Украины в новых экономических условиях: IV Всеукраинская web-конференция молодых ученых*. Симферополь, Украина, 7 марта 2013 г. Симферополь: ДИАЙПИ.

62. Шахно, А.Ю., 2013. Інноваційні напрямки розвитку ринку праці в Україні. В: Г.Г. Савіна, ред., *Україна – Польща – ЄС: економіко-правові аспекти розвитку освіти і бізнесу: Міжнародний науково-практичний форум*. Херсон, Україна – Польща, 5-12 травня 2013 р. Херсон: Херсонський національний технічний університет - Асоціація «Ланцухів» (Польща): ПП Вишемирський В.С.

ДОДАТОК К



АПАРАТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Управління кадрів

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-26-31

№ 20-53/1444"11" червня 2019 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Шахно Альони Юріївни
на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в
умовах глобалізації»

Управлінням кадрів Апарату Верховної Ради України проаналізовано матеріали дисертаційної роботи Шахно Альони Юріївни, кандидата економічних наук, доцента, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами Криворізького національного університету на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю: 08.00.03. – Економіка та управління національним господарством.

За результатами розгляду необхідно відзначити, що положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Шахно А.Ю. в частині теоретико-методологічних засад інноваційного розвитку людського капіталу, уточнення й визначення показників та алгоритму комплексної діагностики кадрового потенціалу визнано актуальними для використання у роботі Управління кадрів Апарату Верховної Ради України.

Запропонована методика та комплекс заходів можуть бути враховані при визначенні кадрового потенціалу, прогнозуванні його розвитку та підвищенні рівня професійної компетентності.

Керівник Управління



В. МАКСИМ'ЯК



**МІНІСТЕРСТВО ЕНЕРГЕТИКИ ТА ВУГІЛЬНОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

01601, м. Київ, вул. Хрещатик, 30, тел. (044) 206-38-44, факс (044) 531-36-92
E-mail: kanc@mev.gov.ua, сайт: http://mpe.kmu.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 37471933

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів Шахно А.Ю.,
поданих в дисертаційній роботі на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук на тему: «Моделі розвитку та державне
регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» за спеціальністю:
08.00.03. – Економіка та управління національним господарством

У Міністерстві енергетики та вугільної промисловості України розглянуті та проаналізовані наукові дослідження Шахно Альони Юріївни, к.е.н., доцента, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами Криворізького національного університету, поданих в дисертаційній роботі на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації».

Заслугове на увагу обґрунтування ролі державного регулювання у процесі формування та розвитку людського капіталу, де визначено інструменти впливу держави, зокрема в частині підприємств паливно-енергетичного комплексу. Автором акцентовано увагу на ефективності здійснення державної інвестиційної політики в розвиток людини, що є актуальним для забезпечення політики підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату Міненерговугілля і забезпечення проведення соціального діалогу на галузевому рівні. Запропоновані концептуальна модель державного регулювання розвитку людського капіталу, механізм державного регулювання розвитку людського капіталу та комплекс заходів щодо підвищення ефективності формування, використання та розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції використані Міністерством в частині створення сприятливих умов для відтворення та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в умовах розбудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України.

245157

UB Міністерство енергетики та
вугільної промисловості

Державний секретар

Україна
05025-5805 від 14.06.2019

М. НЕМЧИНОВ

арк.1





**ВИКОНКОМ КРИВОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ**

пл. Молодіжна, 1, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50101
тел./факс(0564)74-09-97, uon-kr@kr.gov.ua, код ЄДРПОУ 02142299

10.06.2019 № 9/01-11-1656 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження
к.е.н., доцента Шахно Альони Юріївни
на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах
глобалізації»

Департаментом освіти і науки виконкому Криворізької міської ради розглянуто матеріали дисертаційного дослідження Шахно Альони Юріївни, кандидата економічних наук, доцента, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами Криворізького національного університету на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю: 08.00.03. – Економіка та управління національним господарством.

