

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН І БІЗНЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ О. П. Степанов
«_____» _____ 2020 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 292 «МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»

Тема: «Світовий досвід формування і розвитку людського капіталу в сучасних умовах»

Виконавець: Захарчук Вікторія Ігорівна, група МЕВ-203М

(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ
Набок Інна Іванівна

(підпис керівника)

Нормоконтролер: Ричка Марина Анатоліївна

(підпис нормоконтролера)

Київ - 2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних відносин

Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»

освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Степанов О.П.

«__» _____ 2020 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Захарчук Вікторії Ігорівни

1. Тема роботи «Світовий досвід формування і розвитку людського капіталу в сучасних умовах» затверджена наказом ректора від «19» жовтня 2020 р. № 2040/ст.
2. Термін виконання роботи: з 26 жовтня 2020 року по 27 грудня 2020 року.
3. Вихідні дані до роботи: статистичні матеріали Державної служби статистики України, щорічні звіти міжнародних організацій: ООН, Світового банку (СБ), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСД), Міжнародного економічного форуму, міжнародні рейтинги конкурентоспроможності країн.
4. Зміст пояснювальної записки: теоретико-методологічні основи дослідження формування і розвитку людського капіталу, аналіз людського капіталу у сучасних умовах, проблемні аспекти та пріоритетні напрями розвитку людського капіталу в сучасних умовах.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 12 таблиць, 7 рисунків та 2 додатки.
6. Презентація основних результатів дипломної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 20 слайдів.

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми кваліфікаційної роботи	16.09.2020	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	23.10.2020	Виконано
3.	Розкрити теоретико-методологічні основи дослідження формування і розвитку людського капіталу	26.10.2020-01.11.2020	Виконано
4.	Провести аналіз людського капіталу у сучасних умовах	02.11.2020-15.11.2020	Виконано
5.	Визначити та обґрунтувати проблемні аспекти та пріоритетні напрями розвитку людського капіталу в сучасних умовах	16.11.2020-29.11.2020	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	30.11.2020-03.12.2020	Виконано
7.	Оформити кваліфікаційну роботу	04.12.2020-07.12.2020	Виконано
8.	Передати дипломну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	12.12.2020	Виконано
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	08.12.2020	Виконано
10.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	15.12.2020	Виконано

8. Дата видачі завдання: «26» жовтня 2020 р.

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис керівника)

Набок І.І.
(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання

(підпис випускника)

Захарчук В.І.
(П.І.Б)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Світовий досвід формування і розвитку людського капіталу в сучасних умовах»: 104 сторінки, 12 таблиць, 7 рисунків, 72 літературних джерела та 2 додатки.

Перелік ключових слів (словосполучень): ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЯКІСТЬ ОСВІТИ, ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я, ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ, ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, КВАЛІФІКАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ.

виступає людський капітал як цінний ресурс економіки країни.

Об'єкт дослідження: людський капітал як цінний ресурс економіки країни.

Предмет дослідження: особливості розвитку людського капіталу в умовах глобалізації економічного розвитку.

Мета кваліфікаційної роботи: аналіз світового досвіду формування і розвитку людського капіталу в сучасних умовах.

Методи дослідження: загальні методи (абстрактного до конкретного, структурно-системного підходу, методу, причинно-наслідкових зв'язків), статистичні методи, логічних та функціональних зв'язків та інші.

Отримані результати та їх новизна: розвиток людського капіталу перебуває у залежності від розвитку якості та системи освіти та охорони здоров'я, що має прямий вплив на формування економічного індексу країни. Увага держави до розвитку людського капіталу дозволяє значно підвищити кваліфікацію та професійний імідж населення.

Значущість виконаної роботи та висновки: подальше створення належних і достатніх умов для розвитку людського капіталу в Україні, а саме створення організаційно-адміністративних, економічних, політичних умов для забезпечення розвитку людського капіталу населення.

Рекомендації щодо використання результатів: матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати для застосування при написанні звітів щодо проблем розвитку людського капіталу в Україні.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	9
1.1. Сутність та основні складові людського капіталу в умовах глобалізації економічного розвитку.....	9
1.2. Передумови сталого розвитку людського капіталу.....	16
1.3. Зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу.....	22
РОЗДІЛ 2	
АНАЛІЗ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	38
2.1. Оцінка сучасних трендів на світовому ринку людського капіталу.....	38
2.2. Аналіз використання людського капіталу: світовий досвід.....	47
2.3. Домінантні чинники та тенденції розвитку людського капіталу в Україні.....	51
РОЗДІЛ 3	
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	65
3.1. Проблеми розвитку і формування людського капіталу у світовій економіці.....	65
3.2. Шляхи підвищення якості людського капіталу на міжнародній арені..	73
3.3. Співробітництво України з країнами світу для забезпечення розвитку людського капіталу.....	79
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК БІБЛОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	92
ДОДАТКИ.....	101

ВСТУП

Людський капітал наразі одним із ключових елементів національного багатства, що забезпечує довгострокове зростання економіки.

Під впливом інноваційних процесів у сучасних суспільствах дедалі вагомішу роль відіграють інформація та знання, головним носієм яких є людина. Розвиток інформаційних технологій, які наразі стають рушіями економічного прогресу, сприяє формуванню підвищених вимог до якості людських ресурсів та обумовлюють їх пріоритетну природу, порівняно з природними ресурсами. Тому основним маркером розвинутого суспільства і ключовим фактором сталого розвитку стає не лише модернізація виробництва, оновлення науково-технічної бази та розвиток технологій, але й підвищення конкурентоспроможності на основі ефективного використання людського капіталу.

Питанням людського капіталу присвячується все більше уваги, як одній з важливих складових сталого розвитку будь-якої країни. Ідея про те, що людина є найважливішим економічним ресурсом, наразі повертається з периферії економічної науки та розглядається як актив, що приносить регулярний дохід.

Актуальність теми дослідження. Світовий економічний досвід свідчить, що основним ресурсом в сучасній ринковій економіці та джерелом її розвитку стає людський капітал. Відповідно до оцінок Всесвітнього банку та Програми розвитку ООН, в структурі національного багатства світу у цілому природні ресурси та виробничий капітал займають лише 36%, а людський капітал – 64%. Одним із способів накопичення людського капіталу є інвестування в людей, їхнє здоров'я та освіту. На сьогодні дослідження проблем підвищення ефективності продуктивних сил людей, реалізоване в сучасних умовах у формі людського капіталу, є не просто актуальним, а висувається в категорію пріоритетів у структурі соціально-економічних досліджень. Це передбачає проведення глибоких досліджень цієї проблеми.

Метою дослідження є аналіз світового досвіду формування і розвитку людського капіталу в сучасних умовах.

Відповідно до поставленої мети виділяють **основні завдання**:

- розглянути сутність та основні складові людського капіталу в умовах глобалізації економічного розвитку;
- розкрити передумови сталого розвитку людського капіталу;
- охарактеризувати зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу;
- провести оцінку сучасних трендів на світовому ринку людського капіталу;
- проаналізувати використання людського капіталу: світовий досвід;
- провести аналіз домінантних чинників та тенденцій розвитку людського капіталу в Україні;
- виявити проблеми розвитку і формування людського капіталу у світовій економіці;
- запропонувати шляхи підвищення якості людського капіталу на міжнародній арені;
- описати співробітництво України з країнами світу для забезпечення розвитку людського капіталу.

Об'єктом дослідження виступає людський капітал як цінний ресурс економіки країни.

Предметом дослідження є особливості розвитку людського капіталу в умовах глобалізації економічного розвитку.

Методологія дослідження. Теоретико-методологічну основу дослідження складають сучасна економічна теорія, синтез класичних теорій та сучасних поглядів на поставлену проблему. В першому розділі при розкритті теоретичних основ формування і розвитку людського капіталу використовувалися методи від абстрактного до конкретного, структурно-системного підходу, методу, причинно-наслідкових зв'язків. В другому розділі роботи, в аналітичній частині, де досліджувалися та аналізувались показники та динаміка показників людського

капіталу у світі та безпосередньо в Україні використовувалися методи кількісно-якісного аналізу, статистичні методи, методи порівняльного аналізу. У завершальному третьому розділі основним науковим методом був метод причинно-наслідкових, логічних та функціональних зв'язків і залежностей.

Інформаційна база дослідження. Теоретико-методологічні основи дослідження формування і розвитку людського капіталу були розглянуті у працях українських авторів: Бондарчука Н. В. «Теоретичний зміст людського капіталу та його складові» (2018 р.), Олієвської М. Г. «Передумови сталого розвитку людського капіталу: якісна освіта, доступна медицина та продовольча безпека» (2020 р.), Фомішиної В. М. «Міжнародні риси і національні особливості формування людського капіталу світової економіки» (2019 р.), а також зарубіжними науковцями Адамом Смітом, Рікардо Д. та Петі Вільямом.

Аналіз людського капіталу у сучасних умовах розглядали у своїй працях науковці: Любохинець Л. С. «Управління людським капіталом в умовах інноваційного економічного розвитку: світова та національна практика» (2017 р.), Титаренко Л. М. «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: світовий та національний виміри» (2019 р.), Олієвська М. Г. «Сталий розвиток людського капіталу: міжнародні ініціативи та національні тренди» (2020 р.) та інші.

Розгляд проблемних аспектів та пріоритетних напрямів розвитку людського капіталу в сучасних умовах можна знайти у наступних працях: Яковенко Р. В. «Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу» (2020 р.), Семендяк В.М. «Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи» (2020 р.).

Фактологічною та статистичною основою слугували дані та звіти Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, Світового банку, Глобальний звіт про людський капітал.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку бібліографічних посилань використаних джерел. В роботі розміщено 12 таблиць, 7 рисунків та 2 додатки. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 72 найменування на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Сутність та основні складові людського капіталу в умовах глобалізації економічного розвитку

З другої половини 20 століття теорія людського капіталу набула особливої актуальності. Людина та її продуктивні здібності займають центральне місце в психолого-педагогічних та соціально-економічних науках. Тому термін людський капітал у дослідженнях різних вчених використовується як економічна, соціальна, психологічна, педагогічна, управлінська та облікова категорія.

Першим, хто звернув увагу на людину, її здібності та творчі якості, були засновники класичної політекономії А. Сміт, У. Петті та Д. Рікардо. Їх цікавило, насамперед, питання про місце людини в економіці країни, залежність продуктивності праці та економічного зросту від кваліфікації та майстерності працівників.

У. Петті вивчав причини економічної нерівності країн і виділив чотири фактори виробництва та збільшення багатства: землю, працю, кваліфікацію працівника та засоби його праці [7].

А. Сміт заклав принципи людського капіталу. Вирішальну роль в економічному розвитку країни він відводив працівнику, його навичкам і розвиненим здібностям. А. Сміт вивчав сутність і причини багатства країн та виділив два основні фактори економічного розвитку: збільшення кількості працівників і підвищення продуктивності праці. Причому ним зазначено, що продуктивність праці залежить від кваліфікації та винахідливості працівника, оскільки вміння, майстерність робітника, як і знаряддя праці, скорочують та полегшують працю [9].

Сучасні вітчизняні та іноземні дослідники доповнили та розвинули дефініцію «людський капітал». Так, Грішнова О. А. розглядає людський капітал в розрізі

наступних рівнів: особистого, підприємства та макроекономічного. Людський капітал, на думку автора, означає сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, умінь, навичок, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній галузі економічної діяльності та сприяє підвищенню продуктивності праці і, отже, впливає зростання доходу його власника, прибуток підприємства та національний дохід [11, с.12].

Трофімчук Т. М. під терміном «людський капітал» пропонує розуміти «цінність існуючих та набутих трудових можливостей працівника, використання яких повинно приносити його власнику відповідний дохід» [72, с.12].

Гинда С. М визначає людський капітал як інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки та суспільства, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності [72, с. 184].

Засновником облікової концепції людського капіталу вважають Е. Фламхольца та Р. Лайкерта. Вони вважали, що людські ресурси необхідно враховувати як актив компанії, інвестиції в людські ресурси. Вони виділили три основні категорії визнання людських ресурсів як активу [11, с.13]:

- потенційна вигода;
- наявність прав володіння або контролю з боку адміністрації;
- оцінка в грошовому вимірнику.

Н. Королюк наводить 6 понять, які застосовуються для характеристики людини як об'єкта бухгалтерського обліку: людський капітал, людські ресурси, людські активи, інтелектуальний капітал, людський потенціал та персонал [11, с.13].

Гуменюк Ю. П. стверджує, що людський капітал – це міра, що втілюється в природних здібностях людини, її таланті, рівні освіти, кваліфікації, професійному досвіді, стані здоров'я, якості їжі та їх здатності приносити дохід [72, с. 184].

Реслер В. М. під людським капіталом розуміє явище суспільно-господарського буття, яке має наступні ознаки [11, с.12]:

- є невіддільним від носіїв – працівників;

- є вартістю запасу здібностей, здоров'я, знань кваліфікації, навичок, вмінь, досвіду, мотивації, мобільності індивідів;
- застосовується в економічній діяльності підприємства;
- забезпечує віддачу підприємству у вигляді зростання продуктивності праці, новоствореної вартості, економічного зростання, прибутків тощо.

Островерхов В. М вважає, що людський капітал являється сукупною здатністю людини до освоєння і накопичення знань, умінь, компетенцій, а також запас здоров'я та створення на цій основі конкурентних товарів і послуг, прийняття, переробки, використання, відтворення і передавання інформації [72, с. 184].

Вважаємо, найбільш повним визначенням «людський капітал» є визначення, надане у роботі Добриніна А. Н. «Людський капітал в перехідній економіці: формування, оцінка, ефективність використання», де автор стверджує, що «людський капітал формується в результаті інвестицій і накопичує певну кількість здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються в процесі праці і сприяють зростанню її продуктивності та заробітку». Це визначення поєднує обидва підходи до розуміння поняття «людський капітал», визначаючи, що інвестиції є проявом людського потенціалу та людського капіталу [8].

З метою якісного оцінювання та повного розуміння сутності поняття «людський капітал» слід виокремити його основні складові, які впливатимуть на його якість, можливості та тривалість використання. Розглянемо ключові складові людського капіталу.

Капітал здоров'я – є одним із важливих компонентів людського капіталу. Від фізичного і психічного здоров'я людини залежить її працездатність. Чим кращий стан здоров'я людини, тим вона є більш активною та має більший потенціал. Стан здоров'я також впливає на період трудової активності. Метою інвестицій у здоров'я є збереження, продовження та підвищення рівня працездатності.

Енергія – у цьому випадку мова йде про особливий вид енергії, яка впливає на активність життя людини. Вона проявляється в таких якостях людини, як: активна життєва позиція, заповзятливість, ініціативність. Направляючи енергію в потрібне русло, суспільство одержує активного та заповзятливого фахівця, який не пасує

перед труднощами, націлений на певний результат, готовий рухатися уперед та досягати високих результатів.

Така складова як освіта виділяється багатьма вченими, які досліджували питання людського капіталу, і які ставлять освіту на одне із перших місць. Це пов'язано з тим, що в умовах переходу до економіки знань саме освіта є важливим ресурсом. Висока якість вищої професійної освіти, відповідний рівень підготовки кваліфікованих кадрів необхідні для роботи із складними системами та обладнаннями, для виробництва й випуску наукомісткої продукції. Чим вищий рівень професійної придатності працівника, тим вищою є якість його праці і його продуктивність. Особливо це питання актуалізується в сучасних умовах, коли до знань і кваліфікації працівників висуваються більш високі вимоги.

Досвід є важливою складовою людського капіталу. Він необхідний для більш швидкої адаптації людини до нових умов праці, освоєння нових технологічних процесів.

Вроджені (природні) здібності людини є основою людського капіталу. Вони визначають зміст інтересів, схильностей, готовності до отримання знань і освоєння навичок. Ці здібності можуть бути сформовані в результаті інвестицій в освіту та в процесі виховання людини, задаючи вектор формування всіх інших властивостей людського капіталу.

Інтелект (інтелектуальні здібності), як складова людського капіталу, відіграє важливу роль в його структурі. Інтелект знаходиться у тісному взаємозв'язку з іншими компонентами людського капіталу. Більше того, завдяки ньому відбувається розвиток вроджених здібностей: таланту, креативності, здатності до нагромадження досвіду.

Разом із складовою здоров'я, інтелект сприяє розвитку мобільності та адаптивності індивіду. Інтелект втілюється у знаннях, уміннях, кваліфікації, таланті, творчих та пізнавальних здібностях людини. За рахунок інтелекту підвищується віддача від трудової діяльності у вигляді високої якості та продуктивності праці.

Творчий потенціал людини є основою генерації нових знань та ідей. Творчі здібності, креативність є двигуном інновацій.

Талант визначає спрямованість інтересів і забезпечує високу продуктивність праці, є важливим компонентом людського капіталу для інноваційної економіки.

Виховання формує та розвиває творчі та інтелектуальні здібності людини, виявляє та розвиває її талант, прищеплює любов до праці. Виховання сприяє формуванню мотивації до навчання та праці, закладає і розвиває здібності до мобільності та адаптивності людини. І нарешті, виховання формує культуру людини та закладає систему її цінностей, необхідних для нормальної економічної діяльності.

Культура впливає на формування особистості людини та багато в чому визначає його базові цінності, сформовані цілі. Вона впливає на процес відтворення людського капіталу. В культурі концентрується досвід поколінь, зберігаються знання, навички, формуються та розвиваються відносини між людьми. Культурний рівень громадян у значній мірі визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню й духовно-моральну структуру.

Менталітет закладає стереотипи поведінки, етичні норми, моральні установки, культуру і цінності, які прийняті в суспільстві, а отже, впливає на формування та розвиток людського капіталу. Це призма, через яку людина сприймає світ. Менталітет визначає відношення до праці та відповідно визначає її якість і тому є важливою складовою для формування якісно нового людського капіталу.

Мотивація є системою внутрішніх факторів, які орієнтують людину на досягнення мети та визначають її поведінку. Мотивація визначається задоволеністю діяльністю та її результатами і впливає на інтенсивність трудової діяльності. Вона необхідна для збільшення віддачі в процесі використання людського капіталу. Мотивація багато в чому залежить від моральних норм і цінностей, які прийняті у суспільстві.

Адаптивність – це здатність індивіда швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Уміння швидко адаптуватися до змін має особливе значення в інноваційній економіці.

Мобільність відкриває більші можливості для кадрових ресурсів, серед яких є доступ до більш привабливих і краще оплачуваних робочих місць. Мобільність необхідна для обміну досвідом і знаннями. Вона забезпечує динамічність знань, їх

розвиток, тиражування і поширення. Ступінь мобільності, також як і адаптивності, залежить від особистих здібностей людини. При цьому з одного боку мобільність забезпечує отримання більш глибоких знань, більш високої кваліфікації та досвіду, але з іншого – мобільність може провокувати відтік кваліфікованих кадрів [11, с.13].

Після аналізу структури людського капіталу, ми можемо тепер перейти до визначення функцій цих компонентів (див. Додаток А).

Підхід до людського капіталу як потенціалу людини передбачає використання великої кількості різнорідних показників, які з різних боків характеризують стан освіти, охорони здоров'я, рівень життя населення, а при відсутності відповідних показників – суб'єктивні експертні методи.

Інвестиційний підхід використовується у роботі Перепелиці Н. В. «Інвестиції в людський капітал як запорука стійкого розвитку». При цьому, враховуються витрати на охорону здоров'я, фізичну культуру, спорт, на медичне страхування, оплату лікарняних, на охорону праці [16].

Як відмічається в роботі Корчагіна Ю. А. «Російський людський капітал: фактор розвитку чи деградації», людський капітал формується за рахунок інвестицій у виховання, освіту, здоров'я, знання та науку, підприємницькі здібності, інформаційне забезпечення праці, в формування ефективної еліти, в безпеку громадян та бізнесу, в культуру та інші складові [15].

У роботі Смирнова В. Т. «Класифікація та види людського капіталу в інноваційній економіці» людський капітал визначається по витратах на оплату праці за вирахуванням мінімальної заробітної плати [2].

На нашу думку, людський капітал повинен враховувати як заробітну плату, так і інвестиції у навчання, освіту персоналу, тому що обидва ці види інвестицій сприяють підвищенню кваліфікації працівника: перший – в процесі трудової діяльності, другий – у закладах освіти.

Розглянемо сучасні підходи до розуміння людського капіталу [14, с.191] (див. рис. 1.1.).

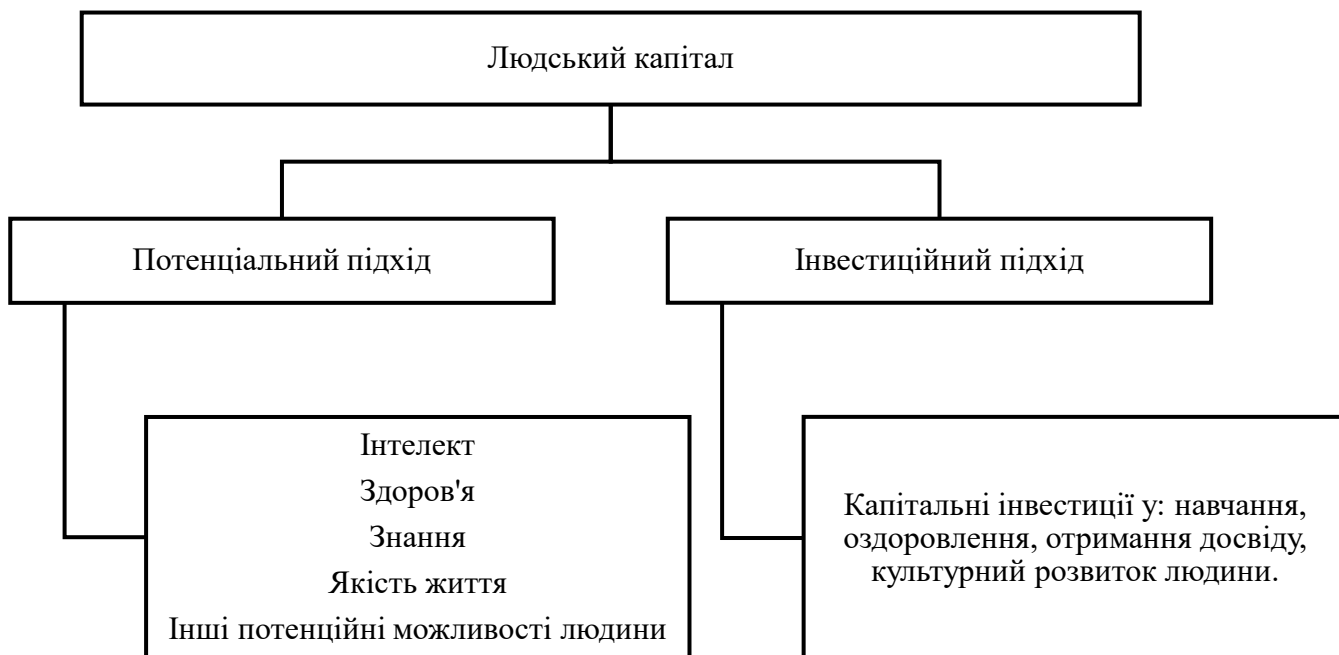


Рис. 1.1. Сучасні підходи до розуміння людського капіталу

Примітка. Побудовано автором за даними Ушакова О. А. «Сталий розвиток людського капіталу в Україні».

У першому підході (потенціальний) відсутній єдиний показник людського капіталу і навіть окремі його елементи визначаються різнорідними показниками, що не дає можливість формування інтегрального показника та формулювання однозначних висновків.

У цьому відношенні другий (інвестиційний) підхід має перевагу. По будь-якій складовій людського капіталу завжди мають місце інвестиції з боку держави, підприємств або самих працівників, наприклад, інвестиції у навчання, оздоровлення, отримання досвіду роботи. І саме ці складові доцільно застосувати для оцінки використання трудових ресурсів в якості показника результативності управлінського персоналу. А щоб забезпечити якість вимірювання, необхідно враховувати досвід економічної науки і практики управління підприємством [14, с.191].

Таким чином, інвестиційний підхід до визначення людського капіталу має низку переваг. По-перше, інвестиції у людський капітал завжди можуть бути визначені на підставі об'єктивних вартісних показників. По-друге, показники

інвестицій будь-яких видів є однорідними, мають єдину одиницю виміру, а отже, можуть використовуватись для формування інтегрального показника людського капіталу. Отже, інвестиції є універсальним показником як складових людського капіталу, так і його величини в цілому.

