

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  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

## (ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

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

Тема: «Роль людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку»

Виконавець: Елашмоуни Мохамед, група МЕВ-401

\_\_\_\_\_  
(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних  
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ  
Пічкурова Зоя Володимирівна

\_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Нормоконтролер: Ричка Марина Анатоліївна

\_\_\_\_\_  
(підпис нормоконтролера)

Київ - 2021

# 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.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

## **ЗАВДАННЯ**

### **на виконання кваліфікаційної роботи**

#### **Елашмоуни Мохамеда**

1. Тема роботи «Роль людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку» затверджена наказом ректора «05» квітня 2021 р. №557/ст.
2. Термін виконання роботи: з 10 травня 2021 року по 20 червня 2021 року.
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти щодо регулювання людського капіталу в Україні, статистичні матеріали Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, матеріали й аналітичні звіти консалтингової та аудиторської компанії Deloitte, щорічні звіти міжнародних організацій: Організації Об'єднаних Націй, Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з питань міграції, Всесвітнього економічного форуму.
4. Зміст пояснювальної записки: теоретичні засади дослідження людського капіталу у сучасній світовій економіці, аналіз ролі людського капіталу у сучасному світогосподарському розвитку, проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 11 таблиць та 11 рисунків.
6. Презентація основних результатів кваліфікаційної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 25 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	29.03.2021	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	20.04.2021	Виконано
3.	Розкрити теоретичні засади дослідження людського капіталу у сучасній світовій економіці	10.05.2021 – 14.05.2021	Виконано
4.	Проаналізувати роль людського капіталу у сучасному світогосподарському розвитку	15.05.2021 – 20.05.2021	Виконано
5.	Визначити та обґрунтувати проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні	21.05.2021 – 25.05.2021	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	26.05.2021 – 27.05.2021	Виконано
7.	Оформити кваліфікаційну роботу та пройти перевірку на плагіат	28.05.2021	Виконано
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	07.06.2021	Виконано
9.	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	04.06.2021	Виконано
10.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	07.06.2021	Виконано

8. Дата видачі завдання: « 20 » квітня 2021р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Пічкурова З.В.  
(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_  
(підпис випускника)

Елашмоуни М.  
(П.І.Б)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Роль людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку»: 88 сторінок, 11 таблиць, 11 рисунків, 94 літературних джерел.

**Перелік ключових слів (словосполучень):** ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, СВІТОВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК, ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ, ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, МІЖНАРОДНА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ.

**Об'єкт дослідження:** процеси впливу людського капіталу на сучасний світовий економічний розвиток.

**Предмет дослідження:** теоретико-методологічні та прикладні аспекти ролі людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку.

**Мета кваліфікаційної роботи:** дослідження ролі людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку.

**Методи дослідження:** загальні методи (аналіз, синтез, індукція, дедукція, класифікація), теоретичні методи (системний аналіз), економіко-статистичні, графічні та інші.

**Отримані результати та їх новизна:** полягає у розкритті ролі та значення людського капіталу для сучасного світового економічного розвитку, а також у оцінці проблем та перспектив розвитку людського капіталу в Україні.

**Значущість виконаної роботи та висновки:** подальше створення належних і достатніх умов для формування та розвитку людського капіталу з урахуванням сучасних тенденцій світової економіки.

**Рекомендації щодо використання результатів:** матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати при написанні звітів щодо впливу людського капіталу на світовий економічний розвиток, а також при визначенні впливу людського капіталу на економічний розвиток України.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНІЙ СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	8
1.1 Зміст людського капіталу як визначального фактора економічного зростання країн світу .....	8
1.2. Ключові компоненти людського капіталу в умовах економіки знань .....	14
1.3. Умови формування та відтворення людського капіталу в контексті світового економічного розвитку .....	20
РОЗДІЛ 2	
АНАЛІЗ РОЛІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНОМУ СВІТОГОСПОДАРСЬКОМУ РОЗВИТКУ .....	27
2.1. Сучасні тенденції реалізації людського капіталу у економічній парадигмі світу..	27
2.2. Оцінка основних індикаторів рівня розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції .....	35
2.3. Світовий досвід формування моделей розвитку людського капіталу у процесі забезпечення міжнародної конкурентоспроможності країн .....	45
РОЗДІЛ 3	
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ .....	54
3.1. Особливості формування і використання людського капіталу як чинника економічного зростання та конкурентоспроможності України .....	54
3.2. Перешкоди до відтворення людського капіталу в Україні та шляхи їх подолання.....	59
3.3. Пріоритетні напрями розвитку людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових тенденцій.....	69
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах глобалізації світової економіки, розвитку цифрової економіки та інформаційного суспільства, місце держави у світовому господарстві визначається її інтелектуальним потенціалом і рівнем його використання. Внаслідок четвертої промислової революції зростає інтелектуалізація виробництва, яка передбачає зростання вимог до кваліфікації працівників та необхідність її постійного підвищення. Тому сьогодні пріоритетом будь-якої країни, яка прагне посісти провідне місце у світовій економіці має бути розвиток людського потенціалу.