Результати наукових досліджень в частині теоретико-методологічних засад підвищення якості системи освіти, орієнтованої на інноваційний розвиток людського капіталу, були використані при розробці Програми перспективного розвитку освіти м.Кривого Рогу на 2019-2021 роки, затвердженої рішенням міської ради від 26.12.2018 № 3297. З метою формування конкурентних переваг ВНЗ України в умовах глобалізації, пропозиції щодо запровадження інноваційного шляху розвитку вищої школи, гармонійного функціонування та державного регулювання діяльності закладів вищої освіти, наведені у дослідженні, були враховані при розробці проекту плану дій з реалізації Стратегічного плану розвитку міста Кривого Рогу на період до 2025 року у напрямі В. Місто диверсифікованої конкурентоспроможної економіки та сучасних технологій.

Запропоновані напрями соціально-економічної політики щодо забезпечення умов для ефективного формування і розвитку людського капіталу через вирішення проблеми удосконалення структури зайнятості та оптимізація структури робочих місць; реалізації інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки, формування попиту на інноваційну працю; заохочення процесів неперервної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці були враховані при реалізації заходів спрямованих на виконання розпорядження голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації від 27.03.2018 № Р-169/0/3-18 «Про погодження проекту змін до Програми зайнятості населення Дніпропетровської області на 2012–2017 роки та продовження терміну її дії до 2022 року» й виконання «Комплексного плану заходів з питань зайнятості населення м. Кривого Рогу на 2018-2023 роки», затвердженої рішенням Криворізької міської ради від 13.06.2018 №261.

Директор

Семенюк Тетяна Тодорівна (0564)74 66



Т.Кріпак



Міністерство соціальної політики України
 Державна служба зайнятості (Центральний апарат)
 Дніпропетровський обласний центр зайнятості
Криворізький міськрайонний центр зайнятості

вул. Космонавтів, 1, м. Кривий Ріг, 50071, тел. (056) 470-10-60, факс (056) 470-11-31, моб. (068) 8965679
 E-mail: cz470@dnpcz.gov.ua Web: <https://dnp.dcz.gov.ua/> ЄДРПОУ 21908407

від 08.07.2019р. №01-09/2084

Голові Спеціалізованої вченої ради
 Д 35.052.03
 НУ «Львівська політехніка»
 д.е.н., проф., Кузьміна О.Є.
 м. Львів, вул. С. Бандери, 12

ДОВІДКА
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
ШАХНО АЛЬОНИ ЮРІЇВНИ
НА ТЕМУ «МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ТА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ»

Результати дисертаційного дослідження Шахно Альони Юріївни розглянуто Криворізьким міськрайонним центром зайнятості в частині підвищення ролі інтелектуалізації людського капіталу як ключового фактору зростання конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації.

Заслугове уваги обґрунтування автором головних проблем формування сучасного ринку праці й визначення тенденцій розвитку людського капіталу. Прийнято до впровадження запропонований Шахно А.Ю. комплекс заходів, спрямованих на удосконалення інноваційної моделі адміністрування надання послуг з соціальної підтримки населення, підвищення ефективності роботи з роботодавцями, збільшення їх зацікавленості та відповідальності в контексті соціального діалогу на ринку праці, зокрема:

- підвищення ролі кар'єрного радника та рекрутингових відділів, де буде впроваджено online-рекрутинг;
- актуалізація застосування профілювання та супроводу безробітних за підходом кейс-менеджменту, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення;
- запровадження нових онлайн-сервісів з обслуговування шукачів роботи та роботодавців, підвищення їх комп'ютерної грамотності, а також застосування технологій щодо обміну позитивним досвідом з іншими центрами зайнятості;

- розробка нових дистанційних форм надання послуг та впровадження в практичну роботу активних комунікацій між учасниками ринку праці з максимальним використанням сучасних онлайн-технологій;

- удосконалення мотиваційного механізму підвищення ролі інноваційної праці;

- популяризація дуальної форми освіти, де оптимізується набуття теоретичних знань у поєднанні з практичними навичками, що створює умови до зростання професіоналізму (підвищення компетенцій, розряду, отримання додаткових професійних навичок шляхом стажування, перекваліфікація тощо);

- проведення заходів з активної підтримки різних груп шукачів роботи (тренінги, семінари із залучення соціальних партнерів тощо);

- створення інформаційно-консультативних центрів для безробітних з метою роз'яснення чинного законодавства по напрямкам (особам передпенсійного віку; жінкам, які мають дітей до 6 років або дітей з інвалідністю; особам з інвалідністю; учасникам та інвалідам АТО та ін.).