Концепція результативності припускає використання широкого кола критеріїв, індикаторів, вимірників, показників, що найкращим чином характеризують діяльність підприємства. Інвестиційний підхід до визначення людського капіталу дозволяє враховувати не тільки реалізовані, а й потенційні спроможності виробничого персоналу (професійні, технічні, технологічні тощо), які можуть бути задіяні у перспективі. Це дозволяє певним чином враховувати тенденції подальшого розвитку виробництва [14, с.191].

На наш погляд, доцільно ввести ще один рівень дослідження людського капіталу – рівень посади працівника. При оцінці виконання конкретних функцій працівника та визначення людського капіталу на рівні посади доцільно використовувати поняття «людський капітал на рівні посади», тобто сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які необхідні для виконання функцій, безпосередньо пов'язаних з даною посадою.

Отже, людський капітал є одним із основних джерел розвитку ринкової економіки, який не лише забезпечує міць країни у цілому, а також дозволяє людям одержувати певні переваги, нові можливості для розширення вибору та задоволення своїх потреб.

1.2. Передумови сталого розвитку людського капіталу

Загострення економічних і соціальних ризиків у зв'язку з глобальною пандемією, брак досвіду (зокрема, ліків та вакцин), а також карантинні заходи зі стримування хвороби призвели до глибокої рецесії світової економіки. Безпрецедентна підтримка макроекономічної політики та автоматичні стабілізатори

не можуть стримати уповільнення економічної діяльності як у державах із високим рівнем доходів, так і в тих, що розвиваються, і країнах з низьким рівнем доходів.

Одним із механізмів відновлення економіки є сталий розвиток людського капіталу, який передбачає інвестування в населення через освіту, охорону здоров'я, харчування, соціальний захист і робочі місця [58, с.70].

Розвиток людського капіталу – це процес створення і розвитку продуктивних здібностей людини шляхом інвестування у конкретні процеси її життєдіяльності [17].

Г. Беккер визначає специфіку людського капіталу необхідністю здійснення інвестицій, зазначаючи, що цей процес передбачає не лише вкладання коштів, а й активну діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. При цьому людина виступає одночасно об'єктом, суб'єктом і результатом даного процесу. Інвестиції у людський капітал соціально-економічної системи повинні спрямовуватися на активізацію трудової віддачі, підвищення продуктивності праці і особистої конкурентоспроможності, забезпечення кадрової та інформаційної безпеки [63, с.343].

У методологічних дослідженнях Системи національних рахунків (СНР) Департаменту з економічних та соціальних питань ООН визначається, що інвестиції у людський розвиток є ідентичними, порівняно з інвестиціями в основний капітал, оскільки збільшують виробничий потенціал людини та відповідно виступають для людини джерелом економічних вигід. Хоча відповідно до діючої методології СНР, людський капітал не належить до числа капітальних активів унаслідок того, що він [40, с.12]:

- не є фізичним капіталом;
- не може бути присвоєним (знання та навички людини не переміщуються від однієї людини до іншої і не може відображатися у балансах підприємств, на яких люди працюють);
- не піддається виміру;
- не сумісний з конвенціями та інститутами, що регулюють стандартні трансакції, які відображаються у фінансовій звітності.

Інвестиції в людський капітал є цілеспрямованими витратами на розвиток людини в грошовій або іншій формі, які сприяють удосконаленню інтелектуального та професійного зростання людини, підвищенню продуктивних здібностей, що приносить у майбутньому дохід як індивіду, так і суспільству в цілому. Традиційно виділяють три види інвестицій в людський капітал [57]:

- витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку за місцем роботи;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю.

Сталий розвиток людського капіталу загалом враховує економічну, соціальну та екологічну складову. Життя кожної людини проходить поміж інших людей. Взаємодія з ними є соціальним аспектом людського життя, а соціальна взаємодія у процесі виробничих відносин та забезпечення себе матеріальними засобами для існування є економічним аспектом життя людини. І соціальний, й економічний аспекти нерозривно пов'язані з екологією, оскільки екологічний стан держави впливає на здоров'я людини.

Людина усвідомлює, хто вона у суспільстві, для чого працює і що з цього хоче отримати. Таке усвідомлення формує амбіції, прагнення та переконання кожної конкретної особи, які, в свою чергу, зумовлюють бажання бачити свою діяльність потрібною та оплачуваною.

У формуванні людського капіталу бере участь не лише конкретна людина, а й інституції, що забезпечують її нормальне соціальне становище, фізичну безпеку, належний інтелектуальний рівень розвитку. Не останню роль грає і людська свідомість: почуття власної гідності, амбіційність, бажання досягти успіху в своїй справі [26, с.161].

Існує наявність тісного зв'язку між рівнем економічного розвитку країни і рівнем розвитку людського капіталу. Це пояснюється не стільки тим, що розвинуті

країни мають великі можливості інвестувати в освіту, охорону здоров'я, поліпшення умов праці, а перш за все тим, що якісний людський капітал забезпечує кращий економічний і соціальний результат. Також велике значення для розвитку людського капіталу має сприятливість зовнішнього середовища, яку створила держава для своїх громадян.

Розрахунки показують, що рентабельність людського капіталу, як правило, є вищою, порівняно з рентабельністю фізичного капіталу. Міжнародні порівняння демонструють, що з ростом душевого доходу ефективність вкладень у людину зменшується, але в найбагатших країнах знову рухається вгору. Таким чином, взаємозв'язок між рівнем економічного розвитку і нормами віддачі освіти має U-подібну форму [40, с.15].

До пандемії світова спільнота й експерти міжнародних організацій неодноразово заявляли, що в умовах технологічних зрушень змінюється характер праці, на ринку затребуваними стають фахівці з високим рівнем людського капіталу, чий когнітивні та соціально-поведінкові навички формуються за рахунок інвестицій. І навпаки, недостатність фінансових ресурсів або неефективність їх використання обмежують можливості сталого розвитку, «залишають світ погано підготовленим до того, що попереду» [13, с.93]. Незважаючи на те, що згаданий капітал є рушійною силою сталого зростання та зменшення бідності, країни часто недоінвестують у нього і таким чином свідомо втрачають вигоди від його накопичення та використання.

Глобальна відповідь на кризу, породжену пандемією, передбачає швидке реагування світової спільноти; надання підтримки країнам, які її потребують; ідентифікацію передумов поступу стійкіших економік. Серед іншого такими передумовами є якісна освіта, доступна медицина та продовольча безпека, що визначають можливості сталого розвитку людського капіталу. Тому вважаємо за необхідне звернути увагу на, здавалося б, окремі, але насправді ключові питання – освіту, охорону здоров'я та аграрний сектор.

Ключовою передумовою сталого розвитку людського капіталу постає освіта, тому що, крім іншого, вона забезпечує формування необхідних навичок, впливає на

соціально-економічну мобільність, є запорукою виходу з бідності, допомагає зменшити нерівність та досягти гендерної рівності, вкрай важлива для реалізації багатьох інших цілей сталого розвитку (ЦСР). Відтак, уніфіковані вимоги до якості освіти та навчання, її доступності та усунення різного роду дискримінації й обмежень розробляються низкою міжнародних організацій та об'єднань. ООН, Група Світового банку, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Європейський Союз і його органи є ініціаторами й координаторами регулювання освіти та навчання, виступають за стале фінансування навчання впродовж життя, розвиток навичок в умовах дефіциту кваліфікованої робочої сили тощо. Розроблені цими організаціями документи є стратегічно важливими джерелами регулювання освіти та навчання; більшість із них імplementовано в національні законодавства. Найбільший досвід регулювання освіти та навчання та вплив на досягнення ЦСР мають ООН та Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) [13, с.95].

Для забезпечення інклюзивної та справедливої якісної освіти й сприяння можливостям навчання впродовж життя міжнародні організації, уряди країн та інші суб'єкти реформують системи освіти та навчання, активно фінансують освітні послуги та провадять роз'яснювальну роботу. Проте таких дій недостатньо, оскільки мільйони дітей у всьому світі не відвідують шкіл і не всі, хто є учнями, – навчаються; рівень знань із математики та вміння читати у більшості дітей та підлітків у всьому світі не відповідають мінімальним стандартам; спостерігаються розбіжності в можливостях та результатах освіти в різних регіонах, і, як наслідок, випускники не є конкурентоспроможними на ринку праці; відсутність базової грамотності не сприяє розвитку людського капіталу окремого індивіда, що неминуче призведе до бідності у майбутньому, негативно вплине на становище людських ресурсів країни в масштабах глобальної економіки [13, с.95].

Не всі витрати можна відшкодувати у грошовому виразі. Групи витрат, пов'язаних з одержанням освіти, належать до моральних збитків і їх дуже важко оцінити, оскільки для кожної людини вони різні. Потрібно зазначити, що процес створення індивідуального людського капіталу є нещадним загарбником і

винищувачем вільного часу людини, оскільки затрат лише грошей для його формування недостатньо [26, с.161].

Іншою, не менш ключовою передумовою сталого розвитку людського капіталу є здоров'я людей; стан здоров'я впливає на працездатність і суттєво подовжує її. Цілком очевидно, що система охорони здоров'я покликана не лише надавати жителям висококваліфіковану медичну допомогу, а й забезпечувати відтворення людських ресурсів.

Цілі та завдання щодо збереження здоров'я визнані на глобальному та національному рівнях. Зокрема, ООН та Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) закликають держави досягти загального охоплення здоров'ям, активно розробляють інструменти та стандарти надання медичної допомоги, сприяють збереженню здоров'я, і завдяки такій політиці є чимало здобутків: у цілому рівень материнської та дитячої смертності зменшується, тривалість життя зростає в усьому світі, а боротьба з певними інфекційними захворюваннями характеризується стійким прогресом [13, с. 97].

Людський капітал має здатність накопичуватися і, як результат, збільшувати заробітки людини. В умовах сталого розвитку важливим є правильне розпорядження набутим людським капіталом, що полягає в обов'язковій адекватній оплаті за використання капіталу людини; безперервному розвитку; подальшому інвестуванні; екологічно доцільному використанні.

Слід зазначити, що запозичений на Заході термін «людський капітал» не зовсім відповідає термінології української економіки, оскільки освітяни, менеджмент організацій, політикум комплексно ще не усвідомлюють, що людина, її розум, здібності, навички, її праця можуть бути капіталом, формування якого необхідне для нормального розвитку економіки, зокрема для досягнення економічного зростання в умовах сталого розвитку [26, с.161].

За умов недостатнього розвитку людського капіталу економічна діяльність стає більш примітивною, а можливості економіки недовикористаними. Дослідники звертають увагу на той факт, що іноді уряди роблять помилкові висновки, що недостатній розвиток людського капіталу можна компенсувати більш швидкими

темпами проведення інституційних реформ за ініціативою держави. Результати емпіричних досліджень показали, що найбільш часто проблеми виникають саме у політичних реформ, пов'язаних з посиленням демократичних принципів у державному управлінні. Певні провали демократичних реформ вказують на наявність «втраченої ланки» в підходах, які пов'язують економічні успіхи з існуванням сучасних інститутів. Такою «втраченою ланкою» є людський капітал, від якого залежить ефективність формальних інститутів, а також ефективність державного управління [40, с.16].

Тому у наступному підрозділі доцільно розглянути питання зарубіжного досвіду управління процесами формування людського капіталу.

1.3. Зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу

У господарській системі економічно розвинутого суспільства державне регулювання виступає як сила, спрямована на коригування та доповнення ринкового регулювання, а не на його ліквідацію або підміну. В умовах високо розвинутої економіки, яка характеризується наявністю великої кількості не лише дрібних і середніх підприємств, а й великих виробничих комплексів, роль державного регулювання в частині розвитку людського капіталу є визначальною. В економічно розвинених країнах роль держави полягає насамперед у виконанні соціально-економічних функцій на основі використання системи адміністративно-правових, економічних важелів державного регулювання. Серед них – забезпечення розвитку освіти, науки, транспорту, зв'язку, інших систем комунікації, охорони здоров'я, захисту навколишнього природного середовища, соціальної справедливості тощо [41, с.150].

Розвиток людського капіталу підприємств значною мірою залежить від ефективної роботи не лише кадрових служб підприємств, а і служб зайнятості в державі. Показовим є досвід Канади, де служба зайнятості є основним інструментом федерального уряду в розробленні та здійсненні політики зайнятості, що включає в

себе імміграційну політику, виплату компенсації з безробіття, адаптацію робочої сили до вимог ринку та підприємців, до якості наявної в країні робочої сили, стимулювання попиту на робочу силу, збір інформації про вакансії, консультування, працевлаштування, підвищення якості робочої сили, в тому числі шляхом субсидування заробітної плати працівникам, що продовжують навчатися на робочому місці.

Служба зайнятості в Канаді має у своєму складі 550 місцевих офісів, які здійснюють програми зайнятості та працевлаштування. Регіональні та місцеві менеджери мають можливість гнучко реагувати на зміни умов ринку праці. Співробітники служб зайнятості регулярно відвідують підприємців для обліку вакансій. У районах із хронічним безробіттям вживаються заходи з безпосереднього створення робочих місць та субсидується заробітна плата прийнятих на роботи працівникам. Якщо безробіття пов'язане зі скороченням виробництва внаслідок міжнародної конкуренції або коливання цін на енергоносії та сировинні товари, приймаються спеціальні програми допомоги у працевлаштуванні та профпідготовці [41, с.151].

Приклад збалансованої політики регулювання попиту на послуги праці в умовах широкомасштабних проблем на ринку праці демонструє Китай, де об'єктом виваженого державного регулювання стало задоволення потреб в послугах праці сучасного інноваційного сектору економіки та перерозподіл робочої сили між регіонами і галузями економіки відповідно до реструктуризації економіки країни. Для забезпечення обліку розподілу загальної чисельності населення щодо зайнятості створено систему звітності та класифікації населення. Особлива увага приділяється формуванню попиту на послуги праці вивільнених із державних підприємств у процесі їхньої реструктуризації, що дає змогу створювати робочі місця з високою заробітною платою, через що конкурентоспроможність підприємств збільшується [41, с.151].

Важливим також є досвід Швеції щодо розроблення загальнонаціональної системи заходів зі створення нових робочих місць, забезпечення систематизації обліку вакансій, організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення

кваліфікації вивільнених робітників. Інноваційні технології освіти спрямовані на забезпечення зростання продуктивності праці за рахунок підвищення рівня знань і кваліфікації працівників. У Швеції законодавчо закріплено надання оплачуваної навчальної відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [41, с.151].

У європейських країнах, як і в Україні, спостерігається тенденція «старіння населення», що є серйозною проблемою. Все менше молоді буде з'являтися на ринку робочої сили, а на оплачуваній посаді буде перебувати тільки кожен третій житель у віці 55–64 роки, що абсолютно очевидно вказує на необхідність використання всіх можливостей, закладених в освіті дорослих.

У розвинутих країнах досягнуто вищого рівня зайнятості у віці 55–64 роки – Ісландії (82,9%), Швеції (70,1%), Норвегії (69,2%), Швейцарії (68,4%), Данії (64,3%), Естонії (62,4%) – за рахунок активної соціальної політики держави у сфері сприяння зайнятості населення старшої вікової групи на основі забезпечення систематичного підвищення кваліфікації працівників, рівня конкурентоспроможності та трудової діяльності населення, зростання добробуту та соціальної захищеності групи старшого віку, що є найбільш вразливою на ринку праці та чутливою до кризових змін в економіці [41, с.151].

Найважливішим фактором інноваційного розвитку є освітня складова людського капіталу. Саме якість освіти багато в чому визначає, наскільки успішно людину можна реалізуватися професійно та в суспільному житті. Система державного управління освітою властива будь-якій країні, але кожна країна має свої особливості та визначає свої засоби впливу на сферу освіти. Наприклад, у Великобританії та Швейцарії запроваджено дворівневий уряд, заснований на поєднанні централізованого та місцевого управління. В Австрії, Нідерландах та Швеції існує трирівнева система управління освітою, яка поєднує централізоване управління з регіональним та місцевим. У Німеччині та Італії місцева влада відіграє важливу роль в управлінні освітою. У Франції, де освіта є однорівневою, централізованою протягом багатьох років, зараз робляться спроби її децентралізації [44, с.129].

У сучасних умовах функціонування економіки освіта дорослих визначається впливовим і дієвим соціальним інститутом, діяльність якого спрямована на вирішення важливих соціальних, економічних, освітніх, політичних, морально-виховних проблем, які стимулюють процес розвитку людського капіталу. Соціально-економічне значення освіти дорослих полягає не лише у забезпеченні постійного різнобічного розвитку та поглибленої інтеграції особистості в процес економічної діяльності. Важливість освіти дорослих істотно загострюється внаслідок зниження рівня народжуваності і руху межі працездатного віку, негативного для багатьох європейських країн, у тому числі й України.

Одиниця виміру старіння знань спеціалістів, прийнята в США в період «напіврозпаду» компетентності, тобто її зменшення на 50% за рахунок нової інформації – показує, що для багатьох професій цей період настає менш ніж за 5 років, тобто для нашої системи вищої освіти часто навчання закінчується раніше. Рішення полягає у переході до навчання впродовж життя, де базову освіту слід періодично доповнювати програмами додаткової освіти та організовувати не як остаточну, завершену, а лише як основу, яка доповнюється іншими програмами. Це спонукає випускників, крім знань, отриманих за вузькою професією, розвивати свої навички навчання протягом усього життя, а також навички спілкування, адаптивність, самовдосконалення, організаційну та групову ефективність та ряд інших якостей [41, с.151].

Навчання впродовж усього життя, особливо в розвинених країнах, стає все більш важливою сферою освітніх послуг. В даний час існує три основні форми навчання [41, с.152]:

- формальна освіта – початкова, загальна середня освіта, середня професійна освіта, вища освіта, післядипломна освіта (післядипломна та докторська), підвищення кваліфікації та перепідготовка фахівців та керівників з вищою та середньою професійною освітою в інститутах, на факультетах та курсах підвищення кваліфікації та професійна перепідготовка;

- неформальна освіта – професійно орієнтовані та загальнокультурні курси підготовки в центрах освіти дорослих;

– неформальна освіта – загальний термін для освіти поза стандартним освітнім середовищем – індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується через власну активність людей у навколишньому культурному та освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування закладів культури, подорожі, засоби масової інформації тощо.

Найвищий відсоток громадян, які беруть участь у різних формах навчання впродовж життя, є у Швеції, Данії, Великобританії та Фінляндії – з 23% до 32%. Найнижчі показники в Болгарії та Румунії – менше 2%. Частка всіх компаній, які проводили навчання своїх працівників, коливається від 21% у Греції до 90% у Великобританії та 60% в середньому в ЄС [41, с.152].

Початкове професійне навчання на підприємствах найбільш розвинене в Німеччині, Великобританії, Австрії, Данії, Нідерландах, Італії та Франції – близько 50% підприємств, тоді як в інших країнах ЄС його практикують не більше 10% підприємств. У цих країнах податкові пільги надаються не тільки інноваційним, венчурним підприємствам, технопаркам, технополісам, але і тим фірмам, які здійснюють серйозні освітні програми для свого персоналу. Співвідношення між рівнем попередньої освіти та ступенем залучення дорослих у віці від 25 до 64 років є дуже показовим, що свідчить про більші можливості та більшу тенденцію продовжувати освіту людей з вищими рівнями попередньої освіти [41, с.153].

Таким чином, освіта протягом життя в розвинутих країнах світу сприяє накопиченню і розвитку людського капіталу, підвищенню ефективності виробничої діяльності.

Вища освіта в Данії та Норвегії характеризується (за деякими винятками) державним рівнем управління. Не багато приватних вищих навчальних закладів отримують субсидії від держави. Держави демонструють високий рівень відповідальності за стан вищої освіти на різних рівнях: законодавча діяльність, фінансування, участь у міжнародних асоціаціях, забезпечення співпраці між вищою освітою та бізнес-структурами в наукових дослідженнях.

Важливо підкреслити, що паралельно з управлінськими структурами, але у тісному зв'язку з ними в багатьох зарубіжних країнах існують координаційні

органи, які вирішують важливі завдання в управлінні навчальними закладами. У США координаційні ради на державному рівні; у Франції – Національна рада з питань освіти та досліджень; у Великобританії – Комітет проректорів та ректорів університетів тощо.

Контроль у сфері вищої освіти в США є прикладом децентралізованої моделі контролю з широкими наглядовими повноваженнями органів місцевого самоврядування (на рівні штату, округу), а також широкої участі неурядових організацій. «Система вищої освіти США побудована на основі вільної та мобільної координації освітніх організацій, що також визначає особливості контролю в цій галузі. Федеральний уряд США не має права створювати національну систему освіти, включаючи вищу освіту, визначити навчальні програми навчальних закладів» (Поправка 10 до Конституції США). Відповідні питання є прерогативою штату чи округу [44, с.129].

Можна говорити про формування кількох суб'єктів контролю у галузі вищої освіти в США [44, с.129]:

- 1) національний рівень – Міністерство освіти, Департамент освіти (з мінімальними повноваженнями, переважно формальними);
- 2) регіональний рівень – влада держав, районів;
- 3) спеціалізований рівень – спеціалізовані структури (наприклад, Рада з акредитації вищої освіти (CESA), Національний консультативний комітет з питань інституційної якості, цілісності та цілісності освіти, Агентство з оцінки акредитаційних агентств (комісій), регіональні асоціації (агенції) тощо).

Слід зазначити, що роль відповідних неурядових організацій є досить значною не лише у контролі, але й загалом в управлінні вищою освітою в США. Їх називають «другою силою», яка поряд з «першою силою» (міністр освіти та інші службовці міністерства, які керують департаментами міністерства, президенти та ректори вищих навчальних закладів) формують інституційну та державну політику вищої освіти в США.

В останні десятиліття розширення автономії навчальних закладів стало світовою тенденцією. Незалежно від того, чи отримують вони автономію, навчальні

заклади несуть відповідальність за якість освіти. Яскравим прикладом є навчальні заклади в Нідерландах, які заявляють, що якість освіти – це їхнє власне завдання та відповідальність, і що інспекційні служби повинні обмежити свою діяльність оцінкою загальних досягнень школи в цій галузі.

З 1985 р. в Нідерландах існує чіткий розподіл контролю у сфері вищої освіти між державними та неурядовими («приватними») установами. Загальний стан розвитку вищої освіти в країні контролюється Міністерством освіти та спеціалізованим органом – Інспекцією вищої освіти та Ради не університетської освіти [44, с.130].

Німеччина дотримувалась гармонійного та збалансованого способу поєднання зусиль центральної, регіональної та місцевої влади в управлінні освітою. Тенденція до децентралізації виявляється в 1970-х рр., коли були створені нові органи державного управління: Міністерство науки і освіти, Комітет з досліджень та освіти, Рада з освіти та Вчена рада. Історично в Німеччині існувала «змішана» система, яка має структури децентралізації та централізації управління, впорядковує та посилює централізовану структуру управління, що має призвести до певного посилення якісної складової управління та консолідації всіх його членів [44, с. 130].

Сьогодні Японія зайняла провідні позиції у галузі освіти у світі. Згідно з дослідженнями, феномен японської освіти полягає в тому, що абсолютна кількість молодих людей продовжує навчання в середній школі (понад 90%). Японія – найбільш освічений регіон у світі. Вже 95% японців мають середню освіту. Вони першими у світі досягли «загальної середньої грамотності». До 25 років понад 40% японських громадян отримують вищу освіту. Рівень освіти надзвичайно високий у всіх сферах життя. Масштабні реформи включають зміну політики вільного фінансування. Університетські корпорації фінансуються за рахунок 79% державного бюджету (приватні вільні економічні зони також отримують субсидії від держави). Вони зобов'язані звітувати про свою діяльність і прагнути високих навчальних показників. Університетські корпорації розвиваються на основі шестирічних планів. Корпорації фінансуються Міністерством освіти, культури, спорту, науки і техніки, і це залежить від результатів оцінки виконання затверджених цілей [18, с.285].

Таким чином, узагальнений аналіз зарубіжного досвіду державного управління у галузі вищої освіти дозволяє стверджувати, що його вивчення необхідно для уникнення проблемних питань та запозичення позитивних зрушень. Для підвищення ефективності державного управління у сфері вищої освіти в Україні доцільно частково врахувати позитивний іноземний досвід [18, с.285]:

- децентралізація, що передбачає передачу більшості контрольних повноважень місцевим органам влади;
- зменшення загальної кількості суб'єктів державного контролю та створення спеціалізованих предметів зі «змішаним» складом (із залученням професійних громадських об'єднань, освітньої спільноти);
- визначення як безпосередня мета забезпечення якості вищої освіти та розширення автономії вищих навчальних закладів для вирішення інших питань;
- здійснення державного фінансування, забезпечення участі в міжнародних асоціаціях та співпраця вищих навчальних закладів та бізнес-структур у науково-дослідній діяльності [44, с.130].