Людський капітал сьогодні став ключовим фактором зростання світової економіки, її переходу на інноваційний шлях розвитку. Якісний людський капітал сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню витрат на одиницю продукції та підвищенню ефективності виробництва. В результаті цього виникає необхідність створення сприятливих умов для відтворення людського капіталу, зростання його якості та постійного підвищення продуктивності праці. Важливою умовою, що забезпечує постійне відтворення людського капіталу, є економічні відносини, які виникають з приводу прискорення цього процесу та отримання від нього більш високого корисного ефекту у вигляді накопиченої якості людського капіталу.

Основним фактором подолання кризових явищ у економіці, зростання продуктивності і досягнення високих темпів економічного зростання є інвестиції у розвиток людського капіталу. З огляду на це, дослідження ролі людського капіталу у сучасних умовах світового економічного розвитку є актуальним.

Дослідженням, присвяченим формуванню та розвитку людського капіталу у світовій економічній думці приділяється досить багато уваги, свідченням чому є значна кількість публікацій. Широке коло питань, пов'язаних з визначенням ролі людини у сучасних економічних процесах висвітлено у працях відомих зарубіжних науковців, зокрема, таких як А. Маршалл, Д. Беккер, Дж. Кейнс, С. Менгер, Дж. Мілль, В. Петті, Д. Рикардо, А. Сміт, Л. Тнуров, М. Фрідмен, Т. Шульц та інших.

Серед наукових праць вітчизняних вчених, присвячених питанням розвитку людського капіталу, необхідно відзначити праці В. Антонюк, Л. В. Балабанової, Д. П. Богині, Н.М. Головай, О.А. Грішної, Т. Кір'ян, С. В. Леонової, В.А. Савченко та інших

**Метою кваліфікаційної роботи** є дослідження ролі людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку.

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

- розкрити зміст людського капіталу як визначального фактора економічного зростання країн світу;
- дослідити ключові компоненти людського капіталу в умовах економіки знань;
- проаналізувати умови формування та відтворення людського капіталу в контексті світового економічного розвитку;
- дослідити сучасні тенденції реалізації людського капіталу у економічній парадигмі світу;
- оцінити основні індикатори рівня розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції;
- проаналізувати світовий досвід формування моделей розвитку людського капіталу у процесі забезпечення міжнародної конкурентоспроможності країн;
- визначити особливості формування і використання людського капіталу як чинника економічного зростання та конкурентоспроможності України;
- розглянути перешкоди до відтворення людського капіталу в Україні та шляхи їх подолання;
- запропонувати напрями розвитку людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових тенденцій.

**Об'єктом дослідження** є процеси впливу людського капіталу на сучасний світовий економічний розвиток.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні та прикладні аспекти ролі людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку.

**Методологія дослідження.** Методологічну основу дослідження становлять фундаментальні положення теорії людського капіталу, а також наступні методи: методи аналізу і синтезу, метод порівняння, метод абсолютних та відносних величин, метод абстрагування, метод аналогії, метод узагальнення, монографічний метод. Крім того, згідно з поставленими завданнями у роботі використано також наступні методи дослідження процесів та явищ: для наочного відображення результатів дослідження – графічний та табличний методи; при розробці перспективних напрямів розвитку людського капіталу – експериментальний.

Теоретичну основу роботи склали економічні дослідження вітчизняних і зарубіжних учених. При написанні роботи використовувались матеріали періодичних видань, монографії, дисертаційні дослідження, матеріали національних і міжнародних аналітичних агентств та організацій. Фактологічною і статистичною основою слугували щорічні звіти Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, Світового банку, Організації Об'єднаних Націй, Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з питань міграції, Всесвітнього економічного форуму, міжнародної консалтингової та аудиторської компанії Deloitte, матеріали мережі Інтернет.

**Структура кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку бібліографічних посилань використаних джерел. В роботі розміщено 11 таблиць, 11 рисунків. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 94 найменування на 8 сторінках.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНІЙ СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

### 1.1. Зміст людського капіталу як визначального фактора економічного зростання країн світу

Дослідження змісту людського капіталу викликає необхідність розгляду поняття економічного зростання. Під економічним розвитком розуміють процес удосконалення будь-яких елементів суспільних відносин: матеріально-речових складових суспільства або соціально-економічних і матеріальних систем загалом, перехід до принципово нових якісних характеристик. У такому значенні економічний розвиток переважно ототожнюється з прогресом.

Дослідження особливостей розвитку економічних систем показують, що постійний прогрес, лінійний розвиток суспільства не можливий в принципі. Зміни в економічних системах відбуваються циклічно та хвилеподібно у наступній послідовності: прогрес – стагнація – регрес. Економічний розвиток виступає основною рушійною силою прогресу, його важливим матеріальним підґрунтям. Разом із зростанням доходів та виробництва він передбачає проведення радикальних змін в інституційній, адміністративній, соціальній структурах.