Реалізація практичних рекомендацій сприятиме отриманню соціально-економічного ефекту в умовах розбудови інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України.

Заступник директора



В.О.Лобанова



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 Державний вищий навчальний заклад
 «КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

вул. Віталія Магусевича, 11, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, тел. (056) 409-06-06, факс (056) 409-78-55
 E-mail: knu@knu.edu.ua Код ЄДРПОУ 37664469

від 12.04.2019 № 01/10-03/2019

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дослідження

Шахно Альони Юріївни

на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – Економіка та управління національним господарством
 в навчальний процес Криворізького національного університету

Результати дисертаційної роботи використані в навчальному процесі Криворізького національного університету при підготовці студентів спеціальності 051 «Економіка» та 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» при викладанні дисциплін:

1) «Капітал підприємства та інвестування» – в темі «Формування та розвиток людського капіталу» розширено підходи до формування людського капіталу, запропоновано удосконалену класифікацію інвестування в людський капітал та представлено методологію оцінювання людського капіталу, що сприятиме підвищенню якості підготовки студентів;

2) «Глобальна економіка» – в темі «Людський ресурс глобальної економіки» поглиблено сутність категорії «інноваційний людський капітал в умовах глобалізації» та запропоновано студентам концептуальну модель формування інституціонального середовища людського капіталу України з урахуванням впливу принципів і чинників в умовах глобалізації;

3) «Економіка праці та соціально-трудова відносини» – в темі «Продуктивність і ефективність праці» запропоновано до використання модель інноваційного управління працею й удосконалення мотиваційного механізму людського капіталу, що призводить до інноваційних змін в змісті та характері праці;

4) «Економіка підприємства» – в темі «Персонал підприємства» поглиблено сутність розуміння студентами методики діагностування кадрового потенціалу та надання оцінки впливу кадрових факторів на рівень підвищення конкурентоспроможності людського капіталу;

5) «Економіко-правове забезпечення підприємництва» – в темі «Державне регулювання підприємницької діяльності» обґрунтовано роль держави в розвитку підприємництва як чинника активізації творчих та інтелектуальних здібностей людини та запропоновано до використання інституціональну модель державного регулювання процесами формування, використання та розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції, де акцентовано увагу на соціальній спрямованості підприємництва як важливого внутрішнього стратегічного фактору підвищення якості людського капіталу;

6) «Регіональна та міжнародна економіка» – в темі «Природний та трудоворесурсний потенціал України» впроваджено теоретичний і прикладний аспект результатів наукового дослідження щодо застосування інструментів державного впливу, запропоновано механізм державного регулювання міграційними процесами людського капіталу України в умовах глобалізації, що має суттєвий вплив на розвиток національної економіки.

Використання матеріалів дисертаційної роботи Шахно Альони Юріївни при викладанні вказаних дисциплін та методичних дослідженнях сприятиме підвищенню якості підготовки бакалаврів та магістрів економічних спеціальностей.

Проректор з наукової роботи



В.о. декана факультету економіки
та управління бізнесом

В.С. Моркун


О.М. Брадул




АКТ
про використання результатів дисертаційної роботи
Шахно Альони Юріївни, представленої на здобуття
наукового ступеня доктора економічних наук, при виконанні науково-дослідної роботи
кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва
Національного університету «Львівська політехніка»
за темою: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в
умовах глобалізації»

Комісія у складі голови – начальника НДЧ, к.т.н., доц. Жук Л.В. та членів: заступника завідувача кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва з наукової роботи, к.е.н., доц. Бали О. І., завідувача відділу науково-організаційного супроводу наукових досліджень Лазько Г.В. та заступника начальника планово-фінансового відділу Чулой Т.М. цим актом підтверджують, що результати дисертаційної роботи Шахно Альони Юріївни використані при виконанні науково-дослідної роботи кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка» за темою «Інвестиційно-інноваційне забезпечення розвитку національного господарства та його суб'єктів в умовах дослідження моделі глобалізації» (номер державної реєстрації № 0115U006723). Зокрема, Шахно А.Ю. запропоновано концептуальний підхід до інвестиційно-інноваційного забезпечення розвитку людського капіталу в умовах глобалізації.