Окрім освіти, найважливішою сферою формування та розвитку людського капіталу є охорона здоров'я. На сьогодні у світі існує три основні системи охорони здоров'я [44, с.130]:

- державна система (Великобританія);
- страхова система (представлена в таких європейських країнах, як Франція, Австрія, Бельгія, Швейцарія, деяких країнах Латинської Америки, Японії);
- приватна система (США).

Однак у цих країнах ці системи представлені не в чистому вигляді. Навіть у країнах із державною системою існують організації, які надають приватне медичне страхування. Державна система охорони здоров'я розвивається як напрямок соціальної політики. Як результат, держава посилює свій вплив та контроль за діяльністю медичних та страхових організацій. Наприклад, у Великобританії більша частина коштів надходить з державного бюджету і розподіляється зверху вниз по вертикалі управління [20, с.27].

Система страхування базується на принципах солідарності. Наприклад, у Німеччині існує одна з найбільш розвинених систем соціального медичного страхування, яка охоплює понад 90% населення. Система обов'язкового страхування функціонує через страхові компанії – каси медичного страхування. Приватна система медичного страхування найширше представлена в США. Характеризується децентралізацією, високим розвитком інфраструктури страхових компаній та відсутністю державного регулювання. Понад 80% населення охоплено приватною формою медичного страхування. У США існує близько 1500 приватних страхових компаній [20, с.27].

Система охорони здоров'я багатьох країн рухається у напрямку профілактичної медицини. Таким чином, держави ставлять на перше місце досягнення покращення здоров'я, збільшення тривалості життя за допомогою профілактики захворювань, підвищення соціальної відповідальності населення. Наприклад, в Австрії з 2005 р. Міністерство охорони здоров'я впроваджувало рекомендації щодо профілактичної медицини, ключовим моментом яких було проведення обстежень груп ризику. Такі щорічні медичні огляди оплачуються державними страховими фондами. 98% населення Австрії мають медичне соціальне страхування [20, с. 28].

У багатьох європейських країнах, включаючи Німеччину, Францію та Нідерланди, здійснення контролю та регулювання медичних послуг у системі державного управління та контролю якості здійснюється завдяки функціонуванню систем комерційного страхування. У Швеції, Японії та Австралії – через державну систему страхування, у Канаді та Великобританії – пряма державна підтримка.

Вивчення зарубіжного досвіду державного управління системою охорони здоров'я в різних країнах дозволяє визначити основні напрямки забезпечення якості медичних послуг у нашій країні. Серед них є такі [20, с.29]:

- вдосконалення форм і методів державного управління у сфері охорони здоров'я, здійснення державного фінансування, забезпечення досліджень та розробок інновацій у галузі медичних послуг;
- створення ефективної системи контролю якості медичних послуг;

- посилення мотивації медичних працівників;
- розробка та реалізація державних програм, спрямованих на профілактику та підтримку здоров'я населення.

Одним із ключових напрямків формування та розвитку людського капіталу є увага до соціального забезпечення населення. В останні роки державна політика США була більш зміщена від допомоги людям, які потребують працевлаштування, до заходів щодо підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці та створення умов для їх самореалізації шляхом розширення можливостей для освіти; розробка спеціальних програм, спрямованих на отримання інформації про професійне навчання тощо [44, с.131].

У США не існує єдиної національної централізованої системи соціального забезпечення. Вона формується з різних програм, що регулюються або федеральними органами влади, або законодавством штату, або їх спільними зусиллями. Деякі програми приймаються місцевою владою. Державна система соціального забезпечення чітко розділена на дві сфери: соціальне страхування та соціальна допомога.

Сьогодні у США існує кілька загальних та понад 70 обмежених програм державної допомоги. Основними з них є Програма гарантованого доходу, Програма допомоги сім'ї, Продовольча програма, Програма житлових субсидій та Програма Medicaid. Те, що відрізняє США від інших країн, – надзвичайно велика кількість приватних (комерційних) соціальних організацій. Вони фінансуються як за рахунок благодійних внесків, як приватних осіб, так і державних асигнувань на окремі програми. Ці організації відрізняються не тільки характером своєї діяльності, специфікою службовців, а й масштабами дій у межах громади, регіону та країни. Основною ланкою в цій системі є так звані соціальні агентства (Американська служба сім'ї, Організація сімейних служб, Лютеранська соціальна служба тощо). Система соціального захисту дітей та молоді включає так звані некомерційні організації. У США також існують програми медичного страхування для людей похилого віку та інвалідів та для малозабезпечених сімей [19, с.153].

Аналіз системи та особливостей надання соціальних послуг, включаючи здійснення соціальної підтримки сімей (осіб) у складних життєвих обставинах, звертає увагу насамперед на досвід таких розвинених країн, як Німеччина, Франція, Великобританія та Італія, оскільки ці країни не лише входять до групи тридцяти країн з найвищим рівнем соціального розвитку, вони також є європейськими державами, що важливо враховувати з огляду на посилення євроінтеграційних тенденцій у сучасній Україні.

Наприклад, формування систем соціального захисту в Німеччині, діяльність інституту допомоги сім'ям (приватним особам), молоді, дітям здійснюється в Німеччині державними та громадськими організаціями, які тісно співпрацюють за принципом субсидіарності, згідно з якими держава виконує лише ті функції, які можуть бути передані громадським організаціям і які не належать до компетенції місцевих органів, що надає перевагу неурядовим організаціям перед державними [19, с.154].

У Німеччині волонтерські організації, які не мають офіційного статусу, часто беруть участь у наданні соціальних послуг. Німецька соціальна ринкова економіка, пройшовши у своєму розвитку фазу зближення зі скандинавською моделлю соціальної держави і не зумівши зупинити зростання соціальних витрат, почала змінювати концепцію соціальності на принципах самодостатності. Врешті-решт німецькі конструктори соціальної держави дійшли висновку, що соціальна спрямованість ринкової економіки полягає не в тому, щоб надати якнайширшу соціальну допомогу, а в тому, щоб створити умови, коли така допомога буде потрібна мінімальній кількості громадян [19, с.154].

Основним джерелом фінансування системи соціального захисту у Франції є страхові внески працівників та роботодавців. Виняток становлять страхування від безробіття та сімейні виплати, де частка державних субсидій значно вища, ніж в інших сферах соціального забезпечення, а також страхування від нещасних випадків, яке фінансується виключно роботодавцем. У Великобританії відповідні принципи відіграють важливу роль у регулюванні соціальних послуг [19, с.155].

Отже, принципи надання соціальних послуг включають наступне:

- повна автономія та децентралізація постачальників соціальних послуг;
- соціальна інтеграція;
- розвиток соціальних послуг на місцях для задоволення конкретних потреб;
- відповідальність органів місцевого самоврядування за якість послуг, що надаються.

Структура фінансування системи соціального забезпечення Великобританії визначається поділом цієї системи на дві частини: національну охорону здоров'я та національне соціальне страхування. Перша фінансується на 90% за рахунок державного бюджету, а друга – за рахунок страхових внесків працівників та підприємців. Окрім охорони здоров'я, податкове фінансування не передбачене для забезпечення нещасних випадків на виробництві, а також сімейних виплат. Швеція та США використовують принцип соціальної солідарності для вирішення проблеми фінансування соціальних потреб, який полягає у тому, що всі громадяни беруть рівну участь і незалежно від соціального статусу у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи внесок, пропорційний їх доходам. Значний «тиск» такої системи (рівень оподаткування у Швеції є одним з найвищих у світі) забезпечується високим ступенем соціального захисту [18, с.288].

У Західній Європі та США існує практика впровадження програми соціального житла. Так, у Німеччині малозабезпеченим громадянам надається фінансова допомога для самостійного здавання житла в приватному секторі. У США запроваджена система субсидій, згідно з якою орендодавець спочатку отримував державну цільову допомогу, а згодом орендар став її одержувачем. На сектор соціального житла в Нідерландах, Швеції, Великобританії, Данії, Франції та Фінляндії припадає 15-35% загального житлового фонду. У європейських країнах на програми соціального житла виділяються значні кошти: від 0,1-0,3% ВВП, в Італії та Греції до 1,2-1,4% ВВП, у Франції – 1,9% ВВП [44, с.132].

Слід відзначити, що в цивілізаційному суспільстві соціальний захист означає діяльність держави з упровадження в діяльність мети і пріоритетних завдань соціальної політики, щодо реалізації комплексу законодавчо встановлених

економічних, правових та соціальних гарантій, що забезпечують дотримання кожним членом суспільства найважливіших соціальних прав, у тому числі права на гідний рівень життя, необхідний для розширеного відтворення і розвитку людського капіталу. Сучасна система соціального захисту передбачає цілий комплекс заходів для забезпечення гарантій у галузі зайнятості (підтримання високої якості робочої сили, охорона праці, захист від безробіття), достойної і справедливої винагороди за працю (трудова мотивація), соціальної підтримки непрацевдатних членів суспільства, ліквідації бідності та малозабезпеченості, справедливих пенсійних виплат, компенсації втрат населення від інфляції тощо [41, с.153].

Дослідження, які регулярно проводять у розвинутих країнах, засвідчують: швидке постійне зростання заробітної плати фіксується на таких підприємствах, на яких здійснюються значні інвестиції в професійну підготовку працівників і де ці інвестиції супроводжуються ще швидшим зростанням продуктивності праці. При цьому плінність робочої сили зменшується, а гарантії зайнятості зростають з двох причин: по-перше, працівники не зацікавлені міняти роботу, що дає високі заробітки та перспективи зростання кваліфікації; по-друге, підприємства зацікавлені в збереженні й підвищенні результатів використання робочої сили, в яку зроблено значні інвестиції, а тому розробляють і здійснюють програми підвищення якості трудового життя, що відкриває нові можливості для соціальної захищеності найманих працівників [41, с.153].

Тобто головним детермінантом соціальної захищеності економічно активного населення цивілізованих країн виступає науково-технічний прогрес, який супроводжується підвищенням вимог до якості робочої сили, відповідним зростанням інвестицій у людський капітал, приростом продуктивності праці, збільшенням доходів працюючого населення та соціальних гарантій.

Таким чином, на основі вищезазначеного матеріалу можна зробити наступні висновки щодо вдосконалення державного управління в соціальній сфері:

- надання більшої незалежності регіонам при формуванні бюджетів та програм розвитку, підтримка в цьому центральних органів влади;
- використання різних форм державно-приватного партнерства;

- створення фондів розвитку для ефективного забезпечення соціальної сфери;
- створення механізмів соціального захисту не лише для підтримки вразливих соціальних груп, а й для реалізації довгострокових програм кардинальної зміни основ системи соціального захисту, підвищення її ефективності.

Важливою складовою формування людського капіталу є забезпечення екологічної безпеки. Сьогодні в багатьох країнах світу накопичений значний досвід вирішення проблем державного регулювання екологічної безпеки, а саме – створені ефективні організаційні структури та дієвий механізм правового регулювання екологічної безпеки та раціонального використання природних ресурсів.

Хорошим прикладом є регулювання охорони навколишнього середовища та природокористування в США, де з кінця 60-х рр. XX ст. забруднення навколишнього середовища стало однією з головних проблем. Цільові екологічні заходи визначаються Федеральним агентством з охорони навколишнього середовища, і кожен штат окремо пропонує конкретні заходи для їх реалізації, пов'язуючи їх із планами розвитку галузі. Ефективним засобом контролю за викидами є введення Агентством із охорони навколишнього середовища США «дозволів» на допустиму кількість забруднюючих речовин, меншу за встановлену для них межу для продажу своїх прав іншим компаніям [19, с.156].

У європейських країнах найпоширенішими в економічному методі регулювання природоохоронної діяльності є такі інструменти: екологічні платежі за забруднення атмосфери, водних ресурсів, шумове забруднення, утилізацію відходів тощо. Надання бізнесу свободи вибору альтернативних рішень щодо сплати за забруднення навколишнього середовища створює певні передумови не тільки для зменшення витрат на контроль за забрудненням, але також зменшує виробничі загальні витрати (контейнери, добрива, пестициди, миючі засоби тощо).

У розвинених країнах повноваження державного регулювання природокористування та охорони навколишнього природного середовища розподіляються по-різному між центральними, регіональними та місцевими органами влади. У федеральній державі, такій як Німеччина, чітко визначені

повноваження делегуються регіональним органам влади, тоді як у менш «жорсткій» федерації, такій як США, розподіл повноважень між державою та федеральним урядом не завжди чітко визначений. В унітарних державах ступінь централізації управління також різний: найвищий ступінь децентралізації управління існує у Великобританії, Нідерландах та Швеції, менший – у Франції [19, с.157].

У країнах Європейського Співтовариства управління навколишнім середовищем поєднує в собі збалансований адміністративний контроль та фінансово-економічні важелі, що дозволяють ефективно регулювати охорону навколишнього середовища та екологічну безпеку. У червні 1993 р. ЄС прийняв основні принципи та положення екологічного обліку, які набули чинності в квітні 1995 р. Пріоритети боротьби із забрудненням повітря змінилися. Таким чином, основні програми спрямовані не на введення в дію очисних споруд, а на створення екологічно чистих технологій. У цих країнах існує понад 200 чітких механізмів реалізації природоохоронного законодавства, застосовується близько 150 видів екологічних податків, структура та тарифні ставки яких затверджуються національними парламентами. Зазначимо, що ці механізми мають свої специфічні особливості через особливості власних екологічних проблем країни, а також формування політичного, економічного, соціального середовища [18, с.289].

В Японії існує практика «добровільних угод» між екологічними інспекторами та екологічними споживачами, що впливають на навколишнє середовище. Їх висновок базується на переконаннях, довірі та традиціях адміністративного керівництва, що передбачає переговори між природо користувачами та тими, хто регулює їх вплив на навколишнє середовище, перед тим, як надати дозвіл на природокористування.

Зарубіжна практика показує, що основою всієї системи охорони навколишнього середовища є активне державне регулювання, при якому пріоритети надаються економічним стимулам та підтримці підприємництва, яке розвивається у напрямку екологізації виробництва. Зарубіжний досвід державного регулювання у галузі природокористування та охорони навколишнього середовища свідчить про необхідність поєднання економічних методів з адміністративно-правовими (вигоди

та економічна допомога підприємствам, що займаються протидією забрудненню; впровадження механізму екологічного страхування) [44, с.132].

Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду показав, що в розвинених країнах світу основними тенденціями державного управління формуванням людського капіталу є демократизація, інтернаціоналізація, децентралізація; використання правових механізмів для регулювання розвитку відносин між людиною та суспільством; запровадження державного управління.

Висновки до розділу 1

Отже, формування будь-якою країною людського капіталу як специфічного економічного ресурсу дозволяє не тільки збільшити економічне зростання, збільшивши кількість продукту, що виробляється національною економікою, але і розподілити його рівномірно. Це свідчить про те, що країна забезпечена ефективними важелями регуляторної функції фінансів.

При перетворенні економіки на постіндустріальний етап розвитку людський капітал виступає пріоритетним фактором виробництва, особливо коли основним товаром економіки є інформація. Специфіка цього ресурсу зумовлена тим, що він вимагає постійних витрат та інвестицій з боку держави, але в той же час, досягши певного рівня (диверсифікуючи вектори та обсяги інвестицій), за сприятливих умов він здатний до самогенерації та самоінвестиції. Однак особливо важливим є навіть не саме формування, а цілеспрямоване використання людського капіталу державою, на яке впливає низка факторів.

Дослідження зарубіжного досвіду розвитку людського капіталу показало, що розвиток людського капіталу – кінцева мета, а все інше – інструменти для його досягнення. Як відомо, головне багатство суспільства – людський капітал з його індивідуальними цінностями, знаннями, вміннями та іншими рисами, що є основою конкурентоспроможності національної економіки.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Оцінка сучасних трендів на світовому ринку людського капіталу

Для оцінки сучасних трендів на світовому ринку людського капіталу проаналізуємо деякі економічні рейтинги.

Щорічно здійснюється аналіз рівня розвитку людського капіталу Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ, World Economic Forum), де застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), під час визначення якого враховуються складові, які, зокрема, характеризують тривалість життя, рівень освіти у країні, рівень професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості.

У доповіді про стан людського капіталу у світі ВЕФ визначає людський капітал як «знання та навички людей, що дозволяють їм створювати цінність у глобальній економічній системі» [70, с.4]. Звіт констатує, що впродовж часу якість людського капіталу може поліпшуватися, якщо він використовується за призначенням, або погіршуватися. У випадку, якщо немає попиту на знання та навички, відбувається деградація.

На думку укладачів рейтингу, сьогодні драйвером економіки більшості країн, що розвиваються, залишається дешева праця. Проте така економічна стратегія наразі стає під загрозою зриву внаслідок змін, породжених Четвертою промисловою революцією. І навпаки, у державах з розвинутою економікою, високою якістю освіти та доходами в основу покладені високотехнологічні ноу-хау. Проте і розвинуті країни перебувають у ризиковому стані внаслідок того, що сектори економіки, які стимулюють розвиток і втілення технологій, можуть залишитися без трудових ресурсів. Світ стикається з кризою талантів. Тому державам життєво необхідно адаптувати свої системи освіти, навчання та підвищення кваліфікації працівників до потреб майбутнього [45, с.36].

Згідно з доповіддю, тільки 25 країн світу використовують більше ніж 70% свого людського капіталу. 50 країн отримали оцінки від 60% до 70%. 41 країна отримала оцінки в межах 50-60%. У середньому світ розвинув лише 62% людського капіталу, або навпаки країни недовикористовують 38% свого потенціалу.

Розглянемо рівень розвитку людського капіталу за регіонами відповідно останніх даних Всесвітнього економічного форуму на рис. 2.1.

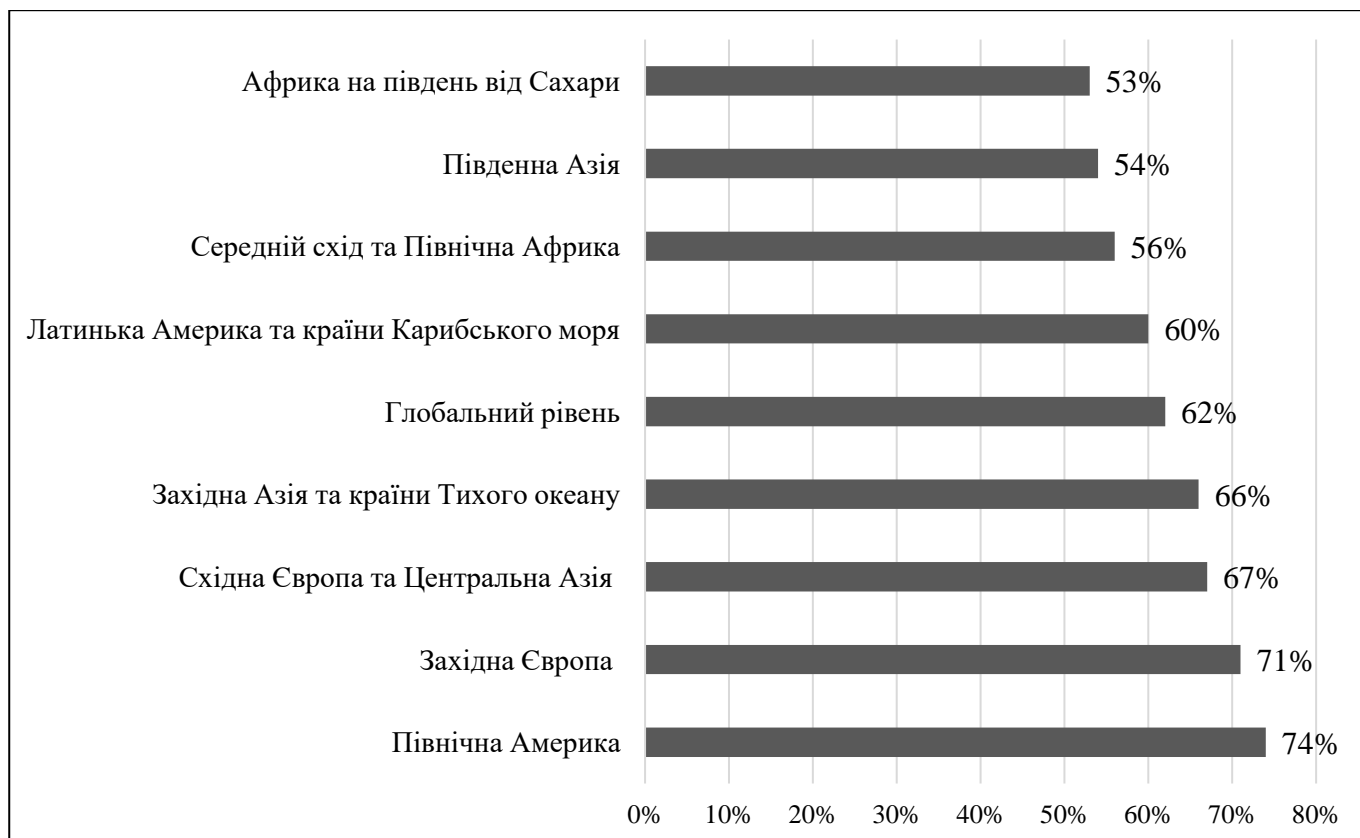


Рис. 2.1. Рівень розвитку людського капіталу за регіонами у 2017 р., (%).

Примітка. Побудовано автором за даними The Global Human Capital Report 2017.

Отже, згідно рис. 2.1. можемо підсумувати, що на регіональному рівні рівень розвитку людського капіталу найбільший у Північній Америці та Західній Європі та найменший у Південній Азії та Африці на південь від Сахари. Однак у кожному регіоні та в різних аспектах людського капіталу в усьому світі існує широкий спектр загальних результатів людського капіталу.

Розглянемо топ 10 країн Глобального індексу згідно останнього дослідження Всесвітнього економічного форуму у табл. 2.1.

Топ 10 країн у Глобальному індексі людського капіталу

Країна	Загальний індекс		Субіндекс потужності		Субіндекс розвитку		Субіндекс ноу-хау	
	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце
Норвегія	77,12	1	80,46	13	82,63	6	72,22	6
Фінляндія	77,07	2	81,05	8	88,51	1	73,62	2
Швейцарія	76,48	3	76,36	28	84,87	2	75,57	1
США	74,84	4	78,18	22	83,45	4	68,99	13
Данія	74,40	5	79,37	16	78,65	14	68,18	17
Німеччина	74,30	6	76,33	29	79,38	12	71,96	7
Нова Зеландія	74,14	7	78,92	18	80,38	8	64,50	22
Швеція	73,95	8	76,21	31	77,10	16	72,89	3
Словенія	73,33	9	81,10	7	79,21	13	67,10	18
Австрія	73,29	10	73,71	45	81,53	7	69,92	11

Примітка. Складено автором за даними The Global Human Capital Report 2017.

Отже, десятку Глобального індексу людського капіталу очолюють менші європейські країни – а саме скандинавські та Швейцарія, також сильні позиції мають США та Німеччина серед найбільших світових економік. Однак чотири країни Східної Азії та Тихоокеанського регіону, три країни Східної Європи та Центральної Азії та одна країна Близького Сходу та Північної Африки також потрапляють до топ 20 Індeksu. Як правило, лідери Індeksu – це економіки з високим рівнем доходу, які давно віддані досягненню рівня освіти своїх людей, і які надають відповідно велике значення нарощуванню свого майбутнього потенціалу людського капіталу та розгортають велику частку своєї робочої сили в професіях, що потребують значних знань, у широкому діапазоні секторів [70, с.10].

Серед країн Північної Америки Сполучені Штати входять у першу десятку, а Канада – у топ-20, займаючи 14 позицію. Дванадцять країн переступили поріг розвитку щонайменше 70% свого людського капіталу. Нідерланди (13 місце) та Бельгія (15 місце) випереджають Великобританію та Францію, які на 23 та 26 місцях відповідно, ці країни складають середній рівень таблиці регіональних ліг, тоді як

три середземноморські країни – Португалія (43 місце), Іспанія (44 місце) та Греція (48 місце) займають нижчі позиції [69, с.10].