Голова комісії:
 Начальник НДЧ,
 к.т.н., доц.

 Л.В. Жук


Члени комісії:
 Зав. каф. ММП,
 д.е.н., проф.

 О. В. Пирог

Зав. відділу науково-організаційного супроводу
 наукових досліджень,
 к.т.н.

 Г.В. Лазько

Заст. нач. ПФВ

 Т.М. Чулой





УКРАЇНА
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 09117, пл. Соборна 8/1, м. Біла Церква, Київська обл., Україна, тел./факс (04563) 5-12-88
 e-mail: bnau-rectorat@ukr.net

№ 01-12/403 від 18.06.2019 р.

ДОВІДКА

Видана кандидату економічних наук, доценту кафедри економіки, організації та управління підприємствами Криворізького національного університету Шахно Альоні Юріївні про те, що висновки і рекомендації її дисертаційного дослідження на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» використані кафедрою економіки та економічної теорії Білоцерківського національного аграрного університету під час розробки науково-дослідної роботи (ДКР) «Державно-підприємницьке партнерство щодо створення інфраструктури аграрного сектору економіки України» (державний реєстраційний номер 0118U003647), а саме при виконанні досліджень у розділі «Державно-приватне партнерство та розвиток підприємництва, як важливий фактор підвищення якості людського капіталу».

Проректор з наукової
 інноваційної діяльності
 д. е. н., професор



О.М. Варченко

НОВАЦІЯ

Комплектующие. Аксессуары. Фурнитура.

02002, м. Київ, Україна, вул. Микільсько-Слобідська, буд. 2-б
Тел./Факс: +38 044 331 72 11 e-mail: info@novacia.com.ua www.novacia.com.ua

№127 від 21.09.2018р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукових досліджень та окремих пропозицій
дисертаційної роботи Шахно А.Ю.

Основні положення, висновки і рекомендації дисертаційної роботи Шахно Альони Юріївни, к.е.н., доцента кафедри економіки, організації та управління підприємствами ДВНЗ «Криворізький національний університет» на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук в частині соціалізації розвитку людського капіталу та обґрунтування напрямків підвищення продуктивності інноваційної праці трудових ресурсів були використані на підприємстві МКП «Новація».

Запропоновані Шахно А.Ю. науково-практичні рекомендації були враховані при формуванні перспективних напрямків розвитку підприємства.

Директор МКП «Новація»



В. Шевлюга

Мале колективне підприємство "НОВАЦІЯ"
ЄДРПОУ 13698485, тел. 518-56-70. Р/р 26009000041788 в ПАТ "Укрсоцбанк" МФО 300023
ІПН 136984826537, номер свідоцтва 200014635
Юридична адреса: 02002 Київ, вул. Микільсько-Слобідська 26. Поштова адреса: 02166 Київ, вул. Волкова 20, оф 1.

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ЖИТЛОСЕРВІС-КР»**

Юридична адреса: 50049, Дніпропетровська обл., м.Кривий Ріг, Сақсаганський р-н, вул. Спаська буд.17А
Код ЄДРПОУ 38334911, р/р №26007053506688, МФО 305750 у Криворізькій філії ПАТ КБ «Приват Банк»,
ІПН №383349104823
Тел. факс 443-01-84

Вих. № 3125 від « 08 » 08 2018 року

До спеціалізованої вченої ради Д 35.052.03
Національного університету
«Львівська політехніка»

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Шахно Альони Юріївни
на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах
глобалізації»**

Результати дисертаційного дослідження Шахно Альони Юріївни розглянуто й частково впроваджено на ТОВ «ЖИТЛОСЕРВІС-КР». Зокрема, підприємством використовується інструментарій оцінювання структурного забезпечення відділу кадрів, який передбачає обчислення соціально-економічної та організаційної ефективності, які в подальшому визначають оптимальну структуру персоналу та його професійний розвиток. Набули практичного застосування модель підвищення конкурентоспроможності людського капіталу й ефективного його використання та пропозиції щодо створення інтегрованого підрозділу соціального управління.