Три країни з регіону Східної Європи та Центральної Азії входять до топ-20: Словенія (9 місце), Естонія (12 місце) та Російська Федерація (16 місце). Окрім цих країн варто також відзначити Чеську Республіку (22 місце), Україну (24 місце) та Литву (25 місце), бали яких перевищують 70%. Найнижчим рівнем людського капіталу у країнах згаданого регіону характеризуються Північна Македонія (67 місце) та Албанія (85 місце), що визначається високим рівнем безробіття та неповної зайнятості серед усіх вікових груп [69, с.10].

У Східній Азії країни з найвищим рівнем ефективності, такі як Сінгапур (11 місце), Японія (17 місце) та Корея (27 місце), є глобальними оплотами успіху в людському капіталі.

Розрив між найкращими та найгіршими показниками в Латинській Америці та Карибському басейні менший, ніж у будь-якому іншому регіоні. Дві країни з найкращими показниками в регіоні – Аргентина (52 місце) та Чилі (53 місце). Дві найбільші економіки регіону, Мексика (69 місце) та Бразилія (77 місце), займають середню та нижню половину Індексу загалом, поряд з Перу (66 місце) та Колумбією (68 місце). Найнижчі ряди регіону складають Венесуела (94 місце) та країни Центральної Америки, такі як Гондурас (101 місце) [69, с.10].

Лише одна країна, Ізраїль (18 місце), з Близького Сходу та Північної Африки потрапляє в топ-20. Три держави затоки – Об'єднані Арабські Емірати (45 місце), Бахрейн (47 місце) і Катар (55 місце) – перевершують решту арабських країн регіону та оцінки в середньому діапазоні Індексу. Туреччина (75 місце) розвинула 60% свого людського капіталу. Саудівська Аравія (82 місце), найбільша економіка регіону, випереджає найбільш густонаселену країну Єгипет (97 місце). Алжир (112 місце), Туніс (115 місце) та Марокко (118 місце) складають нижню частину рейтингу, випередивши Мавританію (129 місце) та Ємен (130 місце) [69, с.11].

Серед країн Південної Азії найкраще розвинений людський капітал на Шрі-Ланці (70 місце), а Непал (98 місце), Індія (103 місце), Бангладеш (111 місце) та

Пакистан (125 місце) значно відстають. За винятком Шрі-Ланки, решта ще не досягла межі 60% щодо розвитку свого людського капіталу.

Африка на південь від Сахари є регіоном з найнижчим рейтингом в Індексі. Руанда (71 місце), Гана (72 місце), Камерун (73 місце) та Маврикій (74 місце) розвинули лише біля 53% свого людського капіталу. Південна Африка (87 місце), друга за величиною економіка регіону, розташована в середині рейтингу. Нігерія (114 місце) посідає нижню частину рейтингу, а Ефіопія (127 місце) має найменш розвинений рівень людського капіталу та розташована у рейтингу на четвертому знизу місці [69, с.11].

При зіставленні ноу-хау з розвитком потенціалу та талантів ряд країн виявляється в ситуації високого рівня ноу-хау, але низького загального розвитку. Зокрема, в таких країнах, як Франція, Греція, Італія та Об'єднані Арабські Емірати, є потенціал для підвищення показників свого людського капіталу за рахунок більш широкого ознайомлення своїх співробітників зі складними ноу-хау і залучення до роботи більшої частки своїх талантів, включаючи створення нових можливостей до розвитку висококваліфікованих та середньокваліфікованих працівників, в умовах розвитку їх економік як таких, що орієнтовані на високу кваліфікацію та галузеве розширення й інвестування.

У Північній Америці, Західній Європі, на Близькому Сході та в Північній Африці, а також у Східній Європі та Центральній Азії можна є потенціал для поліпшення та розвитку талантів своїх країн з високим потенціалом. Регіон Африки, що знаходиться на південь від Сахари, та Південна Азія потребують набагато більших інвестицій у розвиток своїх поточних та майбутніх робочих кадрів, щоб розширити свої порівняно низькі поточні можливості [69, с.11].

З метою підкреслення величезного значення людських ресурсів в ООН був розроблений спеціальний узагальнюючий показник Індекс розвитку людини (ІРЛ, Human Development Index). ІРЛ визначається як сукупність трьох визначальних людських потреб: можливість прожити довге та здорове життя, отримати знання, мати доступ до ресурсів, що забезпечать гідний рівень життя.

Показник людського розвитку складається з [45, с.34]:

- очікуваної тривалості життя, яка вимірюється середньою тривалістю життя для населення віком від 25 років до 85 років;
- інтеграційного показника рівня освіти, що включає частку неграмотного населення, об'єднаного показника доступності населенню початкової, середньої та вищої освіти – частка учнів відповідної вікової групи;
- рівень життя, що вимірюється реальним ВВП на душу населення.

Розглянемо рівень людського розвитку за регіонами світу згідно останніх даних Програми розвитку ООН (ПРООН) у табл. 2.2 [68].

Таблиця 2.2

Індекс людського розвитку та його компоненти за регіонами світу, 2018 р.

Регіон	ІЛР	Очікувана тривалість життя при народженні	Очікувані роки навчання	Середні роки навчання	ВВП на душу населення (дол.США)
Європа і Центральна Азія	0,779	74,2	14,6	10,2	15,498
Латинська Америка і країни Карибського моря	0,759	75,4	14,5	8,6	13,857
Східна Азія та країни Тихого океану	0,741	75,3	13,4	7,9	14,611
Арабські країни	0,703	71,9	12,0	7,1	15,721
Південна Азія	0,642	69,7	11,8	6,5	6,794
Африка на південь від Сахари	0,541	61,2	10,0	5,7	3,443
Світ	0,731	72,6	12,7	8,4	15,745

Примітка. Складено автором за даними Human Development Report 2019.

За даними таблиці 2.2 можемо зробити висновок, що найвищим індексом людського розвитку характеризується Європа та Центральна Азія, а найнижчий індекс характерних для країн Африки. Очікувана тривалість життя у світі, за статистичними даними, складає 72,6 років, країни Європи та Центральної Азії перевищують цей показник на 1,4 роки. У світовому вимірі очікувана тривалість навчання складає 12,7 років, для країн Європи та Центральної Азії – 14,6 років.

Єдиний показник, в якому європейські та центральноазійські країни не мають першості, – це показник ВВП на душу населення, в якому лідирують Арабські країни з показником 15,721 дол. США, випереджаючи Європу та Центральну Азію, де цей показник – 223 дол. США.

Розглянемо топ 10 країн за Індексом людського розвитку ПРООН та його складовими елементами у останньому звіті організації у табл. 2.3 [68].

Таблиця 2.3

Топ 10 країн за Індексом людського розвитку та його компонентами у 2018 р.

Країни	ІЛР	Очікувана тривалість життя при народженні	Очікувані роки навчання	Середні роки навчання	ВВП на душу населення (дол.США)
Норвегія	0,954	82,3	18,1	12,6	68,059
Швейцарія	0,946	83,6	16,2	13,4	59,375
Ірландія	0,942	82,1	18,8	12,5	55,660
Німеччина	0,939	81,2	17,1	14,1	46,946
Гонконг	0,939	84,7	16,5	12,0	60,221
Австралія	0,938	83,3	22,1	12,7	44,097
Ісландія	0,938	82,9	19,2	12,5	47,566
Швеція	0,937	82,7	18,8	12,4	47,955
Сінгапур	0,935	83,5	16,3	11,5	83,793
Нідерланди	0,933	82,1	18,0	12,2	50,013

Примітка. Складено автором за даними Human Development Report 2019.

Згідно даних таблиці 2.3, перше місце за Індексом людського розвитку займає Норвегія, з показником – 0,954. За очікуваною тривалістю життя серед 10-ти країн, найбільша у Гонконгу, що складає 84,7 років, а найменша у Німеччині, що становить 81,2 роки. За очікуваними роками навчання Австралія перша серед цих 10-ти країн, маючи показник 22,1 роки, а за середніми роками навчання лідирує Німеччина з показником 14,1 роки. Найбільший показник ВВП на душу населення у Сінгапурі 83,793 дол. США, найменший у Австралії – 44,097 дол. США.

Індекс людського капіталу Світового банку відображає, які країни найкраще мобілізують економічний та професійний потенціал своїх громадян, а які втрачають його через недостатню увагу до освіти, навчання протягом усього життя та профілактики захворювань. Індекс базується на таких показниках: виживання (частка дітей, які вижили після п'яти років); школа (очікувані роки навчання до 18 років, якість освіти); здоров'я [38, с.78].

Розглянемо топ 10 країн, за індексом людського капіталу Світового банку у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Показники індексу людського капіталу Світового банку за країнами, 2020 р.

Країни	Вживання дітей після 5 років	Коефіцієнт виживання дорослих (15-60 р.)	Індекс людського капіталу
Сінгапур	1,00	0,95	0,88
Гонконг	0,99	0,95	0,81
Японія	1,00	0,95	0,80
Корея	1,00	0,94	0,80
Канада	1,00	0,94	0,80
Фінляндія	1,00	0,93	0,80
Макао (САР), Китай	0,99	0,96	0,80
Швеція	1,00	0,95	0,80
Ірландія	1,00	0,94	0,79
Нідерланди	1,00	0,95	0,79

Примітка. Складено автором за даними The World Bank The Human Capital Index 2020 Update.

Згідно таблиці 2.4, лідерами за індексом людського капіталу Світового банку є Сінгапур (0,88) та Гонконг (0,81). Японія, Корея, Канада, Фінляндія, Макао та Швеція мають однаковий індекс, що складає 0,80. За оцінками експертів, високий показник Сінгапуру зумовлений якісною освітою в країні та інноваційною системою медичного страхування.

Розглянемо індекс людського капіталу Світового банку за регіонами у табл. 2.5.

Показники індексу людського капіталу Світового банку за регіонами, 2020 р.

	Вживання дітей після 5 років	Очікувані роки навчання	Коефіцієнт виживання дорослих (15-60 р.)	Індекс людського капіталу
Північна Америка	0,99	13,3	0,91	0,75
Європа і Центральна Азія	0,99	13,1	0,90	0,69
Східна Азія та країни Тихого океану	0,98	11,9	0,86	0,59
Середній Схід та Північна Африка	0,98	11,6	0,91	0,57
Латинська Америка і країни Карибського моря	0,98	12,1	0,86	0,56
Південна Азія	0,96	10,8	0,84	0,48
Африка на південь від Сахари	0,93	8,3	0,74	0,40

Примітка. Складено автором за даними The World Bank The Human Capital Index 2020 Update.

Найвищим рівнем розвитку людського капіталу згідно з експертами Світового банку характеризується регіон Північної Америки (0,75), який має найвищі показники у всіх трьох вимірах. Окрім Північної Америки регіон Європи та Центральної Азії також характеризується найвищим рівнем виживання дітей після 5 років (0,99), а у коефіцієнті виживання дорослих (15-60 р.) на першому місці також знаходиться Середній Схід та Північна Африка з показником 0,91. Найгірший показник Індексу людського капіталу Світового банку має Африка на південь від Сахари (0,4), яка також має найменші показники у трьох складових Індексу.

У 2020 фінансовому році Світовий банк виділив близько 5,2 млрд. дол. США на освітні програми, технічну допомогу та інші проекти, спрямовані на вдосконалення навчання та надання кожному можливості отримати освіту, необхідну для досягнення успіху. Поточний портфель освітніх проектів складає 20,6 млрд. дол. США, що підкреслює важливість освіти для досягнення подвійних цілей Світового банку, припинення крайньої бідності та підвищення загального процвітання. Світовий банк працює над освітніми програмами у понад 80 країнах і прагне допомогти країнам досягти Цілі сталого розвитку (ЦСР) до 2030 р. [71].

З розповсюдженням Covid-19 система освіти стикається з новою кризою, оскільки понад 160 країн наприкінці березня 2020 р. передбачали певні форми закриття шкіл, що зачіпає щонайменше 1,5 млрд. дітей та молоді. Через рік пандемії COVID-19 системи освіти у всьому світі продовжують боротися зі складними рішеннями про те, коли і як відкрити роботу. Станом на вересень школи у понад 100 країнах залишалися закритими або закривались після відновлення роботи, але понад 70 країн повернули учнів та вчителів до класів.

Щоб допомогти вирішити цю проблему, Світовий банк працює у 54 країнах над 80 проектами, загальна вартість яких складає 2,6 млрд. дол. США та які пов'язані з COVID-19, охоплюючи усі етапи отримання освіти – від дошкільної освіти до вищої освіти. Цей процес включає реструктуризацію проектів, додаткове фінансування та нові проекти. Експерти Світового банку надали своєчасну політичну консультативну підтримку в 65 країнах та використовують партнерські відносини для розробки продуктів знань та світових суспільних благ для підтримки зусиль країн [71].

Отже, фінансові ресурси та час, витрачений на освіту, є інвестиціями для розвитку людського капіталу. Професіонали з вищою освітою частіше знаходять високооплачувану роботу, що є додатковим стимулом до навчання протягом усього життя.

2.2. Аналіз використання людського капіталу: світовий досвід

Слід відзначити необхідність розгляду міжнародного досвіду регіональної політики та управління територіями, який свідчить, що дана політика переслідує збереження і розвиток людського капіталу через реалізацію принципів рівних можливостей для всіх регіонів.

Сучасна регіональна політика базується на взаємозв'язку між накопиченням людського капіталу і економічним зростанням. Досвід європейських країн, що досягли високого рівня виробництва, демонструє важливість розвитку соціальної

інфраструктури, підвищення рівня освіти та її доступності, охорони здоров'я тощо в забезпеченні економічного зростання.

Зазначимо, що в унітарних європейських країнах повноваження регіонів у розробці соціально-економічної політики обмежені. У федеративних країнах – США, Канаді – повноваження регіонів більші. Поряд з політикою вирівнювання на федеральному рівні, на рівні регіонів реалізується самостійна політика соціально-економічного розвитку, що впливає на привабливість регіону, підвищення якості життя [60, с. 285].

Так, інвестиційна політика, яка повинна спрямовуватися на зниження виробничих витрат у деяких регіонах, веде до створення економічно виправданих робочих місць. Вона включає пільгове оподаткування бізнесу (Канада, США, Норвегія, Швеція), кредитування (Канада, Швеція, Фінляндія), субсидіювання транспортних витрат (Фінляндія, Швеція) і державні інвестиції в розвиток транспортної інфраструктури та інших комунікацій (Швеція, Канада).

Показовим є вплив людського капіталу на зростання економіки на прикладі Японії. У країні, що дотримується століттями ізоляціоністської політики, завжди був високий рівень людського капіталу, включаючи освіту та тривалість життя. У Японії розвиток людського капіталу розглядається як пріоритетний напрямок інформаційно-технічної революції і користується державною підтримкою.

В Японії витрати на перепідготовку одного інженера втричі менші, ніж пошук і прийом на роботу нового. Такий підхід пояснюється тим, що процес упровадження нових технологій повинен бути динамічним і вимагає постійного оновлення знань. Причому, часто виявляється, що перепідготовка працівника буде вигіднішою, ніж його заміна. Так, японські фірми через кожні 1,5-5 р. проводять ротацію кадрів: кожного працівника намагаються розвинути всебічно, в нього «вкладають» гроші, навчають нової професії і забезпечують його професійний ріст. Японські працівники мають довічно гарантовану роботу і більше 30% оплати їхньої праці залежить від прибутку фірми. Тому в кожному технічному нововведенні японський робочий бачить і свій майбутній успіх [60, с. 286].

Досить цікавим є також приклад Німеччини, яка за рівнем економічного розвитку, величиною економічного потенціалу, часткою у світовому виробництві, ступенем залучення до міжнародного розподілу праці та іншими важливими критеріями належить до найбільш високорозвинених держав світу. До тих країн світу, які не маючи великих запасів корисних копалин і особливо сприятливих умов для сільськогосподарського виробництва, зуміли досягти національного економічного успіху завдяки використанню таких факторів економічного зростання, як [60, с. 286]:

- досягнення НТП;
- висока якість «людського капіталу» (рівень освіти, професійна структура, соціальний склад, стан здоров'я);
- активна участь у світових господарських зв'язках, розумна внутрішня економічна політика.

У Німеччині витрати на освіту вдвічі перевищують витрати на військові потреби, а всі вкладення в розвиток людини більші за військові витрати у 15-20 разів.

У низці європейських країн, у тому числі в Німеччині, спостерігаються проблеми, пов'язані з тим, як простимулювати приватні фірми вкладати кошти в людський капітал. Як правило, ці проблеми вирішуються за участю держави. У Німеччині реалізуються програми спільної підготовки фахівців ВНЗ і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу), наприклад, існує центр професійної освіти концерну «Сіменс». Такий метод дозволяє більш ефективно вести підготовку майбутніх фахівців, щоб вони одразу отримали практичні навички роботи і після закінчення навчального закладу могли б оперативно вливатися у виробничий процес та підвищувати його ефективність. Також з боку держави в Німеччині ведеться політика професіоналізації політики, скорочення спеціальностей у рамках багатопрофільного навчання.

Основні інструменти регулювання процесів формування та використання людського капіталу в деяких країнах світу наведено у додатку Б.

Досвід Китаю, який володіє найбагатшим людським капіталом у світі, що є найсильнішим з усіх його національних стратегічних ресурсів, також заслуговує на

увагу. За останній рік китайський уряд потроїв суму коштів, що виділяють на науку. Планується збільшити фінансування науки і фундаментальних досліджень і досягти рівня США. Такі потужні інвестиції повинні посприяти накопиченню і серйозному примноженню людського капіталу, а також виходу країни на новий щабель розвитку.

Південна Корея втілює чудову історію успіху: за одне покоління жителі Південної Кореї, очолювані військовими диктаторами протягом 40 років, створили тринадцяту за величиною економіку у світі та найбільш життєздатну демократію в Азії. При низькому рівні та якості людського капіталу інвестиції у високотехнологічні галузі довгий час не мали віддачі, тому Південна Корея почала розраховувати на інвестиції в людський капітал, у його освітній частині, що дозволило зробити модель «економіки знань».

Фундаментом формування людського капіталу тут є висока культура більшості населення країни. Керівництво країни чітко розуміє, що розвиток освіти і науки є основною передумовою економічного розвитку. У країні 408 вищих навчальних закладів та коледжів, 3,5 млн. студентів – 32% з них здобувають інженерну освіту. За часткою студентів країна посідає одне з провідних місць у світі. На додаток до державних, досить значні приватні інвестиції у розвиток науки за рахунок пожертв найбільших корпорацій країни. Діяльність державних навчальних закладів

Південної Кореї не оподатковується, недержавна – не оподатковується з точки зору реінвестованих коштів у навчальний процес. Ключ до успіху Південної Кореї полягає у збалансованих відносинах між стабільними урядами та приватним сектором [60, с.288].

Людський капітал визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, а й на якість економічного зростання.

Всесвітній економічний форум опублікував рейтинг країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018 рр. (The Global Competitiveness Index). Традиційно рейтинг очолювала Швейцарія. До десятки найбільш

конкурентоспроможних, як і в попередньому дослідженні, увійшли США, Сінгапур, Нідерланди, Німеччина, Гонконг, Швеція, Великобританія, Японія та Фінляндія [40].

Таким чином, аналіз існуючого досвіду використання людського капіталу дав можливість визначити, що сьогодні на основі теорії та практики розвитку людського капіталу формується успішна парадигма розвитку США та провідних європейських країн. Спираючись на теорію і практику людського капіталу, Швеція на початку 21 ст. модернізувала свою економіку та відновила свої провідні позиції у світовій економіці. Сучасним трендом розвитку постіндустріальних країн є значна увага та інвестиції у розвиток людського потенціалу, адже він є основою дня нового економічного розвитку світу.

2.3. Домінанті чинники та тенденції розвитку людського капіталу в Україні

Україна розробила низку документів та програм щодо сталого розвитку людського капіталу. Зокрема, Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» окреслює основні вектори та визначає стратегічні орієнтири, згідно з якими 75% випускників загальноосвітніх шкіл будуть володіти принаймні двома іноземними мовами, що підтверджується міжнародними сертифікатами; Україна візьме участь в одному з найавторитетніших міжнародних опитувань якості освіти PISA OECD і увійде до 50 найкращих країн, які беруть участь у дослідженні.

Хоча перший показник ще не досягнутий, у 2018 р. Україна вперше долучилася до опитування якості освіти PISA та посіла 39 місце серед 80 країн, які брали участь в опитуванні. Результати якості освіти PISA 2018 показали, що в даний час кожен п'ятий учень (студент) у країнах-членах Організації економічного розвитку та співробітництва ОЕСР та кожен четвертий в Україні має низький рівень читання, математики та / або природничої грамотності [38, с.80].

В Україні визнання на національному рівні Глобальних цілей сталого розвитку є необхідною умовою реформування систем освіти та охорони здоров'я з метою

забезпечення всеохоплюючої та рівноправної якісної освіти та можливостей навчання протягом усього життя, а також пропаганди здорового способу життя та добробуту для населення усіх вікових прошарків [38, с.81].

Цей підхід сприяє не лише розвитку людського капіталу, але й збільшенню фінансування всіх рівнів освіти та охорони здоров'я через концентрацію фінансових ресурсів такого капіталу, підприємств, органів місцевого самоврядування, держави та світового співтовариства.

Моніторинг показників досягнення четвертої мети сталого розвитку «Якісна освіта» показує, що Україні вдалося зберегти багато своїх порівняльних переваг у галузі якості освіти, і це сприяє розвитку людського капіталу. Зокрема, охоплення вищою освітою сягає 82%, частка населення старше 25 років з вищою та неповною вищою освітою становить понад 50%, а чверть населення має професійно-технічну освіту.

Розглянемо динаміку кількості закладів освіти в Україні у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка кількості закладів освіти в Україні за 2017-2019 рр.

	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Заклади дошкільної освіти (на кінець року), тис.	14,9	14,9	14,8
у них дітей, тис.	1304	1278	1230
Заклади загальної середньої освіти (на початок навчального року), тис.	16,2	15,5	15,2
у них учнів, тис.	3922	4042	4138
Заклади професійної (професійно-технічної) освіти (на кінець року)	756	736	723
у них учнів, слухачів, тис.	269	255	246
Заклади вищої освіти (на початок навчального року)	661	652	619
у них студентів, тис.	1539	1522	1440
Наукові установи та заклади вищої освіти (на кінець року), які мають аспірантуру	475	475	417
у них аспірантів, осіб	24786	22829	25245
Наукові установи та заклади вищої освіти (на кінець року), які мають докторантуру	277	270	253
у них докторантів, осіб	1646	1145	1113

Джерело: Україна у цифрах 2019. Статистичний збірник. - Державна служба статистики України. - К. - 2020. -с. 15.

Отже, у таблиці 2.6 спостерігаємо поступовий спад кількості закладів освіти за 2017-2019 рр., що пов'язано з реформуванням освіти, а також учнів у них. Крім учнів закладів загальної середньої освіти, їх кількість у 2019 р. збільшилася до 4138 тис. ос., кількість аспірантів також зросла – 25245 ос. у 2019 р.

Розглянемо витрати на підготовку фахівця в Україні у табл. 2.7. Отже, згідно табл. 2,7, можемо підсумувати, що загальні витрати на підготовку фахівця значно збільшилися за 2015-2019 рр. Середні витрати на одного аспіранта, які навчаються без відриву від виробництва виросли більш як в 2 рази у 2019 р. порівняно з 2015 р.

Таблиця 2.7

Динаміка витрат на підготовку фахівця 2015-2019 рр.

Витрати на підготовку фахівця	2015	2016	2017	2018	2019
Середні витрати на одного приведенного студента, грн.	27890,0	29606,9	33577,4	40724,7	52482,7
Середні витрати на одного аспіранта, які навчаються без відриву від виробництва, грн.	15167,0	16251,8	18055,8	30802,2	34109,3
Середні витрати на одного аспіранта, які навчаються з відривом від виробництва, грн.	39284,2	42207,6	51785,7	72244,4	95359,8
Середні витрати на одного докторанта, грн.	52445,5	60872,5	71168,2	121555,72	135695,09

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Найбільше видатків з державного бюджету виділяється на докторанта – 135695,09 грн. у 2019 р., найменше на аспіранта без відриву від виробництва – 34109,3 грн.

Розглянемо динаміку кількості учнів у розрахунку на одного вчителя на рис. 2.2.

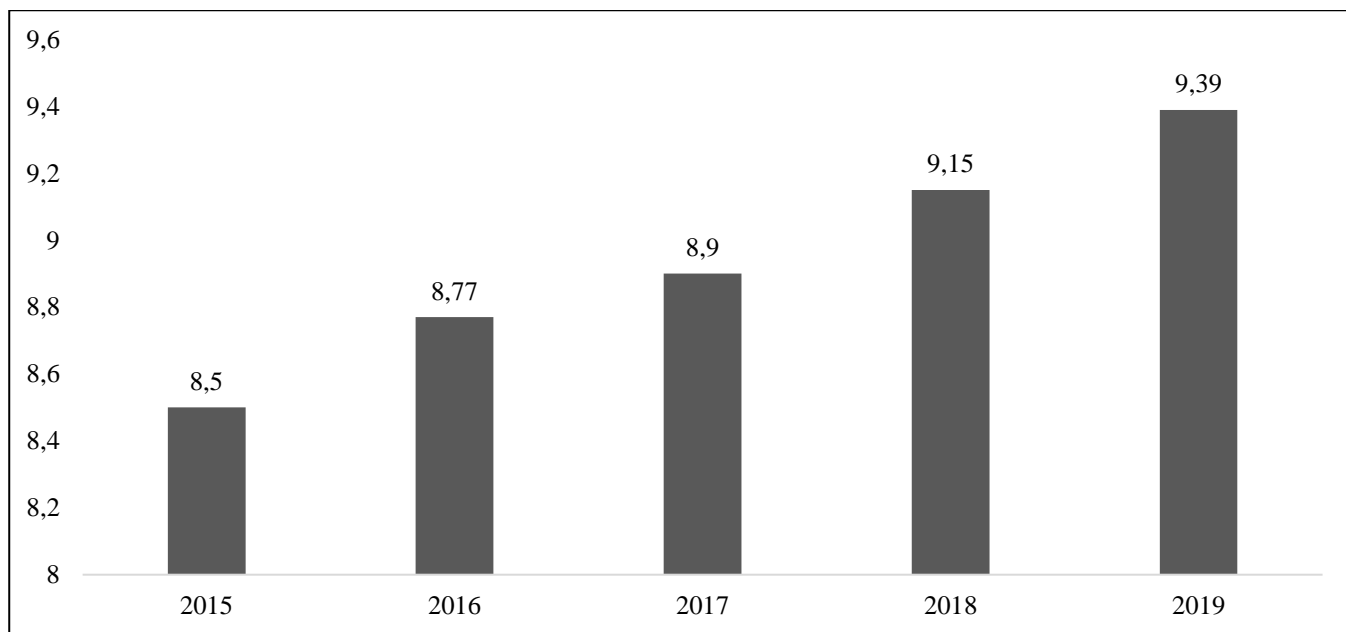


Рис. 2.2. Кількість учнів денних закладів загальної середньої освіти у розрахунку на одного вчителя, на початок навчального року, 2015-2019 рр.

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Таким чином, збільшення кількості денних учнів загальноосвітніх шкіл на одного вчителя на початку навчального року з 8,50 у 2015 р. до 9,39 у 2019 р. за рахунок оптимізації загальної середньої освіти та, зокрема, формування мережі підтримка шкіл з філіями (з 2016 р., коли в Україні було створено 137 допоміжних шкіл, їх кількість зросла до 887 на кінець 2019 р.).

Водночас Україна має середній рівень доходу та значний потенціал зростання, переваги використання людського капіталу – це «потужна система освіти та висококваліфіковані людські ресурси». Однак людський капітал, що генерується в країні, має незначний вплив на продуктивність праці та національне багатство [38, с.81].

Вища освіта не гарантує навіть базових когнітивних навичок, оскільки:

- лише 70% п'ятирічних дітей відвідують дошкільні заклади [58, с.30];
- середній студент проводить 2,8 року навчання неефективно; розрив у тривалості навчання набагато більший, ніж у країнах з високоефективними системами освіти (Канада, Фінляндія та Республіка Корея);

- на початок 2019 навчального року на одного вчителя припадало 9,39 учнів денної форми навчання середньої школи [58, с.30];
- середня вартість навчання одного спеціаліста сягає 40 тис. грн., тому Україна витрачає на освіту більшу частку свого ВВП, ніж більшість країн ЄС та ОЕСР;
- навички, необхідні зростаючим секторам, відрізняються від тих, що розвиваються системою освіти, а необхідні зміни повільні;
- продуктивність праці та дохід на душу населення є низькими порівняно з іншими країнами, незважаючи на освітні досягнення;
- існує великий розрив між рівнем освіти та зайнятістю (особливо серед молоді);
- лише 9% населення бере участь у формальних та неформальних видах освіти та навчання (переважно у віці 15-24 років) [63, с.32];
- частка витрат населення в загальних видатках на охорону здоров'я становить у 2018 р. – 48,24 % [63, с.28].

Іншою проблемою вищої освіти в Україні є те, що майже у 90% випадків не гарантує випускнику ВНЗ відповідної роботи за фахом.

Про неефективне використання людського капіталу, а фактично його деградацію, свідчить статистично підтверджений факт того, що майже кожен другий громадянин України, який отримав освіту, не працює за спеціальністю [45, с.122].

Соціальний, економічний та культурний розвиток країни в майбутньому залежить від того, як держава фінансуватиме створення нового людського капіталу, отримуючи право на майбутній прибуток від його використання. На рис. 2.3. наведені дані про обсяги фінансування людського капіталу в окремих сферах та їх частку у видатках Державного бюджету України.

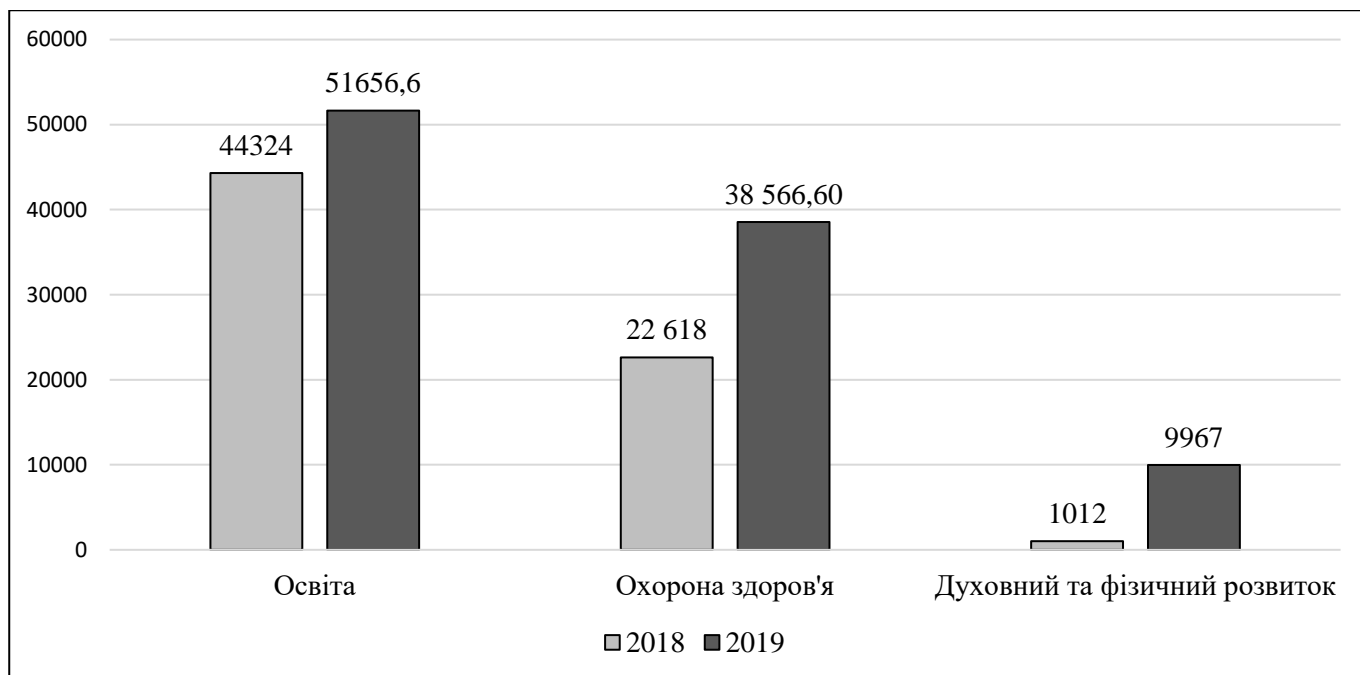


Рис. 2.3. Динаміка витрат Державного бюджету України на розвиток людського капіталу, 2018-2019рр. (млн. грн.)

Примітка. Побудовано автором за даними Міністерства фінансів України.

Отже, згідно рис. 2.3, найбільше видатків з державного бюджету за 2018-2019 рр. йде на освіту, на другому місці – охорона здоров'я, і відповідно на третьому – духовний та фізичних розвиток. Можемо спостерігати зростання видатків у 2019 р. порівняно з 2018 р. по всім галузям.

Проте формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участі підприємств, установ, організацій, які споживають даний капітал у процесі своєї діяльності.

Проаналізуємо розвиток людського капіталу в Україні з боку демографічної ситуації (див. табл. 2.8).

За даними Державної служби статистики, чисельність населення в Україні протягом останніх 27 років неухильно скорочується, тобто спостерігається стійка депопуляція.

Слід зазначити, що перевищення показників смертності над народжуваністю є характерним не лише для України. У більшості країн Європи також спостерігається депопуляція. Україна вирізняється лише масштабністю та темпами депопуляції.

Динаміка демографічних показників в Україні, 2015-2020 рр.

	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р. (станом на 01.09)
Чисельність населення, млн. осіб	42 929,3	42 760,5	42 584,5	42 386,4	42 153,2	41 902,4
Смертність населення, тис. осіб	594 796	583 631	574 123	587 665	581 114	378315
Народжуваність, тис. осіб	411 781	397 037	363 987	335 874	308 817	193138
Природний приріст, скорочення (-)	-183 015	-186 594	-210 136	-251 791	-272 297	-185 177

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Україна належить до країн із досить високим рівнем старіння населення. За величиною частки осіб віком 60 років і старше в загальній чисельності населення вона належить до 30 найстаріших держав світу, зі зростанням індексу старіння за останні 25 років майже вдвічі, в тому числі в міських населеннях, де переважають малодітні сім'ї – в 2,3 рази, у селах – лише 1,4 рази [45, с.60].

За шкалою ООН, країнами з старим населенням вважаються країни, в яких частка населення віком понад 65 років складає більше 7%. В Україні частка осіб віком понад 65 років у 2019 р. складає 16,7% [17].

Як видно з наведених у таблиці 2.7 даних, показник смертності в Україні має хвилеподібний характер. Видно позитивну динаміку смертності населення за останні 5 років. Але коефіцієнт смертності залишається одним із найвищих у Європі.

Незважаючи на відносно високі показники України у сфері дитячого здоров'я, сьогодні вона стикається з серйозними проблемами у цих питаннях (у т.ч. протидії захворюванням, яким можна запобігти шляхом вакцинації), які обмежують потенціал громадян і економіки країни та стають на заваді її європейським прагненням. Нині в Україні мешкає близько 223 тис. людей, які живуть з ВІЛ/СНІД (ЛЖВ), що складає 0,9% населення віком від 15 до 49 років та є свідченням однієї з найтяжчих епідемій ВІЛ/СНІД у Європі.

Дані досліджень говорять про те, що половина інфікованих осіб не знають про свій ВІЛ-позитивний статус. Поряд із цим, спостерігається епідемія гепатиту С, до чинників якої належать споживання ін'єкційних наркотиків та відсутність можливостей для лікування за доступними цінами. Україна також є однією з п'яти країн, які мають найвищий у світі рівень захворюваності на туберкульоз із множинною лікарською стійкістю (МЛС-ТБ) [51, с.31].

Недосконалість заходів з імунізації населення призвела до того, що сьогодні рівень охоплення громадян програмами імунізації є одним із найнижчих у світі. Відсутність достовірної інформації про вакцини та помилкові відомості, розповсюджені у звичайних медіа та через соціальні мережі, спонукають батьків відмовлятися від вакцинації дітей; у свою чергу, це створює імунізаційну прогалину, яка робить країну та регіон у цілому вразливими до спалахів відповідних хвороб.

Руїнація довіри до держави, зокрема до тих її органів, які займаються питаннями охорони здоров'я, поряд з необхідністю здійснювати неофіційні виплати за медичні послуги та недосконалою нормативно-правовою базою стали причиною катастрофічно низьких рівнів імунізації населення. Відсутність чи неповнота заходів з вакцинації дітей у майбутньому призведе до спалахів тих хвороб, яким можна запобігти шляхом імунізації, що поставить під загрозу перспективи європейської інтеграції України [51, с.31].

Наступним, не менш важливим, з точки зору оцінки людського капіталу, є показник очікуваної тривалості життя – один з ключових показників, що входять у розрахунок індексу розвитку людського потенціалу (див. рис. 2.4).

У 2019 році в Україні був досягнутий історичний максимум очікуваної тривалості життя для жінок – 76,9 років. Для чоловіків цей показник склав 67 років у 2017 р. Спостерігаємо коливання у динаміці показників очікуваної тривалості життя.

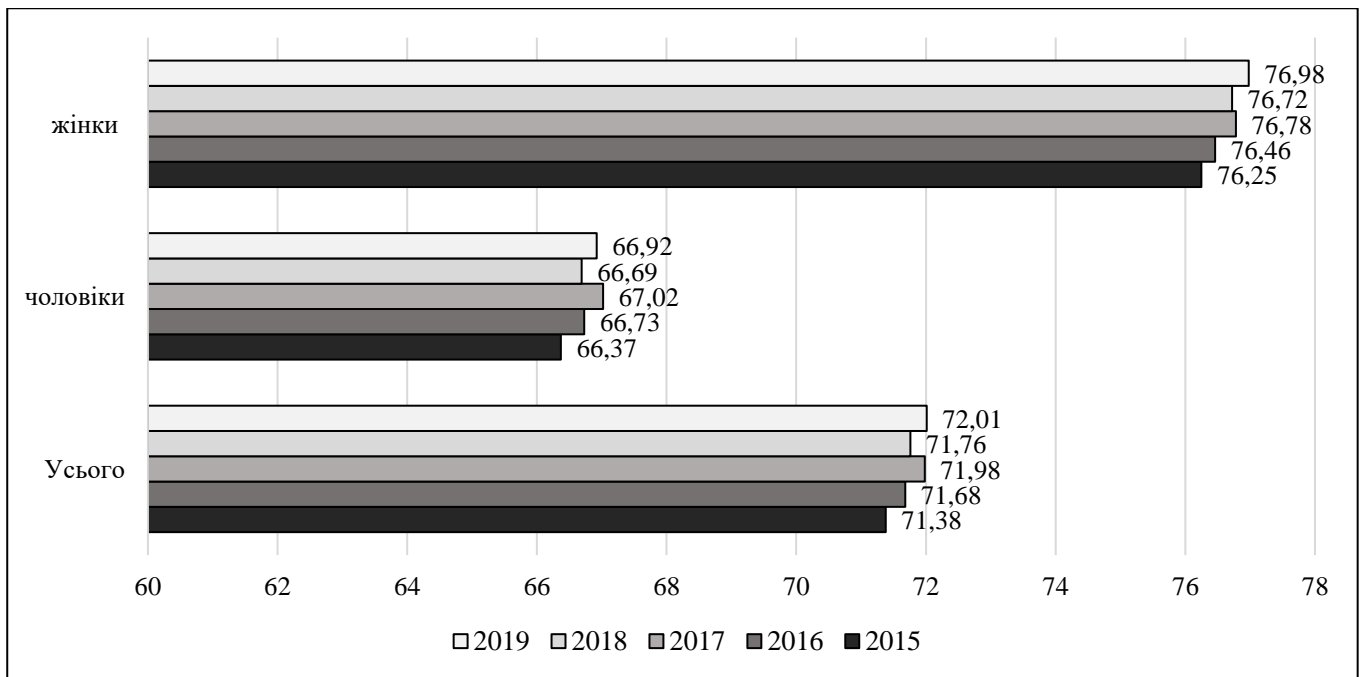


Рис. 2.4. Середня очікувана тривалість життя при народженні за статтю, 2015-2019 рр.

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Однак, за європейськими мірками, сам по собі цей показник є дуже низьким: за очікуваною тривалістю життя Україна відстає від більш розвинутих країн. Головна причина низької очікуваної тривалості життя в Україні полягає в тому, що значна частина смертей відбувається передчасно і від причин, безпосередньо не пов'язаних з віком, тобто не детермінованих процесом старіння. Окрім цього недостатній рівень розвитку первинної діагностики захворювань також негативно впливає на середню тривалість життя. Відсутність первинної діагностики призводить до того, що люди потрапляють в лікарні з такими стадіями захворювання, які або не лікуються, або дозволяють підтримувати життя без можливості повернутись до звичайного способу життя. Таким чином, ігнорування розвитку сфери охорони здоров'я не лише негативно впливає на тривалість життя, а й сповільнює можливість розвитку людського капіталу через недоінвестування в нього.

На процес формування, відтворення та розвиток людського капіталу в Україні впливає рівень доходів населення (див. рис. 2.5).

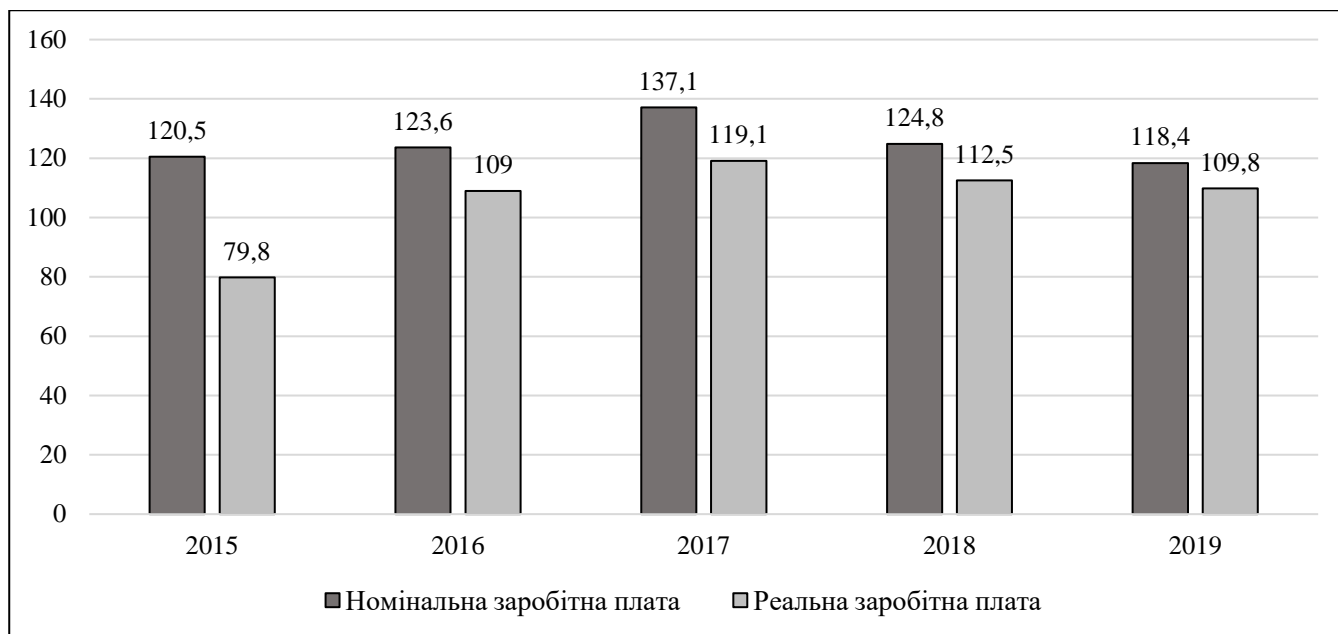


Рис. 2.5. Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати, 2015-2019 рр. (%)

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Аналіз динаміки доходів населення України показує, з 2015 р. до 2017 р. номінальна та реальна заробітні плати зростали, а з 2017 р. до 2019 р. спостерігаємо спад рівня доходів населення України. Цей результат зумовлений головним чином галопуючим зростанням цін, а точніше невідповідністю зростання цін та заробітної плати. Зниження темпів зростання реальної заробітної плати є негативною тенденцією, оскільки це призводить не до покращення рівня життя, а до його погіршення.

Для аналізу розвитку людського капіталу розглянемо ринок праці у табл. 2.9:

Таблиця 2.9

Динаміка основних показників ринку праці, 2010-2019, тис. осіб

	Зайняте населення		Безробітне населення (за методологією МОП)	
	у віці 15-70 років	працездатного віку	у віці 15-70 років	працездатного віку
2015 р.	16 443,2	15 742,0	1 654,7	1 654,0
2016 р.	16 276,9	15 626,1	1 678,2	1 677,5
2017 р.	16 156,4	15 495,9	1 698,0	1 697,3
2018 р.	16 360,9	15 718,6	1 578,6	1 577,6
2019 р.	16 578,3	15 894,9	1 487,7	1 486,9

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Дані табл. 2.9 свідчать про те, що кількість зайнятого населення впродовж 2015-2017 рр. збільшувалася, як осіб у віці 15-70 років, так і осіб працездатного віку. А з 2017 р. по 2019 р. спостерігаємо ріст зайнятого населення. Щодо безробітного населення, то спостерігаємо протилежну динаміку відповідно.

Відповідно наслідком безробіття є міграція робочої сили (рис. 2.6.):

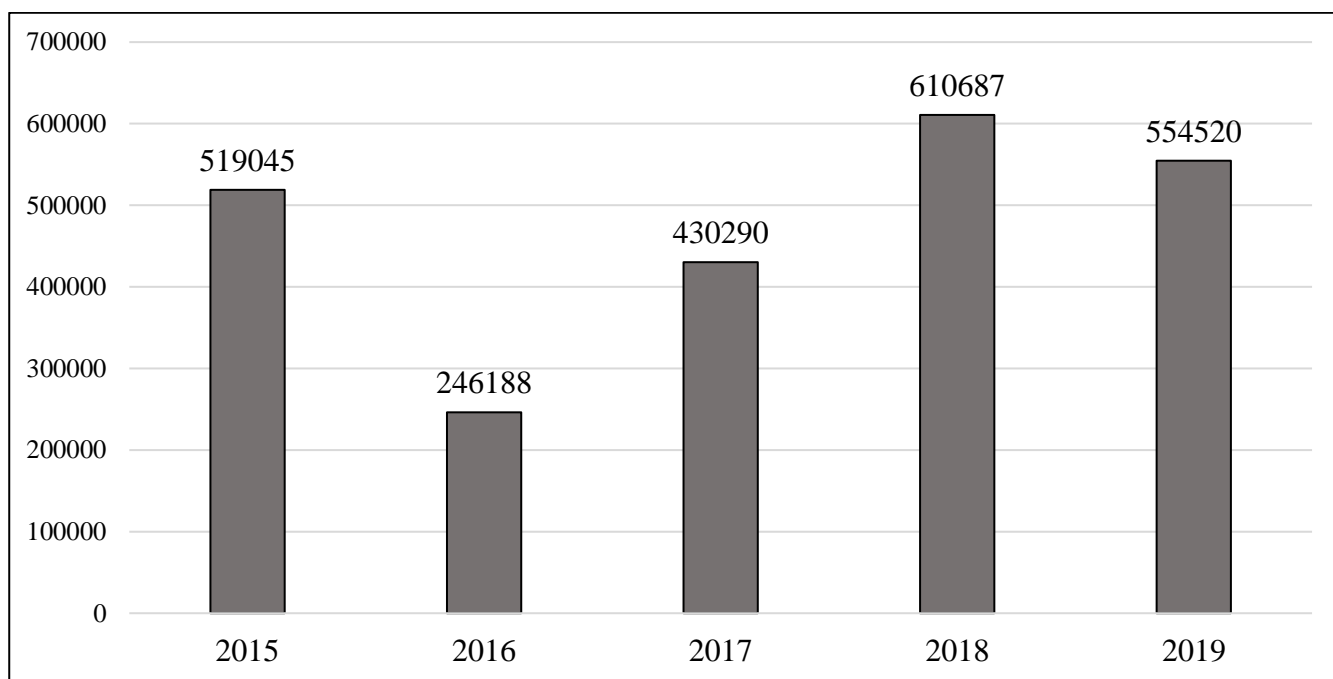


Рис. 2.6. Динаміки трудових мігрантів з України, 2015-2019 рр., осіб

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Згідно Державної служби статистики України, кількість трудових мігрантів у 2016 р. різко скоротилася порівняно з 2015 р. А вже з 2016 р. спостерігаємо їх зростання. У 2018 р. їх кількість склала 610 687 осіб, що значно більше за показник 2015 р. У 2019 р. менша кількість громадян виїхала за кордон, на нашу думку, це обґрунтовано пандемією та карантинними заходами.