Запропоновані автором положення дозволили актуалізувати на підприємстві інтелектуально-інноваційні та мотиваційні чинники, що забезпечило отримання конкурентних переваг підприємству в ринкових умовах за рахунок удосконалення інвестиційного механізму розвитку людського капіталу.

Директор ТОВ «ЖИТЛОСЕРВІС-КР»



Цопа Л.А.

МІДА

ТОВ «Медіа Дак»
ЄДРПОУ 38405710
01054, м. Київ,
вул. О.Гончара, 73/ оф.5
тел.. 044 599 26 53

Вих. № 19
Від 11.02.2019р.

ДОВІДКА

про використання матеріалів дисертаційного дослідження

Довідка видана Шахно Альоні Юріївні, к.е.н., доценту, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами

ДВНЗ «Криворізький національний університет» про те, що теоретичні та практичні рекомендації дисертаційного дослідження на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» використані в практичній діяльності ТОВ «Медіа дак» на етапі формування кадрової політики підприємства.

Розроблений автором методологічний підхід до оцінювання розвитку людського капіталу, а також рекомендації, що базуються на одержаних результатах, використані при розробленні комплексу заходів, спрямованих на підвищення ефективності формування та використання людського капіталу як головного чинника зростання конкурентоспроможності підприємства.

Запропоновані заходи сприяли більш системному розумінню необхідності інвестування в розвиток людського капіталу з метою підвищення ролі інтелектуалізації праці та інноваційної спрямованості виробничо-господарської діяльності ТОВ «Медіа дак».

Директор ТОВ «МЕДІА ДАК»



К.О. Северіна

ТОВ "АНАЛІТИК-КР"

код 40559326; ІПН 405593204838; Р/р 26005053513145 в КБ «ПРИВАТБАНК»МФО 305750
Зареєстровано в Криворізькій північній ОДПІ ГУ Міндоходів у Дніпропетровській обл.
50015, Україна, Дніпропетровська обл., м. Кривий Ріг, вул. Конституційна, буд. 15, Тел./067/ 9897454

Вих. № 34 від 15.01 2019р.

Голові спеціалізованої вченої ради
Національного університету
«Львівська політехніка»
д.е.н., проф. Кузьміну О.Є.

Довідка про практичне застосування результатів дисертаційного дослідження

ТОВ «АНАЛІТИК-КР» було розглянуто науково-практичні результати досліджень к.е.н., доцента Шахно Альони Юріївни на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук.

Відповідно до стратегії розвитку Товариства з обмеженою відповідальністю «АНАЛІТИК-КР», у його господарській діяльності використані науково-практичні рекомендації щодо:

- застосування індикаторів та показників для проведення комплексного оцінювання стану розвитку людського капіталу та прийняття управлінських рішень, спрямованих на його подальший збалансований розвиток;
- удосконалення механізму інвестування в розвиток людського капіталу, що сприятиме зростанню продуктивності інноваційної праці, та створення сприятливих умов для запровадження науково-практичних розробок в діяльність компанії.

Запропоновані Шахно А.Ю. пропозиції та рекомендації дали змогу підвищити функціональну та інтеграційну ефективність моделі розвитку підприємства.

Директор



Ледовських Т. В.



**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«СІТІСЕРВІС – КР»**

юридична адреса: 50008 Дніпропетровська обл., м. Кривий Ріг, вул. Г.Радієвського,
буд.34а, офіс 3, МФО 305750 ЄДРПОУ 38788964 р/р26003053508680 в ПАТ
«ПриватБанк» фактична адреса :50074 м.Кривий Ріг, вул.Володимира Бизова,5
тел./факс (0564)92-27-75. email: sitikr14@gmail.com

№ 128 від 21.03. 2019 року

Голові спеціалізованої вченої ради
Д 35.052.03
НУ «Львівська політехніка»
д.е.н., проф. Кузьміну О.Є.

ДОВІДКА
про впровадження результатів наукових досліджень
Шахно Альони Юрїївни
в діяльність ТОВ «СІТІСЕРВІС-КР»

Провідні спеціалісти ТОВ «СІТІСЕРВІС-КР» розглянули основні положення та результати дисертаційного дослідження к.е.н., доцента, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами ДВНЗ «Криворізький національний університет» Шахно Альони Юрїївни на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук.