Розглянемо місце людського капіталу України за останнім рейтингом Всесвітнього економічного форуму у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Глобальний індекс людського капіталу України 2017, детальний рейтинг

Країна	Загальний індекс		Субіндекс потужності		Субіндекс розвитку		Субіндекс ноу-хау	
	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце
Україна	71,27	24	81,70	5	71,47	38	59,26	38

Примітка. Складено автором за даними The Global Human Capital Report 2017.

Отже, згідно даних таблиці 2.9. за глобальними індексом людського капіталу Україна займає 24 місце у світі, 38 місце – за субіндексом розвитку та субіндексом ноу-хау. Найкращий показник людського капіталу – субіндекс потужності, який становить 87,7, і за яким Україна знаходиться на 5 місці у світі.

Розглянемо Індекс людського розвитку України за останнім рейтингом ООН у табл. 2.11 [68].

Таблиця 2.11

Індекс людського розвитку України за рейтингом ООН, 2018 р.

Країна	Індекс людського розвитку	Очікувана тривалість життя при народженні	Очікувані роки навчання	Середні роки навчання	ВВП на душу населення (дол.США)	Місце у рейтингу
Україна	0,750	72,0	15,1	11,3	7,994	88

Примітка. Складено автором за даними Human Development Report 2019.

Отже, згідно рейтингу ООН Україна займає 88 місце за індексом людського розвитку. Показник очікуваних років навчання складає 15,1 років, а середніх років навчання – 11,3 роки, що менше на близько 1,5 роки від показників країн-лідерів рейтингу.

Індекс людського капіталу України в 2020 р. становить 0,63, згідно даних Світового банку. Для порівняння лідируючий показник у рейтингу – 0,88 у Сінгапуру [72].

Україна у 2018 р. посіла 81 місце із 137 країн світу за рівнем глобальної конкурентоспроможності, покращивши свої позиції на чотири бали. А в 2019 р. опустилася на 85 місце зі 141 країни [57].

При цьому вже другий рік поспіль позиція країни за критеріями «товарний ринок» – з 73-го до 57-го місця, «ринок праці» – з 66-го до 69-го місця та «інституційний розвиток» – з 110-го до 104 місце. Крім того, Україні вдалося трохи піднятися за такими показниками, як освіта – з 46-го на 44-е місце та рівень розвитку бізнесу – з 86-го на 85-е місце [57].

В даний час Україна перебуває у процесі формування, використання та розвитку людського капіталу шляхом гармонізації та адаптації законодавства, моніторингу факторів, що впливають на якісні та кількісні показники людського капіталу, фінансування освіти та охорони здоров'я. Однак для його сталого розвитку доцільно продовжувати реформувати системи освіти та охорони здоров'я.

Виходячи з вищесказаного, ми робимо висновок, що стійкий розвиток людського капіталу забезпечується низкою факторів. Також не існує єдиної універсальної політики щодо його відтворення: успіх навчання, формування та використання такого капіталу в різних країнах може визначатися політичною волею, підтримкою зацікавлених сторін та обсягом фінансових ресурсів, спрямованих на розвиток нових навичок.

Висновки до розділу 2

Таким чином, освіта є одним з ключових елементів людського капіталу. Без освіти, без формування конкретного людського капіталу неможлива реалізація завдань економічного зростання. Освіті належить особлива роль унаслідок того, що вона має значний позитивний зовнішній ефект, і тому інвестиції в освіту слід оцінювати як з позиції доходів працівника, так і суспільства в цілому. Інвестування в людський капітал з кожним роком стає дедалі більш значущим як для людини, так і для всього суспільства.

За результатами аналізу, Глобальний індекс людського капіталу очолюють менші європейські країни – а саме Скандинавські країни та Швейцарія, також сильні позиції мають США та Німеччина серед найбільших світових економік. Однак чотири країни Східної Азії та Тихоокеанського регіону, три країни Східної Європи та Центральної Азії та одна країна Близького Сходу та Північної Африки також потрапляють до топ 20 Індексу.

Дослідження показали, що високоякісна освіта характерна для тих країн, уряди яких мають чіткі, широкомасштабні цілі політики, контролюють успішність учнів, інвестують у підготовку та розвиток вчителів та сприяють розвитку навчальних закладів.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

3.1. Проблеми розвитку і формування людського капіталу у світовій економіці

Незважаючи на значний прогрес у забезпеченні доступу до якісної освіти на світовому рівні, варто звернути увагу на такі аспекти:

1) низький рівень володіння математикою та вмінням читати у понад 55% загальної кількості дітей та підлітків молодшого й середнього шкільного віку у світі свідчить про глобальну кризу в освіті та навчанні. Основними причинами є: відсутність доступу до освіти у третини таких дітей та підлітків; низька її якість – дві третини дітей відвідували школи, але не набули знань та основних навичок. Найкритичніша ситуація в Африці (88% дітей не вміють читати і 84% – не знають математики) та Південній Азії (81% та 76% відповідно);

2) якісна освіта в ранньому віці є однією з найкращих інвестицій, яку батьки та суспільство здатні здійснити задля розвитку людського капіталу, оскільки така освіта забезпечує готовність дитини до школи та можливість навчання в наступні роки. І, попри на те, що протягом останніх кількох років участь в організованому навчанні за рік до офіційного вступу до початкової школи постійно зростає, багато дітей у всьому світі не беруть участі у дошкільній освіті;

3) не відвідували заклади освіти відповідного рівня 262 млн. дітей та підлітків віком від 6 до 17 років (тобто п'ята частина світового населення цієї вікової групи);

4) гендерний розрив та бар'єри в навчанні для дівчат існують у Центральній та Західній Азії, Північній Африці та на південь від Сахари; на світовому рівні 118 дівчат перебувають поза школою на кожні 100 хлопців;

5) відсутність умов для навчання, таких як адекватна інфраструктура та забезпеченість шкіл основними ресурсами; в Африці на південь від Сахари доступ до Інтернету є лише у чверті шкіл; 40% шкіл мають комп'ютери; питна вода є у половини закладів середньої освіти; електрика – у 57% шкіл. Окрім того, у 2017 р. в Африці на південь від Сахари школи були забезпечені підготовленими вчителями лише на 48% у закладах дошкільної освіти, на 64% у закладах початкової освіти та на 50% у закладах середньої освіти;

б) досі не вміють читати та писати 750 млн. дорослих (14 % усього населення), з них дві третини – жінки; рівень грамотності серед дорослих є найнижчим у країнах Південної Сахари та Південної Азії, зокрема в останньому регіоні проживає 49 % неписьменного населення.

Разом із тим упродовж останньої чверті століття у всіх регіонах спостерігаються такі тенденції:

- рівень грамотності серед жінок зростає швидше, ніж у чоловіків;
- рівень грамотності серед молоді перевищує рівень грамотності серед дорослих – глобальний рівень грамотності для дорослих (15 років і старше) становить 86 %, порівняно з 91 % серед молоді (від 15 до 24 років), що свідчить про розширення доступу до шкільної освіти серед підростаючих поколінь.

Однак цей рівень серед молоді залишається низьким у кількох країнах, більшість з яких є розташовані у Південній Сахарі. Наведені проміжні показники досягнення четвертої цілі сталого розвитку свідчать, що уряди країн роблять недостатньо для покращання якості освіти та забезпечення доступу до неї людей різного віку.

Як наслідок, не вирішеними є такі проблеми:

- програми освіти та навчання не задовольняють потреб тих, хто навчається, й вимог роботодавців;
- невідповідність набутих у процесі навчання навичок вимогам ринку праці негативно впливає на конкурентоспроможність економік;
- спостерігається нерівномірність розподілу фінансових і нефінансових ресурсів між рівнями освіти, категоріями населення, регіонами та країнами.

У 2020 р. завдання щодо забезпечення якісної освіти суттєво ускладнилися у зв'язку з пандемією COVID-19. Через загрози здоров'ю та життю людей уряди тимчасово закрили заклади освіти всіх рівнів; батьки майже 369 млн. дітей мусили шукати альтернативні джерела щоденного харчування; перешкоди, пов'язані з поширенням COVID-19, частково компенсувалися домашнім та дистанційним навчанням.

Але закриття шкіл негативно вплине на накопичення людського капіталу та майбутні вигоди; особливо вразливими є сім'ї з низьким рівнем доходу, які часто мають обмежені можливості підтримувати навчання вдома. У зв'язку з обмеженнями дорослі також втрачають можливість покращувати навички, навчатися на роботі.

Зусилля держав були і залишаються недостатніми для досягнення третьої цілі сталого розвитку, пов'язаної із забезпеченням достатнього рівня розвитку здоров'я у населення, а це в свою чергу негативно впливає на майбутній людський капітал. За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), жодна система охорони здоров'я не є досконалою, і в усіх країнах є люди, котрі мають обмежений доступ до медичних послуг.

До найвагоміших ризиків та здобутків належать наступні:

1) починаючи з 2010 р., всі 196 держав-учасниць надсилають до ВООЗ доповіді про спалахи захворювань та стан охорони здоров'я в країні; практично всі вони мають кращу ефективність у виявленні (наприклад, спостереження та лабораторне виявлення), ніж у готовності до надзвичайних ситуацій та реагуванні на них; звіти явно вказують на міжнародну прихильність і зусилля щодо вдосконалення систем раннього попередження, зменшення та управління ризиками для здоров'я населення;

2) фактично принаймні у половини світового населення не має доступу до основних послуг медицини, переважно через високу їхню вартість, обмеженість у фінансових можливостях, низький рівень грамотності в окремих країнах, недосконалі комунікаційні стратегії, низьку якість обслуговування та ін.;

3) у середньому по країнах людина, яка народилася сьогодні, може сподіватися прожити майже 81 рік; однак тривалість життя поступово зменшується, особливо в США, Франції та Нідерландах;

4) витрати на охорону здоров'я складають у середньому близько 4000 дол. США на особу; найбільше витрачають Сполучені Штати (понад 10 тис. дол. на одного жителя). Найменше витратила Мексика – близько 1,15 тис. дол. США на жителя. За оцінками експертів, такі витрати до 2030 року становитимуть 10,2% ВВП у країнах ОЕСР проти 8,8% у 2018 році [66, с.3];

5) прямі платежі домогосподарств становлять в середньому трохи більше п'ятої частини всіх витрат на охорону здоров'я (понад 40% у Латвії та Мексиці);

6) у 2017 р. майже 300 тис. жінок померли від ускладнень, пов'язаних із вагітністю та пологами; понад 90 % із них проживали в країнах із низьким і середнім рівнем доходу. Більшості випадків смерті матерів можна запобігти за допомогою відповідного управління та догляду кваліфікованим медичним персоналом (таку допомогу отримували лише 80,83 % жінок у світі та 99,1 % – у Європі та Північній Америці);

7) високий рівень народжуваності серед підлітків в Африці на південь від Сахари та ускладнення під час вагітності та пологів є основною причиною смерті серед дівчат-підлітків у країнах, що розвиваються;

8) сьогодні діти до п'яти років мають більше шансів вижити, і життя ще 10 млн. дітей до п'яти років може бути врятовано, якщо популяризувати вакцинацію, забезпечувати правильне харчування, доступ до питної води, а також доступ до міжнародної фінансової підтримки для країн, чийі поточні бюджети на охорону здоров'я недостатні для покриття витрат;

9) імунізація є однією з найуспішніших та найефективніших профілактик хвороб; попри певний прогрес у ній (44–85 % у світі залежно від типу вакцини) охоплення дітей є недостатнім для боротьби з потенційними смертельними захворюваннями;

10) дедалі більше людей мають хронічні захворювання та незадовільне психічне здоров'я; майже кожен десятий дорослий характеризується поганим здоров'ям через хронічні захворювання.

До 2020 р. у всьому світі так і не вдалося зменшити кількість хворих на туберкульоз та тропічні захворювання. Завдяки міжнародній підтримці, фінансуванню заходів щодо боротьби зі СНІДом, профілактики, тестування та лікування в окремих країнах захворюваність знизилася (Африка), а в деяких регіонах – зросла (Західна та Центральна Азія, Європа). Нинішні темпи прогресу в боротьбі з туберкульозом є недостатніми (у 2017 р. на цю хворобу захворіли 10 млн. людей). Мільярди людей, особливо тих, хто живе в бідності, не мають належної санітарії та перебувають у тісному контакті з джерелами інфекції та домашніми тваринами, у 149 тропічних і субтропічних країнах потерпають від тропічних захворювань; щороку економіки таких країн витрачають мільярди доларів на лікування та профілактику.

11) основними факторами захворювань та високої смертності є забруднення повітря, що становить причину гострих інфекцій нижніх дихальних шляхів, хронічних захворювань легень, ішемічної хвороби серця, онкологічних хвороб та інсультів. За даними ОЕСР, кожна третя смерть зумовлена серцевими нападами, інсультами та іншими захворюваннями кровообігу, кожна четверта – пов'язана з раком [66, с.1].

Передчасна смерть від серцево-судинних захворювань, інсульту та низької якості життя спричинена діабетом та нездоровим способом життя, включаючи куріння (18% дорослих все ще палить щодня), вживання алкоголю (4% населення) та ожиріння (56% дорослих мають надлишкову вагу або страждають ожирінням, включаючи майже третину дітей у віці від п'яти до дев'яти років). Люди похилого віку помирають від респіраторних захворювань; працездатні особи – від випадкових отруєнь; забруднення повітря спричинило близько 40 смертей на 100 000 людей у різних країнах. Рівень смертності був значно вищим у країнах-партнерах Індії та Китаю – близько 140 смертей на 100 тис. осіб [66, с.1].

12) попит на медичні послуги, особливо на довготривалий догляд, також збільшується через старіння населення; за прогнозами, до 2050 р. частка населення у віці старше 80 років зросте більш ніж удвічі;

13) у сучасних системах охорони здоров'я зацікавлені сторони в цьому секторі виступають за перехід від лікування до профілактики, що сприятиме якісному перетворенню просто «пацієнтів» у проінформованих та більш обізнаних «споживачів послуг сектору охорони здоров'я»;

14) зміцнення первинної медико-санітарної допомоги для всіх потребує адекватної мотивованої та доступної робочої сили. Медичні працівники нерівномірно розподілені по всьому світу й навіть у межах країн; 40% усіх країн мають менше 10 лікарів на 10 тис. осіб; 58% – менше 40 працівників медперсоналу та акушерок на 10 тис. осіб. За оцінками, до 2030 р. у світі буде потрібно близько 18 млн. додаткових медичних працівників, аби забезпечити здорове життя для всіх.

Існують проблеми, які потребують уваги широкого кола суб'єктів – міжнародних організацій, бізнесу, місцевої влади, суспільства. У контексті сталого розвитку людського капіталу та згідно з доповіддю ООН 2019 р., найбільшими викликами є [67]:

- глобальний голод, який зростає;
- відсутність необхідних медичних послуг як мінімум для половини світового населення;
- надто висока плата за медичні послуги мільйонів людей, що є причиною їх банкрутства чи бідності;
- недостатня грамотність – більше половини дітей у світі не відповідають стандартам читання та математики.

Розглянемо проблеми розвитку людського капіталу у країнах, що розвиваються.

В ряду глобальних проблем сучасності особливе місце і за значенням і за масштабами займає проблема подолання відсталості країн, що розвиваються, так як ця проблема актуальна для більшості населення Землі. До країн, що розвиваються відносяться близько 150 країн і територій. До них відносяться такі гіганти, як країни

БРІК – Бразилія, Росія, Індія і Китай, та інші країни, що швидко розвиваються. А також сильно відсталі країни Азії, Африки та Латинської Америки. Відстаючими країнами в рейтингу людського розвитку є країни Центральної Африки. Останні місця в 2018 р. зайняли Нігерія (0,337), Центральноафриканська республіка (0,38) та Чад (0,4) [26, с.25].

Основною причиною відставання цих країн є практично повна відсутність загальної системи освіти. Низька тривалість життя обумовлена в значній мірі смертністю від хвороб, таких як малярія і СНІД. У ряді країн ці проблеми поглиблюються руйнівними наслідками збройних конфліктів.

В наслідок сильної диференціації світового господарства країни, що розвиваються зіткнулися з наступними проблемами розвитку людського потенціалу:

1. бідність: під даною проблемою розуміється неможливість забезпечувати найбільш прості та доступні для більшості населення в світі умови життя. Чи можна взагалі говорити про нормальний розвиток і прогрес людського суспільства, коли більшість населення планети перебуває за межами гідного людського існування;

2. низький рівень продуктивності праці в країнах третього світу. Причиною цього може бути відсутність додаткових факторів виробництва (фізичного капіталу, досвіду управління). Для підвищення продуктивності праці необхідно мобілізувати внутрішні заощадження та залучити іноземний капітал для інвестицій у матеріальні фактори виробництва та людський потенціал. А це вимагає вдосконалення системи загальної та спеціальної освіти, трансформації форм власності, реформи землеволодіння, податкової реформи, створення та вдосконалення банківської системи, формування некорумпованого та ефективного адміністративного апарату;

3. високий приріст населення. Найбільш очевидним показником, який характеризує відмінності між промислово розвиненими країнами, є народжуваність. Жодна розвинена країна не досягає народжуваності 20 народжень на 1000 чоловік населення. У країнах, що розвиваються, рівень народжуваності коливається від 20 осіб (Аргентина, Китай, Таїланд, Чилі) до 50 осіб (Нігер, Замбія, Руанда, Танзанія, Уганда). Тому темпи приросту населення в країнах, що розвиваються, в середньому

складають 2%, а в розвинених країнах – 0,5% на рік. Це є причиною того, що в країнах третього світу близько 40% населення складають діти віком до 15 років (у розвинених країнах – менше 21%). У більшості країн третього світу навантаження на економічно активну частину населення (від 15 до 64 років) майже в 2 рази вище, ніж у розвинених країнах [41];

4. високе та зростаюче безробіття. Зростання населення саме по собі не є негативним фактором економічного розвитку, але в умовах економічної стагнації додаткові робочі місця не створюються, тому високий природний приріст населення створює величезне безробіття;

5. висока залежність від сільськогосподарського виробництва та експорту палива та сировини. Приблизно 65% населення країн, що розвиваються, проживають у сільській місцевості, у розвинених країнах цей показник становить 27%. Концентрація робочої сили в аграрному секторі та первинному секторі промисловості зумовлена тим, що низькі доходи змушують людей дбати переважно про базовий набір потреб: їжу, одяг, житло;

6. підпорядковане становище, вразливість у системі міжнародних економічних відносин. Різка нерівність економічної та політичної могутності країн третього світу та розвинених країн виявляється у домінуванні багатих країн у міжнародній торгівлі, у спроможності останніх диктувати умови передачі технологій, інвестицій та іноземної допомоги. Важливим фактором підтримання слаборозвиненого розвитку є передача західних цінностей, поведінки та інституцій країнам, що розвиваються. Наприклад, посадка в минулому в колоніях невідповідних для них систем та освітніх програм, організація профспілок та адміністративних систем за західним зразком. Спосіб життя західної еліти, прагнення до багатства можуть сприяти корупції, розкраданню національного багатства в країнах, що розвиваються, привілейованою меншиною. Нарешті, відтік мізків з країн третього світу до розвинутих країн також негативно впливає на економіку та розвиток людини;

7. слабка соціальна захищеність. Соціальний захист є частиною соціальної політики, яка покликана забезпечувати соціальну стабільність суспільства шляхом

реалізації державних програм соціального забезпечення і системи соціальних послуг. Наприклад, гарантія населенню мінімального доходу, захисту від хвороб, інвалідності, безробіття, старості, охорона навколишнього середовища.

Таким чином, незважаючи на всі наявні сьогодні економічні і технологічні успіхи, люди отримують неоднакову користь від глобалізації. У країнах, що розвиваються спостерігаються низький рівень розвитку продуктивних сил, відсталість промисловості, високі темпи зростання населення, що супроводжуються низькими доходами і зростанням безробіття, а також відсталість виробничої і соціальної інфраструктури.

Дефіцит людського капіталу має небезпечну тенденцію до зростання на тлі швидких глобальних змін в області технологій, демографії, нестабільності і клімату. Проте, інвестиціями в людей нерідко нехтують. Це неприйнятно в світі, де існує безліч прикладів швидкої трансформації людського капіталу – наприклад, в таких країнах, як Сінгапур, Республіка Корея і Ірландія, – а також випадків досягнення видатних успіхів деякими з найбідніших країн світу. Так, Малаві вдалося дуже швидко просунути по шляху скорочення відставання дітей у розвитку.

Отже, розвиток людського капіталу має найважливіше значення для країн з будь-яким рівнем доходу. У той час як найбідніші або найбільш нестабільні держави стикаються з серйозними перешкодами на шляху поліпшення результатів в галузі освіти та охорони здоров'я, навіть країни, які мають найвищий в світі рівень розвитку людського капіталу, не повинні ослаблювати зусилля, спрямовані на інвестиції в своїх громадян, якщо вони хочуть залишатися успішними і конкурентоспроможними в системі світової економіки.

3.2. Шляхи підвищення якості людського капіталу на міжнародній арені

Оперативними діями міжнародних організацій, урядів та закладів освіти у зв'язку з пандемією стали [38, с. 97]:

- глобальний моніторинг;

- упровадження інноваційних рішень для альтернативних програм навчання та віддаленої освіти на основі використання високотехнологічних, низько технологічних та нетехнологічних підходів;

- мобілізація всіх ресурсів задля реалізації права на освіту.

Особливої підтримки та фінансових ресурсів потребують країни із середнім та низьким рівнями доходів.

Разом з тим, говорячи про рекомендації щодо розвитку людського капіталу, доцільно коротко представити тут 12 флагманських проектів, обґрунтованих в доповіді «Дванадцять рішень для нової освіти».

Для загального охоплення медичними послугами потрібні цілеспрямовані зусилля, стає фінансування охорони здоров'я, особливо в умовах пандемії. Небачена загроза з боку COVID-19 спричинила глобальні та руйнівні наслідки, особливо для країн, котрі, по-перше, мають слабкі системи охорони здоров'я; по-друге, залежать від світової торгівлі, туризму або грошових переказів з-за кордону; по-третє, залежать від товарного експорту. Вирішальне значення для запобігання кризовим явищам через пандемію мають побудова стійких систем охорони здоров'я, а також удосконалення управління, поліпшення ділового середовища, стає фінансування [38, с.99].

Для розв'язання майбутніх завдань також важливо координувати та фінансувати розвиток людського капіталу, особливо в сільськогосподарському секторі, використовуючи такі механізми [38, с.103]:

- удосконалення системи сільськогосподарської освіти з метою набуття нових компетенцій та навичок; технології постійно змінюються, відтак, участь фермерів у системі безперервної освіти забезпечує формування нових галузевих знань і вмінь; більше того, до технологічних змін швидше адаптуються люди з вищим рівнем людського капіталу;

- розвиток неформальної освіти, «навчання на роботі», дистанційного навчання;

- урядова підтримка працівників аграрного сектору із питань навчання, інноваційного посередництва та консультування;

- державне фінансування сільськогосподарської освіти, освіти впродовж життя та сільськогосподарських досліджень та розробок;
- державно-приватне партнерство, розроблення програм підтримки та консультування працівників щодо нових викликів та можливостей, об'єднання інноваційних суб'єктів і сприяння співпраці між урядами, сільськогосподарськими виробниками, університетами, некомерційними дослідницькими організаціями (на зразок Agricultural European Innovation Partnership (EIP-AGRI) в Європейському Союзі, або USDA's Agricultural Research Service у США).

Сільське господарство має значний потенціал сприяти більш інклюзивному суспільству за умови цілеспрямованої державної підтримки інновацій та залучення місцевих громад, особливо жінок, молоді та корінного населення, до процесів структурної трансформації. Це відбувається, серед іншого, завдяки тому, що люди генерують ідеї та знання, котрі сприяють інноваціям, застосовують ці знання як працівники й споживачі. Формування навичок фермерів здійснювати інновації, вирішувати нові проблеми та взаємодіяти з іншими зацікавленими сторонами покладено в основу спеціальної сільськогосподарської освіти і навчання (agricultural education and training, AET), а їх удосконалення дає змогу розвивати здатність до адаптації чи перепідготовки в рамках формальної та неформальної освіти [38, с.103-104].