В діяльності підприємства використані наукові розробки, викладені в дисертаційній роботі, які полягають в розробленні методологічного підходу до комплексного оцінювання розвитку людського капіталу, який дозволяє визначити Інтегральний індекс інноваційного розвитку людського капіталу. Застосовано метод вибору інструментів впливу на розвиток людського капіталу та економетричну модель розвитку людського капіталу на основі визначення факторів позитивного впливу.

Запропонована автором інноваційна система управління людськими ресурсами в умовах конкуренції дасть можливість уникнути непередбачених ризиків та негативного впливу на фінансово-економічний стан підприємства.

Директор
ТОВ «СІТІСЕРВІС-КР»



Гоц О. І.

ТОВ "МОНОЛИТ-ТЕХНО"

код 40066973; ІПН 400669704834; Р/р 26004053513209 в КБ «ПРИВАТБАНК»МФО 305750
Зареєстровано в Головному управлінні ДФС у Дніпропетровській обл., Криворізьке північне управління,
Криворізька північна ДПІ; 50015, Україна, Дніпропетровська обл., м. Кривий Ріг, вул. Конституційна, буд. 15,
Тел. /067/ 9897454

Вих. № 44 від 27.03 2019р

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Видана Шахно Альоні Юріївні на підтвердження того, що результати її дисертаційної роботи використані для покращення результатів виробничо-господарської діяльності ТОВ «МОНОЛИТ-ТЕХНО» в напрямку ефективного використання людського капіталу.

Обґрунтовано, що головним критерієм виміру людського капіталу є інвестування в людину, всі види вкладень в неї, що сприяють зростанню продуктивності праці та її інтелектуального рівня, підвищенню якості людського капіталу. Використано науковий підхід до діагностування рівня розвитку людського капіталу з урахуванням тенденції глобалізації.

Зокрема, набули практичного застосування:

- модель управління людським капіталом на основі інноваційного підходу та модель зростання продуктивності праці;
- науковий підхід до комплексного оцінювання розвитку людського капіталу з визначенням кількісно-якісної структури його параметрів;
- комплекс заходів, спрямованих на удосконалення мотиваційного механізму з використанням методів інноваційного спрямування.

У наслідок цього отримано підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства.

Директор



Терегера С. Ю.

ТОВ «ПРОМБУДРЕСУРС КР»

50086, Дніпр. обл., м. Кривий Ріг, вул. Димитрова, буд.81А., ЄДРПОУ 39942919, ІПН
399429104845, тел.0680053427.
р/р 26008584730400, мфо 351005, ПАТ «УкрСиббанк»
prombudresurs@i.ua

Вих.№ 18

Від 16.04.2019р.

Голові спеціалізованої вченої ради
Національного університету
«Львівська політехніка»
д.е.н., проф. Кузьміну О.С.

Довідка**про використання науково-практичних розробок****Шахно Альони Юріївни за результатами дисертаційного дослідження**

Науково-практичні розробки Шахно Альони Юріївни за результатами дисертаційного дослідження на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» впроваджені та використовуються на підприємстві ТОВ «ПРОМБУДРЕСУРС КР». На основі досліджень автором запропоновано удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці людського капіталу підприємства в ринкових умовах.

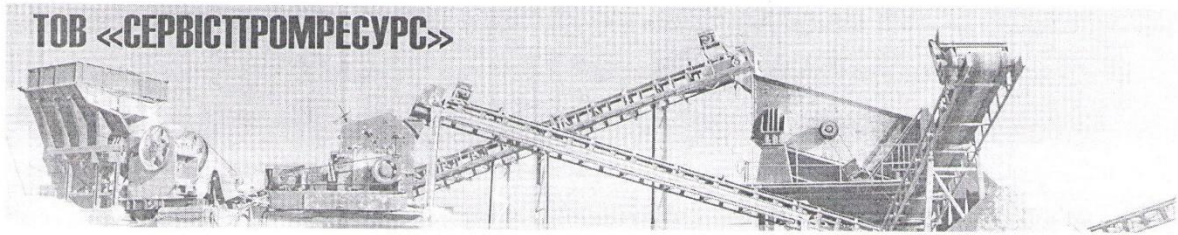
Впровадження базуються на застосуванні інноваційних компонентів управління працею персоналу, що сприятиме оптимізації затрат робочого часу, підвищенню кваліфікації працівників, рівня їх освіти та зростанню професіоналізму.