У комплексі системи освіти та охорони здоров'я, а також аграрний сектор, з одного боку, є базою для сталого розвитку людського капіталу, а з другого – якісний людський капітал впливає на якість навчання, збереження здоров'я, функціонування аграрного сектору, тобто досягнення другої, третьої та четвертої ЦСР.

Прогресу в забезпеченні сталого розвитку людського капіталу також можна досягти завдяки [38, с.104]:

- стабільній та інклюзивній економіці;
- фінансуванню освіти, охорони здоров'я й сільського господарства;
- ефективнішим рішенням державних та місцевих органів влади;

- кращому використанню технологій та інновацій, наукових здобутків й інформації;
- партнерству на усіх рівнях.

Група Світового банку робить значний внесок у досягнення численних успіхів в області розвитку людського капіталу та здійснення початкових інвестицій. Серед прикладів такої діяльності – істотне скорочення числа дітей із затримкою росту в Перу і інших країнах, ефективно функціонуюча система соціального захисту в Ефіопії, реформи системи освіти, що сприяли підвищенню рівня навчання у В'єтнамі, і заходи стимулювання, які допомогли підвищити показники відвідуваності дівчатками занять в середній школі в Бангладеш. Існує і безліч інших прикладів.

Інвестиції в людей – це одне з трьох напрямків діяльності Групи Світового банку для досягнення подвійної мети – викорінення крайньої бідності до 2030 р. і забезпечення загального процвітання у всіх країнах. Розвиток людського капіталу знаходиться, таким чином, в центрі її глобальної стратегії розвитку і тісно пов'язане з її зусиллями по просуванню сталого економічного зростання на благо всіх верств населення і підвищення стійкості в країнах, що розвиваються.

У 2017 р. почав функціонувати новий «Проект розвитку людського капіталу», щоб допомогти прискореному здійсненню інвестицій в людей в інтересах досягнення соціальної справедливості та економічного зростання. Проект вже реалізується, і близько 30 країн уже розробляють за підтримки Групи Світового банку стратегічні підходи, які дозволять їм радикальним чином поліпшити результати в області розвитку людського капіталу [44].

Проект розвитку людського капіталу допомагає керівникам держав у створенні політичної платформи, яка забезпечить пріоритет інвестицій в людський капітал, що володіє преосвітнім потенціалом. Завдання полягає в тому, щоб швидкими темпами просуватися по шляху побудови в світі суспільства, в якому всі діти повноцінно харчуються, приходять в школу готовими до навчання, можуть розраховувати на отримання в школі реальних знань і, ставши дорослими, будуть

здатні вийти на ринок праці здоровими, кваліфікованими і продуктивними працівниками [44].

Концепція людського капіталу стає ключовою для досягнення поставленої в ЄС цілі створити економіку знань, інформаційне суспільство, підвищити конкурентоспроможність в умовах глобалізації.

У чинній версії Стратегія «Європа-2020» (2010 р.) багато пунктів так чи інакше пов'язані з людським капіталом (табл. 3.1). На наднаціональному рівні ЄС він перебуває у віданні органів соціальної політики, політики в області зайнятості, в полі зору структурних фондів. Висловлюється думка про доцільність в рамках Стратегії збільшити вкладення в людину з коштів Європейського соціального фонду. Слабкою ланкою визначається розрізненість державних і приватних коштів фінансування довгострокових інвестиційних проектів, які за визначенням не можуть залишатися «вузько національними».

Таблиця 3.1

Цілі стратегії «Європа-2020», пов'язані з якістю людського капіталу

Розумне зростання (smart growth)	Інклюзивне зростання (inclusive growth)
Інновації: Європейська ключова ініціатива «Інноваційний союз» для поліпшення рамкових умов і доступу до фінансування НДР, інновацій з метою посилення інноваційних ланцюжків і прискорення інвестування в ЄС.	Зайнятість і кваліфікація: Європейська ключова ініціатива «Порядок денний для створення нових робочих місць і кваліфікації»: модернізація ринків праці шляхом підвищення мобільності трудових ресурсів і розвитку навичок, які сприяють успішному працевлаштуванню.
Освіта: Європейська ключова ініціатива «Молодь в русі» для вдосконалення функціонування систем освіти і підвищення міжнародної привабливості європейської вищої освіти	Боротьба з бідністю: Європейська ключова ініціатива «Європейська платформа по боротьбі з бідністю»: соціальне і територіальне згуртування, щоб люди, які живуть в бідності або вимкнені з життя суспільства, жили гідно і були активними членами суспільства

Примітка. Складено автором за даними Проекту розвитку людського капіталу, Всесвітній банк.

В умовах глобалізації та інтеграції в ЄС, коли затребуване транснаціональне партнерство держави і бізнесу, регулювання розвитку людського капіталу залишається в основному прерогативою національних держав. Єдина система

оцінки реалізації Стратегії непридатна через різного рівня розвитку економік країн ЄС.

Для досягнення цілей Стратегії роблять спробу поєднати звичайний комунітарний підхід і «відкритий метод координації», ОМК (open method of coordination). Відзначимо, що ОМК – форма «м'якого права», ЄС не має зобов'язуючої юридичної сили, не вимагає зміни національного законодавства, хоча може мати правові наслідки. Країни-члени погодилися поширювати найбільш ефективний досвід, використовуючи його відповідно до національної специфіки. Кожна країна для підтримки економічного зростання і зайнятості готує свою трирічну Національну програму реформ (НПР), засновану на запропонованих Європейською Комісією в 2005 р. загальних нормативах-критеріях.

Як показують дослідження, державам для покращення показника розвитку людського капіталу слід вжити низки заходів щодо [33, с. 550-551]:

- сприяння покращенню демографічної ситуації та поліпшенню демографічної структури населення країни;
- зменшення міграційних втрат населення продуктивного віку, в тому числі населення високого професійно-кваліфікаційного рівня;
- зменшення економічної нестабільності (більшість населення країни не впевнена в завтрашньому дні, що негативно впливає на інвестування в людський капітал);
- зниження рівня безробіття. Особливо гостро ця проблема стоїть у сільській місцевості, де більшість працездатного населення просто не може знайти роботу і змушена виживати за рахунок самостійної роботи в особистих селянських господарствах;
- перегляду обтяжливої системи оподаткування. Більшість підприємців змушені або працювати в тіні, або взагалі закрити бізнес. Зі збільшенням мінімальної заробітної плати велика кількість підприємців або взагалі звільняє працівників, або переводить їх на неповний робочий день, оскільки податкове навантаження на підприємця зростає для кожного працівника, а держава не має підтримки для розвитку малих та середніх підприємств;

- підвищення рентабельності та престижу висококваліфікованої робочої сили у всіх видах економічної діяльності;
- розширення участі держави та бізнесу у підготовці фахівців необхідного профілю шляхом підтримки напрямків підготовки кадрів для задоволення майбутніх потреб ринку праці;
- створення можливості для професійного зростання та реалізації творчого потенціалу. У сучасному світі це особливо важливо для молодих людей, які прагнуть реалізувати свій потенціал;
- поліпшення умов праці. Більшість компаній взагалі не турбуються про умови праці та безпеку на своєму виробництві; підприємства не мають такої посади інженера з техніки безпеки, відсутні умови для комфортного відпочинку працівників, відсутній соціальний захист працівників.

Таким чином, розвиток людського капіталу залежить від ряду факторів як на мікрорівні, так і на макрорівні. Без ефективного механізму збереження та розвитку накопиченого людського капіталу державою позитивні зміни неможливі.

3.3. Співробітництво України з країнами світу для забезпечення розвитку людського капіталу

Розглянемо співробітництво України з країнами ЄС для забезпечення розвитку людського капіталу.

Зовнішньополітичний курс України на інтеграцію з ЄС передбачає не лише адаптацію до стандартів Співтовариства, а й всебічну співпрацю в різних сферах соціально-економічного розвитку, в тому числі у сфері соціальних відносин. Взаємодія з ЄС базується на таких принципах, як повага демократичних принципів, прав людини та основних свобод, як це викладено, зокрема, у Гельсінкському заключному акті Конференції з питань безпеки та співробітництва в Європі 1975 р. та Паризькій хартії «Нова Європа» у 1990 р. в інших відповідних документах про захист прав людини, включаючи Загальну декларацію прав людини 1948 р. та Конвенцію Ради Європи про захист прав людини та основних свобод 1950 р. [13]

Співпраця України з ЄС набула нового розвитку в рамках Європейської політики сусідства та Східного партнерства, де вона отримала частковий доступ до діяльності певних установ та програм ЄС. Так, у галузі науки і техніки співпрацю України з ЄС забезпечує Національний інформаційний центр співробітництва в галузі науки і технологій (НІП України), а робота ведеться на партнерських засадах, насамперед з Міністерством освіти та Наука України та інші зацікавлені установи, яким НІП України підписав відповідні угоди про партнерство.

Різні програми, спрямовані на розвиток людини, включаючи програми у галузі вищої освіти, є важливими для розвитку людського капіталу в Україні. Співпраця між Україною та ЄС у галузі вищої освіти розпочалась у 1997 р., коли під егідою Ради Європи та ЮНЕСКО була розроблена та прийнята Лісабонська конвенція про визнання кваліфікацій, що стосуються вищої освіти в Європі. Цю конвенцію підписали 43 країни (включаючи Україну), більшість з яких згодом сформулювали принципи Болонської декларації. Лісабонська конвенція декларує існування та цінність різних систем освіти і має на меті створити умови, за яких більша кількість людей, користуючись усіма цінностями та досягненнями національних систем освіти та науки, може бути мобільною на європейському ринку праці [6, с.6].

Стратегія ЄС щодо розвитку освіти та професійної підготовки є важливою для розвитку людського капіталу в Україні, оскільки вона спрямована на підвищення глобальної конкурентоспроможності ЄС шляхом оновлення економіки, покращення соціальної сфери та захисту навколишнього середовища. Україна має можливість застосовувати найкращі практики та впроваджувати їх. Рада Європейського Союзу поставила перед ЄС мету на наступне десятиліття: стати найбільш конкурентоспроможною та динамічною у світі економікою, заснованою на знаннях, здатною до сталого зростання, збільшення кількості робочих місць та тіснішої соціальної згуртованості.

Європейська комісія реалізує низку програм міжнародного співробітництва у галузі вищої освіти. Сьогодні Україна бере участь у таких програмах Європейської Комісії [18, с. 150-155]:

1) програма Tempus, призначена для підтримки соціальних та економічних перетворень у країнах-партнерах. Програма Tempus сприяє розвитку систем вищої освіти в цих країнах шляхом найбільш збалансованої співпраці з партнерами з країн ЄС;

2) програми «Erasmus» і «Erasmus Mundus» – програми співпраці та мобільності у сфері вищої освіти, спрямовані на розвиток Європейського Союзу як глобального центру передового досвіду в галузі освіти, розвиток партнерських відносин між вищими навчальними закладами Європи та третіх країн та зміцнення міжнародних зв'язків у вищій освіті завдяки підтримці високоякісних європейських магістерських та докторських програм. Вони були спрямовані на забезпечення мобільності студентів, викладачів. Програма Марії Кюрі забезпечує фінансування мобільності вчених та дослідників. Програма мала 5 складових: початкове професійне навчання (початкове навчання); навчання протягом усього життя; партнерство між науково-дослідними установами та промисловістю/бізнесом (Industry-Academia Partnerships and Pathways); міжнародний вимір; інші конкретні ініціатив;

3) програма Жана Монне – це освітня програма, спрямована на підвищення рівня знань та обізнаності суспільства в ЄС та за його межами з питань європейської інтеграції шляхом стимулювання викладання, досліджень та дискусій на теми, пов'язані з Європейським Союзом;

4) програма Еразмус + – це програма Європейського Союзу на період 2014-2020 рр., яка підтримує партнерські проекти, заходи та мобільність у галузі освіти, підготовки молоді та спорту. Ця програма в Україні дозволяє студентам з України навчатися в країнах ЄС, проходити стажування та працювати за кордоном, отримувати стипендії для навчання в ЄС, розвивати освітню сферу на основі вивчення передового досвіду;

5) програма «Молодь у дії» – це програма ЄС, яка надає можливості для міжнародної співпраці молоді європейських країн, зокрема України. За підтримки Програми «Молодь у дії» молодь з України у співпраці з партнерами з інших країн може брати участь у молодіжних обмінах та міжнародних волонтерських заходах.

Молодіжні лідери, працівники організацій та установ, що працюють з молоддю, мають можливість підвищити свій професійний рівень на тренінгах та інших заходах, спрямованих на налагодження партнерських відносин, підвищення якості реалізованих проектів та поглиблення своїх знань у різних сферах роботи з молоддю;

б) програма ЄС-Східне партнерство «Культура та творчість» спрямована на підтримку культурного та творчого секторів та збільшення їхнього внеску у сталий гуманітарний та соціально-економічний розвиток в Азербайджані, Білорусі, Вірменії, Грузії, Молдові та Україні.

Таким чином, замість того, щоб шукати можливості працевлаштування за кордоном, українські вчені та дослідники матимуть доступ до потужного ресурсу, який дозволить їм реалізовувати свої ідеї та проекти в Україні. Завдяки цьому найближчим часом збільшаться показники, що використовуються при розрахунку індексу людського розвитку.

Можна зробити висновок, що Україна має значні можливості для розвитку людського капіталу під впливом співпраці з ЄС у галузі освіти, науки, культури, спорту для молоді. Фінансування цих державних сфер у ЄС протягом багатьох років було на високому рівні, а перегляд стандартів надання освітніх послуг значно покращив якість освіти та досягнення збільшення частки населення з вищою освітою. Це позитивно впливає як на освітню складову індексу людського розвитку, так і на інші його елементи.

Участь України у політиці ЄС, спрямованій на розвиток освіти, необхідна на шляху до визнання українських дипломів про вищу освіту, найму спеціалістів, визнання досягнень наших фахівців та співпраці. Такі кроки не лише посилять роль України в ЄС, а й інтегрують її у світову спільноту, що в довгостроковій перспективі також допоможе збільшити людський капітал України.

Таким чином, актуалізується подальший розвиток транскордонного співробітництва з Європейським Співтовариством та залучення України до світових виробничих ланцюгів, що буде основою для її вступу в інтеграційні мегаблоки

(зокрема, ЄС), які забезпечують промислову кооперацію та співпрацю у всіх сферах функціонування людини [18, с.51].

Розглянемо співробітництво України з Канадою для забезпечення розвитку людського капіталу.

Протягом року відбувся ряд контактів на високому рівні у форматах двостороннього та багатостороннього співробітництва. Важливим був візит міністра закордонних справ Канади Х. Фріленда в Україну, під час якого обговорювалися питання канадських інвестицій в економіку України та конференції з питань реформ.

Найважливішою подією 2019 р. стала Міжнародна конференція з питань реформ в Україні, яку провела Канада. У союзі взяли участь представники 37 країн, серед яких міністри закордонних справ, керівники міжнародних установ (ЄС, НАТО, Світовий банк, МВФ), парламентарі, бізнесмени, лідери НУО, науковці та експертна спільнота, а також представники діаспори. Конференція обговорила низку питань, що стосуються інвестиційних можливостей та необхідних реформ в економіці, безпеці та державному секторі.

Під час брифінгу на Конференції з питань реформ в Україні прем'єр-міністр Канади оголосив про виділення додаткових 45 млн. дол. США. США підтримати реформи в Україні, включаючи реформи, що включають 25 млн. дол. США, та реформи, які сприятимуть гендерній рівності в Україні в рамках канадської феміністичної ініціативи [56, с.73-74].

Далі розглянемо співробітництво України з КНР для забезпечення розвитку людського капіталу.

Співпраця між Україною та Китаєм у галузі освіти активно розвивається. Інтерес до здобуття вищої освіти в Україні значно зріс серед китайських громадян. Між багатьма вищими навчальними закладами України та Китайською Народною Республікою встановлені прямі контакти (35 українських університетів підтримують прямі зв'язки з 98 вищими навчальними закладами та науково-дослідними інститутами в Китаї). Серед них – Маріупольський державний університет та Харбінський торговий університет, які уклали угоду, реалізація якої дозволяє

вдосконалювати та розвивати освітній процес, досліджувати, активізувати видавничу, проводити міжнародні науково-практичні конференції у галузі економічних відносин України та Китаю.

Майже 10 000 китайських студентів навчаються в українських університетах. Практика обміну студентами на міждержавному рівні продовжується. В рамках реалізації Угоди про співробітництво між міністерствами освіти України та Китаю з 1999 р. квоту на обмін студентами та аспірантами збільшено з 20 до 25 осіб.

Окрім цього підтримуються відносини з вищими навчальними закладами Китайської Народної Республіки, де відкриті кафедри української мови. До них належать Пекінський інститут іноземних мов та Шанхайський інститут міжнародних відносин. Центр українознавства діє при Університеті Ухань. На той час співробітники Центру вже написали понад 50 дисертацій з питань, пов'язаних з українською проблематикою. В університеті запроваджено програму вивчення української мови, створено відповідні методичні посібники.

Представники українських вищих навчальних закладів регулярно беруть участь у традиційних освітніх виставках, які проводяться двічі на рік у Китаї (зазвичай у березні та жовтні). [35, с.129-130].

Розглянемо стратегію співробітництва США та України з питань розвитку людського капіталу.

Діяльність USAID (Агентство США з міжнародного розвитку) в Україні підтримує виконання ряду завдань, визначених Спільним стратегічним планом Державного департаменту США (2018 р.), а саме [51, с. 3]:

- Стратегічна ціль 2.2: Сприяння розвитку здорового, освіченого та продуктивного населення в країнах-партнерах для досягнення інклюзивного та стійкого розвитку, відкриття нових ринків та досягнення цілей США на процвітання та безпеку;

- Стратегічне завдання 2.3: сприяти економічній безпеці США на основі забезпечення енергетичної безпеки, протидії корупції, а також підтримки ринково орієнтованих реформ у сферах економіки та врядування;

– Стратегічне завдання 3.4: сприяти просуванню американські цінності та забезпеченню провідної ролі США у напрямках профілактики захворювань і здійснення заходів гуманітарної допомоги;

– Стратегічне завдання 4.1: підвищувати дієвість і сталість вкладення ресурсів у сферах розвитку та дипломатії.

Стратегія співпраці між Україною та USAID з питань розвитку (Стратегія) також узгоджується із завданнями Спільної регіональної стратегії Держдепартаменту та USAID, яка передбачає зміцнення спроможності країн-партнерів протистояти зловмисному впливу та дезінформації, підтримку ринково орієнтованих реформ у сферах економіки та врядування, підвищення безпеки шляхом диверсифікації джерел енергопостачання, допомогу у впровадженні механізмів досконалого врядування та у боротьбі з корупцією.

У ході розробки Стратегії, USAID здійснювало тривалі та широкі консультації з органами влади та організаціями громадянського суспільства (ОГС) України, а також з іншими міжнародними донорами, які працюють у країні. Стратегічний підхід USAID узгоджується зі стратегічними планами української держави та громадянського суспільства, зокрема зі Стратегією сталого розвитку «Україна-2020», розробленою за ініціативою Президента України, та з Дорожньою картою реформ, підготованою громадським об'єднанням «Реанімаційний пакет реформ». У грудні 2017 р. представники USAID провели зустрічі з посадовцями Уряду України, аби обговорити загальну узгодженість стратегічних завдань USAID з відповідними пріоритетами української сторони. У вересні 2018 р. відбулася низка консультацій між представниками USAID та основних зацікавлених сторін з боку української держави – у тому числі Верховної Ради та Кабінету міністрів України, Міністерства закордонних справ і Міністерства економічного розвитку і торгівлі – у ході яких було представлено вироблену USAID концепцію «Шлях до самостійності» [51, с.3-4].

Допомога USAID Україні в 2019-2024 р. базується на гіпотезі розвитку, згідно з якою європейські прагнення України, демократичний розвиток, майбутнє процвітання та суверенітет можуть бути забезпечені лише шляхом значущого

вирішення проблеми корупції та стратегічного пом'якшення наслідків. Російська агресія, а також досягнення стійкого економічного зростання на ринковій основі, яка повинна бути інклюзивною (охоплювати якнайбільше верств суспільства). Поступ у виконанні всіх цих завдань є критично важливим для просування країни «шляхом до самостійності», який являє собою динамічний, новий підхід до розвитку. Він виводить на перший план допомогу країнам-партнерам у досягненні самостійності та здатності брати на себе провідну роль у процесі свого власного розвитку. Ще одним центральним елементом цього підходу є розбудова спроможності країн-партнерів планувати, фінансувати та впроваджувати рішення проблем у сфері розвитку з опорою на власні сили. В Україні, допомога з боку USAID передусім покликана сприяти розбудові незалежної, демократичної, заможної країни зі здоровими громадянами, згуртованої довкола базових європейських цінностей [51, с.4].

Поліпшення стану здоров'я громадян є ключовим елементом потенціалу країни для досягнення самостійності, а також передумовою існування у країні високої продуктивності праці та добре розвиненого і високоспроможного людського капіталу, які забезпечують зростання економіки. Зміцнення системи охорони громадського здоров'я та зниження ризиків у цій сфері є неодмінною умовою подальшої європейської інтеграції України. Для досягнення цієї ЦНР, USAID забезпечить допомогу органам влади, надавачам медичних послуг, приватному бізнесу та громадянському суспільству України, аби зміцнити механізми реагування на виклики у сфері громадського здоров'я та контролю за інфекційними захворюваннями.

Основними напрямками надання допомоги з боку USAID стануть: нарощування та стабілізація заходів з ефективного виявлення ВІЛ/СНІД та туберкульозу, долучення та забезпечення сталої участі пацієнтів у програмах лікування; прискорення реформ у сфері громадського здоров'я; підвищення попиту і доступу до програм планової імунізації дітей. USAID надаватиме підтримку у розробці та впровадженні реформ системи громадського здоров'я та адресного надання послуг. Ще одним напрямом допомоги стане розбудова потенціалу громадянського

суспільства, а також посадовців центральних і місцевих органів влади до планування, управління та забезпечення стабільного надання послуг у сфері громадського здоров'я. У царині медичної реформи, USAID сприятиме залученню структур приватного сектору до розробки сталих ринкових рішень з метою протидії інфекційним хворобам. У центрі уваги цих заходів перебуватиме також різний вплив хвороб на різні гендерні категорії, у тому числі те, як соціальна стигматизація та тягар домашніх обов'язків можуть впливати на рівень доступу до послуг [51, с.31].

Україна має відносно високий рівень налаштованості до фінансування заходів з протидії інфекційним хворобам: зокрема, українська держава нині бере на себе вартість лікування всіх хворих на ВІЛ інфекцію/СНІД, які розпочинають своє лікування за програмами USAID; країна також просувається до досягнення до 2020 р. цільових показників стратегії «90-90-90», визначених у документах Надзвичайної ініціативи Президента США з надання допомоги у боротьбі з ВІЛ/СНІД (PEPFAR). У рамках цього проекту USAID забезпечуватиме подальші партнерські відносини з органами влади України, орієнтовані на допомогу у досягненні самостійності [52, с.31-32].

Сільське господарство є однією з базових галузей економіки України та потенційно здатне відігравати ще більшу роль у її розвитку за умови здійснення стратегічних реформ та інституційних змін. Сьогодні в аграрному секторі зайнято 17% працездатних українців, загалом же на селі мешкає 31% населення країни – 14 млн. людей, які тією чи іншою мірою залежать від сільськогосподарського виробництва. Цей сектор має унікальні можливості для того, щоб стати рушійною силою економічного зростання та залучити мешканців сільських громад до економічної діяльності; втім, аби досягти цього, країна має забезпечити стимули для зростання МСП, створити більш сприятливе середовище для діяльності цього сектору, зміцнити ланцюжки доданої вартості та залучити додаткові ресурси завдяки новим партнерським відносинам [51, с.31-32].

Отже, Україна співпрацює з багатьма розвиненими країнами світу у сфері освіти, здоров'я, працевлаштування для розвитку людського капіталу.

Висновки до розділу 3

На шляху досягнення сталого розвитку людського капіталу є вагомі проблеми та ризики, яким можуть протистояти не всі країни, у багатьох державах (в тому числі в Україні) наявні «вузькі місця». І у 2020 р. проблеми попередніх років, такі як низька якість освіти, обмежений доступ до медичних послуг, бідність, безробіття, особливо серед молоді, гендерна нерівність та інші не зникли, а поглибилися через пандемію. Задля зменшення її наслідків та запобігання втраті накопичених знань та навичок уряди країн повинні активізувати роботу з підтримки розвитку людського капіталу.