Розроблені пропозиції сприятимуть підвищенню ефективності використання людського капіталу, його розвитку та покращенню фінансово-економічних показників діяльності підприємства. Внаслідок запропонованих заходів отримано економічний ефект в розмірі 125,1 тис. грн.

Директор ТОВ «ПРОМБУДРЕСУРС



Д.О.Донецький



Вих.№35 від 24.05.2019р.

Довідка
про впровадження результатів наукових досліджень
Шахно Альони Юріївни
в практику діяльності ТОВ «СЕРВІСПРОМРЕСУРС»

Результати дисертаційного дослідження к.е.н., доцента Шахно А.Ю. на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації» розглянуто в умовах діяльності підприємства ТОВ «СЕРВІСПРОМРЕСУРС».....

Ознайомившись з матеріалами наукових досліджень Шахно А.Ю. і виявивши в процесі їх аналізу практичну цінність, керівництво компанії використало одержані нею такі результати:

- впроваджено модель інноваційного управління працею персоналу та організаційно-економічний механізм формування та розвитку людського капіталу із застосуванням соціальних технологій;
- використано методику оцінки розвитку людського капіталу, де акцентовано увагу на впливі кадрових факторів на конкурентоспроможність підприємства;
- впроваджено комплекс заходів щодо підвищення ефективності формування, використання та розвитку людського капіталу у відповідності до чинного законодавства в частині відтворення людського капіталу як основи розбудови соціальної держави.

Розроблені автором сучасні методи та моделі, як засвідчили підсумки їх впровадження в практичну діяльність, створюють науково-обґрунтовану основу для розвитку людського капіталу як ключового чинника підвищення конкурентоспроможності компанії. Досягнуто економічної ефективності виробничо-господарської діяльності в розмірі 150 тис. грн.

Директор ООО «Сервиспромресурс»

Адреса: 50007, Дніпропетровська обл.,
 м. Кривий Ріг, Проспект Миру, буд. 5 офіс 20
 Код ЄДРПОУ 40682556
 e-mail servispromresyrs@meta.ua



А.В.Евглевский



50049 Дніпропетровська обл. м. Кривий Ріг
вул. Спаська, 17А ЄДР 41955822
т/ф 0564096949
snab-kr@ukr.net

Вих. № 8 від 14.06.2019 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Видана Шахно Альоні Юріївні, кандидату економічних наук, доценту, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами Криворізького національного університету на підтвердження того, що результати дисертаційної роботи на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук на тему «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації», а саме модель підвищення ефективності системи інвестування в розвиток людського капіталу, були використані в господарській діяльності підприємства, що сприяло удосконаленню кадрової політики та більш ефективному управлінню розвитком підприємства.

Науково-практичні рекомендації Шахно А.Ю. були враховані при коригуванні Програми розвитку ТОВ «ЕЛЕКТРОСНАБ-УКРАЇНА»

Директор

ТОВ «Електроснаб-Україна»



С.В.Річко



Україна
ДАВИДІВСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА
 Кротошинський старостинський округ
 Пустомитівського району, Львівської області
 81136 с. Кротошин, вул.Княгині Ольги 50а. тел. +38032778425

від 25.07.19 № 301
 на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Шахно Альони Юрїївни
 на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах
 глобалізації»
 на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук
 за спеціальністю: 08.00.03. – Економіка та управління національним господарством

Кротошинським старостинським округом Давидівської об'єднаної територіальної громади, який створений в результаті адміністративно-територіальної реформи, при розробці проекту «Створення кластеру виробництва плодоовочевої продукції ОТГ міста Бібрка та Давидівської сільської ради» використав напрацьовані теоретичні і практичні рекомендації дисертаційного дослідження Шахно А. Ю. в частині вдосконалення механізму ефективного управління людським капіталом на основі інноваційного підходу, що сприятиме підвищенню рівня освіти, культури населення, створенню нових робочих місць. Акцентовано увагу на формуванні нової моделі інвестиційного партнерства та оптимізації моделі стимулів до високоефективної праці й отримання доходів.