Найвагомішими викликами для національних органів влади є пошук стійких рішень для фінансування освіти та навчання, охорони здоров'я і сільського господарства. При цьому слід гарантувати, що населення, незалежно від статусу та місця проживання, матиме доступ до якісної освіти, збереження та покращання здоров'я, буде забезпечене здоровим харчуванням. Стратегічною відповіддю на нові виклики сталому поступу людського капіталу є перехід до моделі розвитку, котра ґрунтується на фінансуванні, координації та підтримці освіти, охорони здоров'я та сільського господарства на принципах ефективності, прозорості, соціальної справедливості й відповідальності всіх суб'єктів. Такий підхід допоможе пережити пандемію та сприятиме досягненню глобальних ЦСР.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження можемо зробити наступні висновки.

Людський капітал має багато вимірів і може набуватися різними шляхами – вдома, в навчальних закладах, на робочих місцях тощо. Як уже зазначалося, основними видами вкладень у людину є освіта, професійна (виробнича) підготовка, охорона здоров'я, міграція, пошук інформації на ринку. Освіта і професійна підготовка збільшує обсяг людського капіталу, охорона здоров'я збільшує його тривалість, міграція і пошук інформації сприяє підвищенню цін на послуги людського капіталу, виховання відтворює його в наступних поколіннях.

Фінансування окремих показників, сукупність яких формує людський капітал і забезпечує належний рівень його розвитку, має різні механізми реалізації в різних країнах. Оскільки рівень освіти має значний вплив на розвиток людського капіталу, а отже, на розвиток економіки кожної країни, саме держава повинна бути зацікавлена у наданні якісних освітніх послуг. Ось чому провідні держави світу спрямовують дедалі більше бюджетних коштів на розвиток освіти, забезпечуючи тим самим високий рівень освіти в суспільстві, що, в свою чергу, забезпечує інноваційний розвиток держави. Однак, оскільки забезпечити надання повноцінних освітніх послуг лише за рахунок бюджетних коштів неможливо, необхідно залучити розгалужену систему фінансування освіти.

Щодо використання зарубіжного досвіду у фінансуванні розвитку освіти, на наш погляд, українській економіці було корисно поглибити співпрацю між навчальними закладами та промисловістю для збільшення зайнятості молодих спеціалістів, а також залучити українські банки для надання освітніх позик.

За результатами аналізу, Глобальний індекс людського капіталу очолюють менші європейські країни – а саме скандинавські країни та Швейцарія – а також сильні позиції США та Німеччини серед найбільших світових економік. Однак чотири країни Східної Азії та Тихоокеанського регіону, три країни Східної Європи

та Центральної Азії та одна країна Близького Сходу та Північної Африки також потрапляють до топ 20 Індексу.

Отже, проаналізувавши світовий досвід щодо забезпечення умов для формування людського капіталу, маємо можливість визначити найбільш ефективні напрямки, методи та інструменти соціальної політики, що спрямовані для розвитку людського капіталу, які слід використовувати в Україні.

Для того, щоб сформувати людський капітал та подолати бідність необхідними заходами є:

- проведення активної політики зайнятості за допомогою підвищення конкурентоспроможності робочої сили, заохочення населення активно шукати роботу та самостійну зайнятість, розширення гнучких форм зайнятості;

- підвищення вартості робочої сили за допомогою підвищення мінімальної заробітної плати на законодавчому рівні відповідно до європейських підходів до визначення її рівня та заохочення роботодавців до підняття заробітної плати загалом;

- перехід до соціально справедливої системи перерозподілу доходів, яка спрямована на зменшення диференціації доходів домогосподарств шляхом запровадження прогресивної шкали оподаткування доходів та вдосконалення механізму надання соціальних трансфертів.

Для того, щоб забезпечити розвиток людського капіталу через систему освіти потрібно:

- забезпечити утвердження як на рівні державної політики, так і в умовах масової свідомості, розуміючи, що освіта на сьогодні є стратегічним фактором розвитку та конкурентоспроможності, а освітні витрати виступають інвестиціями в людський капітал;

- вдосконалити систему управління освітою на демократичних засадах, забезпечити рівний доступ до якісної освіти для всього населення;

- підвищити рівень фінансової підтримки навчальних закладів за кошти державного бюджету та кошти роботодавців;

- створити системи заходів, які спрямовані на те, щоб підвищити якість освіти, забезпечити впровадження сучасних інформаційних та освітніх технологій;
- створити мережі навчальних закладів та систему освітніх програм, які забезпечували б можливість навчання дорослих протягом усього життя.

Для того, щоб забезпечити безпеку здоров'я людини потрібно вдосконалити систему бюджетної охорони здоров'я на основі ринкових принципів конкуренції, створити комплексну систему медичного страхування, у якій обов'язкове і добровільне страхування було б поєднано, забезпечити перехід державних медичних закладів на методи інтенсивної терапії та широкої профілактичної роботи.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Добринін А. Н. Людський капітал в транзитивній економіці: формування, оцінка, ефективність використання / А. Н. Добринін., С. А. Дятлов. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
2. Кендрик Дж. Экономический рост и формирование капитала / Дж. Кендрик // Вопросы экономики. – 1976. – № 11. – С. 54–56.
3. Корчагін Ю. А. Російський людський капітал: фактор розвитку чи деградації? : [Монографія] / Ю. А. Корчагін. – Воронеж: ЦІРЕ, 2005. - 252 с.
4. КРАЇНА 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. // Жилінська О., Мельничук О., Антонюк Л., Гуменна О. – Львів: Кальварія, 2017. – 164 с.
5. Красностанова Н. Е. Цілі сталого розвитку в контексті формування та розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / Н. Е. Красностанова, Р. Г. Стоян // Бізнес Інформ. – 2020. – № 2. – С. 422-428.
6. Макогон, Ю.В. Співробітництво України та Китаю на сучасному етапі // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2019. – с. 121-131.
7. Перепелиця Н. В. Інвестиції в людський капітал як запорука стійкого розвитку / Н. В. Перепелиця // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – Вип. 190. – Т.1. – С. 221-226.
8. Рікардо Д. Початки політичної економії і податкових питань / Д. Рікардо / Антологія економічної класики. Передмова І. А. Столярова. – М.: МП «економ», «КЛЮЧ», 1993. – 475 с.
9. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу добробуту націй. // Видавництво «Port-Royal». – 2001. – 596с.

10. Терещенко Д. А. Зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу [Електронний ресурс] / Д. А. Терещенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2020. – № 3. – С. 128-134.
11. Терещенко Д. А. Формування механізмів державного управління розвитком людського капіталу [Електронний ресурс] / Д. А. Терещенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2020. – № 4. – С. 103-108.
12. Українська призма: Зовнішня політика 2019. Аналітичне дослідження // ГО «Рада зовнішньої політики «Українська призма», Фонд ім. Ф.Еберта. – Київ, 2020. – 390 с.
13. Шуміло, І. А. Міжнародна система захисту прав людини : навчальний посібник / І. А. Шуміло. – Київ: ФОП Голембовська О.О. – 168 с.
14. Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's, 1979.
15. Petty, William. 1899. The Economic Writings of Sir William Petty, edited by John Henry Hull. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
16. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
17. <http://www.ukrstat.gov.ua> – офіційний сайт Державної служби статистики України.
18. Антонюк Т. Міжнародне співробітництво та інтеграція у галузі освіти як важливий фактор конкурентоспроможності української освітньої системи [Електронний ресурс]. – Наукові записки. Серія “Історичні науки”. – 2013. – с.149-155. - Режим доступу: <https://bit.ly/2IYASdp>.
19. Антошкіна Л. І. Форми професійного забезпечення людського капіталу [Електронний ресурс] / Л. І. Антошкіна // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2020. – № 1. – С. 23–27. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2020_1_5.
20. Бікулова Д. У. Інвестування в людський капітал як чинник підвищення ефективності підприємницької діяльності та конкурентоспроможності економіки [Електронний ресурс] / Д. У. Бікулова // Проблеми і перспективи розвитку

підприємництва. – 2011. – № 1. – С. 69-75. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2011_1_14.

21. Бондарчук Н. В. Теоретичний зміст людського капіталу та його складові [Електронний ресурс] / Н. В. Бондарчук // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2018. – Вип. 14(1). – С. 10-18. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2018_14\(1\)_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2018_14(1)_3).

22. Вапнярчук Н. М. Деякі питання, пов'язані з інвестуванням в людський капітал [Електронний ресурс] / Н. М. Вапнярчук. // Право та інноваційне суспільство. – 2013. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric_2013_1_5.

23. Волошина С. В. Еволюція концепції людського капіталу та її трансформація в умовах глобалізації соціально-економічних процесів [Електронний ресурс] / С. В. Волошина, Д. Р. Калініченко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 6. – С. 178-183. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_6_37.

24. Гончаренко І. В. Світовий досвід подолання проблем охорони здоров'я у формуванні людського капіталу сільських територій України [Електронний ресурс] / І. В. Гончаренко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2013. – Вип. 1. – С. 26-34. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vanp_2013_1_6.

25. Дмитрук Д. А. Роль навчання впродовж життя у формуванні людського капіталу [Електронний ресурс] / Д. А. Дмитрук, Р. Я. Левін // Український соціум. – 2019. – № 4. – С. 54-72. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2019_4_5.

26. Доповідь про стан людського розвитку за 2019 рік. ООН. – 2019. – 27с. [Електронний ресурс]. – Режим: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/HDR/hdr_2019_overview_-_ukrainian.pdf.

27. Іртищева І. О. Демографічна ситуація України в системі виміру людського капіталу та охорони здоров'я [Електронний ресурс] / І. О. Іртищева, А. Б. Трушлякова, Д. М. Рябець // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2019. – Вип. 4. – С. 136-143. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2019_4_27.

28. Калініченко Д. Р. Фактори, інтенсивність та наслідки міграції людського капіталу: майбутнє України [Електронний ресурс] / Д. Р. Калініченко, Ю. В. Запорожець // Інноваційна економіка. – 2018. – № 9-10. – С. 140-146. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2018_9-10_22.
29. Князева О. А. Сучасні складові людського капіталу [Електронний ресурс] / О. А. Князева, О. Б. Кривцова // Інфраструктура ринку. – 2016. – Вип. 1. – С. 117-122. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2016_1_21.
30. Короленко Р. В. Теоретичні підходи до визначення поняття "людський капітал" [Електронний ресурс] / Р. В. Короленко // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2. – С. 189-192. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_2_43.
31. Кундєєва Г. О. Капітал здоров'я як базовий компонент людського капіталу [Електронний ресурс] / Г. О. Кундєєва // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2020. – Т. 26, № 2. – С. 100-109. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2020_26_2_10.
32. Кундєєва Г. О. Капітал здоров'я як головний складник людського капіталу в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Г. О. Кундєєва, О. М. Соломка // Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія : Економічні науки. – 2019. – Вип. 4. – С. 150-162. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2019_4_18.
33. Лисак В. Ю. Актуальні питання щодо формування активів людського капіталу [Електронний ресурс] / В. Ю. Лисак // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 9(2). – С. 47-51. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_9\(2\)_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_9(2)_12).
34. Лисак В.Ю, Семендяк В.М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи [Електронний ресурс] // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Випуск 21. – 2018. – с. 548-552. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf>.
35. Маказан Є. В. Деякі аспекти людського капіталу як соціально-економічної одиниці [Електронний ресурс] / Є. В. Маказан // Вісник Черкаського

університету. Серія : Економічні науки. – 2018. – Вип. 1. – С. 100-105. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2018_1_15.

36. Морозов В. Технології освіти в європейському просторі [Електронний ресурс] / В. Морозов // Гілея: науковий вісник. – 2013. – № 73. – С. 286-288. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2013_73_130.

37. Нетребська Н.В. Розвиток людського капіталу як фактор економічної безпеки соціально-економічних систем [Електронний ресурс] // Київський національний університет технологій та дизайну. – 2015. – 3с. – Режим доступу: https://knutd.edu.ua/publications/conference/20.03.2015/Netrebska_15.pdf.

38. Олієвська М. Г. Передумови сталого розвитку людського капіталу: якісна освіта, доступна медицина та продовольча безпека [Електронний ресурс] / М. Г. Олієвська, С. В. Петруха, Д. В. Бондаренко // Наукові праці НДФІ. – 2020. – Вип. 2. - С. 91-109. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npndfi_2020_2_7.

39. Олієвська М. Г. Сталий розвиток людського капіталу: міжнародні ініціативи та національні тренди [Електронний ресурс] / М. Г. Олієвська, Д. В. Бондаренко // Наукові праці НДФІ. – 2020. – Вип. 1. – С. 76-87. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npndfi_2020_1_7.

40. Позиція України в рейтингу країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018. Економічний дискусійний клуб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analityka/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2/>.

41. Показники демографічного розвитку. ООН. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/population/index.html>.

42. Пилипенко О. В. Зарубіжний досвід державного регулювання розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі [Електронний ресурс] / О. В. Пилипенко // Причорноморські економічні студії. – 2019. – Вип. 48(1). – С. 149-154. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2019_48\(1\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2019_48(1)_26).

43. Поснова Т. В. Трансформація людського капіталу в умовах цифрової економіки [Електронний ресурс] / Т. В. Поснова // Економічний вісник. Серія :

Фінанси, облік, оподаткування. – 2019. – Вип. 3. – С. 204-211. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ehsfat_2019_3_23.

44. Проект розвитку людського капіталу. Всесвітній банк. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions/>.

45. Пунда Ю. В. Освіта – головна інвестиція в розвиток людського капіталу сектору безпеки і оборони України [Електронний ресурс] / Ю. В. Пунда // Наука і оборона. – 2018. – № 1. – С. 34-40. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nauio_2018_1_8.

46. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ [Електронний ресурс] // Пишуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. – Центр Разумкова. – Видавництво «Заповіт». – 2018. – с. 365. - Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

47. Рябчук О. Г. Особливості розвитку людського капіталу як основного фактора зростання економіки України [Електронний ресурс] / О. Г. Рябчук, С. С. Гожуловський // Економічний вісник. Серія : Фінанси, облік, оподаткування. – 2020. – Вип. 4. – С. 182-192. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ehsfat_2020_4_20.

48. Сахненко О.І. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. [Електронний ресурс] // Інвестиції: практика та досвід № 11. – 2019. – с.50-55. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2019/11.pdf.

49. Смирнов В. Т. Класифікація та види людського капіталу в інноваційній економіці [Електронний ресурс] / В. Т. Смирнов, І. В. Скоблякова. – Режим доступу: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd165.php>.

50. Смирнова І. І. Цільові орієнтири сталого розвитку людського капіталу в умовах побудови інноваційної економіки [Електронний ресурс] / І. І. Смирнова // Економічний вісник Донбасу. – 2019. – № 2. – С. 198-205. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2019_2_27.

51. Стежко Н. В. Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / Н. В. Стежко // Наукові праці Кіровоградського

національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20(1). – С. 151-160. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_20\(1\)__25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_20(1)__25).

52. Стратегія співпраці між Україною та USAID з питань розвитку у 2019-2024 рр. USAID. – 36с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1863/Ukraine_USAID_CDSCS_2019-2024_Public_Ukr.pdf.

53. Сухий О. О. Соціально-економічні аспекти дослідження людського капіталу на мезоекономічному рівні [Електронний ресурс] / О. О. Сухий, О. О. Перепьолкіна // Науковий вісник НЛТУ України. – 2017. – № 27(2). – С. 146-149. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2017_27\(2\)__33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2017_27(2)__33).

54. Танасійчук Ю. В. Теоретичні аспекти інвестування в людський капітал [Електронний ресурс] / Ю. В. Танасійчук // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2012. – Вип. 81(2). – С. 342-348. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2012_81\(2\)__48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2012_81(2)__48).

55. Титаренко Л.М., Буряк А.А. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: світовий та національний виміри. [Електронний ресурс] // світове господарство і міжнародні економічні відносини. - випуск № 6(74). – 2019. – с. 56-61. - Режим доступу: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/6_74_1_2019_ukr/8.pdf.

56. Точиліна Ю. Ю. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Точиліна // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2019. – Вип. 26(2). – С. 88-91. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_26\(2\)__18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_26(2)__18).

57. Україна опустилася на 85-те місце в щорічному рейтингу конкурентоспроможності WEF [Електронний ресурс] – Інформаційне агенство «Інтерфакс-Україна». – 2019. – Режим доступу: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html>.

58. Україна у цифрах 2019. Статистичний збірник. [Електронний ресурс] - Державна служба статистики України. – К. – 2020. – 46с. – Режим доступу:

http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_Ukraine%20in%20figures_u.pdf.

59. Ус Г. О. Місце і роль людського капіталу в неокласичних моделях економічного зростання [Електронний ресурс] / Г. О. Ус, Л. І. Павленко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 9 (7). – С. 15-18. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_9\(7\)_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_9(7)_4).

60. Ушакова О.А. Сталий розвиток людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] // Технічний коледж Національного університету водного господарства та природокористування. – 2018. – с.161. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/52292/2/2018_Ushakova_O_AStalyi_rozvytok_liudskoho_161.pdf.

61. Федулова С. О. Особливості формування та використання людського капіталу: світовий досвід / С. О. Федулова // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Економіка. – 2013. – Т. 21, вип. 7(3). – С. 284-289. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdumov_2013_21_7%283%29__40.

62. Фомішина В. М. Міжнародні риси і національні особливості формування людського капіталу світової економіки [Електронний ресурс] / В. М. Фомішина, С. В. Фомішин, О. К. Ладушина // Економічні інновації. – 2019. – Т. 21, Вип. 3. – С. 159-170. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2019_21_3_19.

63. Цілі сталого розвитку 2019. – Моніторинговий звіт. - [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 89с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/csr_prezent/ukr/st_rozv/publ/SDGsMonitoringReport_v08_24.09.2019.pdf.

64. Шахно А. Ю. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] / А. Ю. Шахно, Л. С. Андрух // Інноваційна економіка. – 2017. – № 1-2. – С. 88-94. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2017_1-2_15.

65. Шевченко Д. В. Відтворення людського капіталу як системи економічних відносин [Електронний ресурс] / Д. В. Шевченко // Вісник

Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2019. – № 6(1). – С. 277-280. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_6\(1\)__53](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_6(1)__53).

66. Яковенко Р. В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / Р. В. Яковенко, Р. О. Козенко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 438-446. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2010_17_69.

67. Health at a Glance 2019. OECD Indicators. / OECD. 2019. [Electronic resource]. – Access: <https://bit.ly/36ZwXoC>.

68. Human Development Report 2019 / UNDP. 2019. [Electronic resource]. – Access: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>.

69. The Global Human Capital Report 2017. Ukraine, p.179. [Electronic resource]. – Access: https://www.insidehighered.com/sites/default/server_files/files/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf.

70. The Sustainable Development Goals Report 2019 / United Nations. 2019. [Electronic resource]. – Access: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report2019.pdf>.

71. The World Bank Group. Education. [Electronic resource]. – Access: <https://www.worldbank.org/en/topic/education/overview#4>.

72. The World Bank The Human Capital Index 2020 Update. [Electronic resource]. – Access: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Функції структурних компонентів людського капіталу

Структурний компонент людського капіталу	Функції
Придбані здібності: освіта, кваліфікація, майстерність, навички, уміння.	Розвиток, удосконалення вмінь, навичок; підвищення продуктивності праці; виробництво/випуск наукомісткої продукції; трансфер ідей у технології; робота зі складними технологіями, обладнанням.
Вроджені здібності	Розвиток людського капіталу; досягнення більш високих результатів.
Творчі здібності	Розвиток нестандартного мислення; створення нових продуктів.
Інтелектуальні здібності	Розвиток здібностей, таланту тощо; здатність виконувати більш складну роботу; досягнення високих результатів; підвищення якості праці і продуктивності.
Талант	Якісне і креативне виконання роботи; досягнення високих результатів;
Досвід	Швидке освоєння технологій, технологічних процесів; підвищення рівня кваліфікованості праці; розуміння прогнозування спеціальностей, товарів і послуг, які будуть мати попит у майбутньому.
Мотивація	Збільшення віддачі від професійної діяльності; поява нових винаходів і відкриттів; досягнення високих результатів.
Мобільність (адаптивність)	Збільшення потенціалу та адаптивності працівників; здатність переходити з одного виду діяльності на інші; підвищення стресостійкості; підвищення конкурентоспроможності.
Виховання	Розвиток вроджених і придбаних здібностей і таланту; формування мотивації, працьовитості, мобільності, адаптивності; формування культури людини та її цінностей; підвищення якості праці й продуктивності.
Менталітет	Формування культури та цінностей суспільства (відносини до роботи).
Культура	Формування соціальних компетенцій.
Здоров'я	Збільшення працездатності й працездатного віку; збільшення тривалості життя.
Енергія	Формування ініціативності та заповзятливості; розвиток активного способу життя.

Джерело: Бондарчук Н. В. Теоретичний зміст людського капіталу та його складові [Електронний ресурс] / Н. В. Бондарчук // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. - 2018. - Вип. 14(1). - С. 10-18. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2018_14\(1\)_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2018_14(1)_3).

Додаток Б

Таблиця Б.1

Основні інструменти регулювання процесів формування та використання людського капіталу в країнах світу

Країна	Прояв проблеми	Методи	Ефективність
США	Постійно зростаючі ціни на освіту.	Формування культу освіти та країни, зустріч Президента з найкращими студентами та викладачами, популяризація американської системи освіти у світі. Оцінка успішності освітніх програм у підготовці фахівців. Періодичні опитування професійної кар'єри випускників. Використання результатів для оцінки та коригування програм.	Вартість освіти сприймається населенням як вигідна інвестиція. Інвестування у вищу освіту окупається. Ті, хто отримує диплом, зазвичай заробляють у 4 рази більше, ніж ті, хто не отримує диплом.
	Контроль за процесом відтворення людських ресурсів, внаслідок високої залежності економіки країни від накопичення та характеру використання людського капіталу.	Фінансування освіти, медичного страхування, малоформатних програм. Залучення людей та приватного бізнесу до інвестицій у людський капітал.	Закріплення та розвиток досягнутих переваг, створення сприятливих умов для підтримки та накопичення людського капіталу.
Німеччина	Проблема стимулювання інвестицій приватного бізнесу в людський капітал.	Програми спільної підготовки фахівців університетами та компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу).	Продуктивна підготовка фахівців для практичної діяльності, підготовка майбутніх кадрів відповідно до вимог підприємств.
	Активний розвиток галузі досліджень та розробок для машинобудування та автомобільної промисловості, від якої залежить конкурентоспроможність країни.	Професіоналізація освіти, скорочення спеціальностей в рамках мультидисциплінарної освіти.	Підготовка спеціалістів з метою забезпечення розвитку галузей, від яких залежить добробут країни. Отримання освіти, яка відповідає вимогам економіки.

Продовження таблиці Б.1

Країна	Прояв проблеми	Методи	Ефективність
Японія	Постійне старіння знань через стрімкий розвиток нових технологій. Вимога постійної перепідготовки.	Постійне навчання працівників. Вкладення коштів у перепідготовку працівників кожні 1-1,5 року.	Вартість перепідготовки літніх працівників набагато дешевша, ніж найм та підготовка кваліфікованих робітників.
	Скорочення робочого часу та збільшення відпусток призвели до застою в економічному розвитку	Збільшення робочого часу, збільшення народжуваності, імміграційний дозвіл.	Поки що немає активної політики щодо впровадження цих методів.
Китай	Невеликий відсоток управлінських ресурсів для великої кількості дешевої робочої сили. Відставання у галузі знань та нових технологій.	Популяризація початкової освіти, продовження професійного навчання. Розробка мережевої освіти та програм дистанційного навчання.	Поступове збільшення людського капіталу, що сприяє економічному розвитку країни. Ефективність цих методів ще не може бути повністю оцінена.
Південна Корея	Вступ країни на провідні позиції у розвитку науки і техніки, завдяки чому розвивається економіка.	Масові інвестиції в передові галузі науки і техніки. Великі інвестиції в науку приватного бізнесу. Великі інвестиції в освіту, звільнення навчальних закладів від податків.	Високий культурний та освітній рівень розвитку країни.

Джерело: Федулова С. О. Особливості формування та використання людського капіталу: світовий досвід / С. О. Федулова // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Економіка. - 2013. - Т. 21, вип. 7(3). - С. 284-289.