В результаті проведеного дослідження дисертантом запропоновано концептуальну модель підвищення ефективності системи інвестування в розвиток людського капіталу, що вплине на якісне його оновлення, при якому підвищення рівня знань і практичних навичок супроводжуватиметься розвитком можливостей їх практичної реалізації.

З огляду на вище сказане, представлені дані дослідження також слугують підґрунтям для використання їх у розробці стратегії розвитку Кротошинського старостинського округу Давидівської об'єднаної територіальної громади у напрямі ефективного формування, використання та нагромадження людського капіталу як одного з пріоритетних напрямків розвитку ОТГ.

Довідка видана для подання до Вченої ради за місцем захисту дисертації як підтвердження використання результатів наукового дослідження.



Староста

Г. Дробенко

**ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
КРИВОРІЗЬКИЙ ЗАЛІЗОРУДНИЙ КОМБІНАТ**

№ 444/1 Big 02.08.2019р.

**ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Шахно Альони Юріївни на тему
«Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в
умовах глобалізації»**

Пропозиції та рекомендації, отримані у процесі дисертаційного дослідження к.е.н., доцентом Шахно Альоною Юріївною в частині формування, використання та розвитку людського капіталу, як складової соціальної політики, були розглянуті провідними фахівцями відділу організації праці та мотивації персоналу ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат».

Запропонована автором система удосконалення мотиваційного механізму та модель інноваційного управління працею сприятимуть підвищенню ефективності використання людського капіталу підприємства. Представлені головні параметри формування й розвитку людського капіталу інноваційної праці дають змогу виявити рівень інтелектуалізації людського капіталу в процесі трудової діяльності, що, у свою чергу, обумовлює ступінь продуктивності його використання.

Теоретичні та практичні рекомендації дисертаційного дослідження Шахно А.Ю. використанні про формуванні стратегії розвитку людського капіталу, що дасть змогу підвищити конкурентоспроможність ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» в умовах прискорення глобалізаційних процесів.

Начальник бюро
організації праці та мотивації персоналу



О.П. Іванова

УКРАЇНА
АКАДЕМІЯ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ
46000, м. Тернопіль, вул. Руська, 17
тел. 254-984; 235-114
Розрахунковий рахунок 2600406181973
МФО 338783,
код. ЄДРПОУ банку 21161919



UKRAINE
ACADEMY OF SOCIAL MANAGEMENT
Ruska Str., 17, 46000 Ternopil
tel. 254-984; 235-114
Settlement account 2600406181973
MFO 338783, code 21161919

від 27.05 2009 р.

№ 1/19

ДОВІДКА

про використання науково-практичних розробок та рекомендацій,
представлених в дисертаційній роботі Шахно А.Ю.
на тему: «Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу
в умовах глобалізації»
на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук
за спеціальністю: 08.00.03. - Економіка та управління національним
господарством

Пропозиції та рекомендації, які отримані в результаті дисертаційного дослідження Шахно Альони Юріївни, кандидата економічних наук, доцента, в.о. завідувача кафедри економіки, організації та управління підприємствами Криворізького національного університету, застосовуються у практичній діяльності Академії соціального управління і, зокрема, в організації просвітницької роботи, науково-практичних конференцій та ін.

Розроблений Шахно А.Ю. підхід до комплексного оцінювання стану та рівня розвитку людського капіталу, а також рекомендації, що базуються на результатах економетричного моделювання для виявлення факторного впливу на розвиток людського капіталу, використані при формуванні заходів, спрямованих на покращення ефективності діяльності Академії соціального управління.

Реалізація практичних пропозицій сприятиме отриманню соціально-економічного ефекту та застосуванню інноваційних основ розвитку не лише добровільних академічних громадських формувань, а і, в умовах зростаючої конкуренції підприємств, установ та організацій.

В.о. президента
Академії соціального управління,
директор Тернопільського кооперативного
торговельно-економічного коледжу,
к.е.н.



В. Мулярчук