Необхідно визначити співвідношення між економічним розвитком та економічним зростанням, які тісно пов'язані між собою, проте поняття економічного розвитку є більш складним. Економічне зростання – це збільшення реального ВВП країни, воно демонструє можливості зростання країни при реалізації своїх виробничих можливостей. Отже, економічне зростання є вузьким поняттям, ніж економічний розвиток.

Проте, якщо економічне зростання є виключно кількісним показником господарського розвитку, то економічний розвиток передбачає якісне економічне зростання, якому властиві ґрунтовні структурними зміни у відносинах власності, в

політиці доходів та соціальній сфері, в системі суспільного поділу праці і зайнятості, тощо. Економічне зростання передбачає зворотній процес, після якого у певний момент часу відбувається спад. Про обернений характер економічного розвитку однозначно стверджувати не можна, оскільки технічний прогрес, поява нових економічних форм свідчать про настання якісних змін у господарській діяльності при кількісних втратах у виробництві товарів та послуг. Це є особливо притаманним для сучасних трансформаційних економік.

Теорія людського капіталу протягом останніх десятиліть привертає до себе дедалі більшу увагу. Значного поширення набуває дослідження методологічних засад його аналізу та висуваються ідеї використання концепції людського капіталу в практиці управління людськими ресурсами. Але створення науково обґрунтованих важелів управління людським капіталом можливе лише на основі аналізу наукових поглядів та вчень економічних шкіл і уточнення сутності основоположного поняття.

У процесі еволюції наукових досліджень поняття «людський капітал», і власне теорія людського капіталу, отримали систематизацію не так давно – у 60-х роках минулого століття. Термін «людський капітал» був введений у науковий обіг з 1962 року австрійським та американським економістом Фріцом Махлупом [33, с. 29].

Широке поширення теорія людського капіталу отримала завдяки дослідженням представників чиказької наукової школи – Т. Шульца та Г. Беккера, які стали лауреатами Нобелівської премії за дослідження у цій галузі. Так, Шульц стверджував, що у процесі виробництва взаємодіють між собою два фактори: фізичний капітал (засоби виробництва) і «людський капітал» (здобуті знання, навички, енергія), що можуть бути використані у виробництві товарів і послуг [79, с. 56].

У продовження теорії людського капіталу ґрунтовні дослідження проблем накопичення матеріального багатства та передумов його відтворення були проведені американським ученим Дж. Кендрикком, який вважав, що людський капітал – це нагромаджені наукові знання людини, які матеріалізуються у новій технології. У розширеній версії концепції зазначається також і про вкладення в здоров'я людини [15, с. 49].

Майже одночасно з представниками чиказької школи теорією людського капіталу зацікавились і західноєвропейські вчені. Так, у передмові до дослідження «Інвестиції в людей: економіка якості населення»

Е. Бойтхер тлумачить основні передумови «німецького економічного дива» (післявоєнного відновлення економіки Західної Німеччини). Він зазначає, що володіння людським капіталом є набагато важливішим, ніж володіння матеріальним капіталом, оскільки перший виступає передумовою кваліфікованого використання матеріального капіталу.

Дж. Долан та Д. Ліндсей визначають людський капітал як капітал, що існує у формі інтелектуальних здібностей, отриманих шляхом формального навчання чи освіти, або ж шляхом практичного досвіду [34, с. 339].

Однак, не всі концепції та теорії були розвинені до методик оцінювання вартості людського капіталу, що й досі викликає багато дискусій. Але найбільш відомі методологічні засади використання людського капіталу можна розглянути крізь призму певних наукових напрямів становлення теорії людського капіталу (див. Табл. 1.1). Зокрема, окремі підходи до тлумачення людського капіталу були сформовані на основі теорії послуг, теорії «пожертв», теорії факторів виробництва, трудової теорії вартості, теорія ціноутворення, теорії цінності, теорії граничної корисності та безпосередньо на основі теорії людського капіталу.

У вітчизняній економічній думці публікації з теоретично-методологічної проблематики людського капіталу почали з'являтися з кінця 90-х років. О. А. Грішнова є однією з перших вітчизняних учених, яка ґрунтовно дослідила проблеми формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: рівні сім'ї, мікроекономічному (підприємство), мезоекономічному (регіон) та макроекономічному (країна) рівнях, а також визначила (відповідно до рівнів) основні фактори його зростання.

Тією чи іншою мірою окремі аспекти людського капіталу вивчають й інші українські економісти: В. П. Антонюк, В. В. Близнюк, О. М. Бородіна, Е. М. Лібанова, Н. С. Маркова, Л. К. Семів, С. Й. Вовканич, А. А. Чухно та інші.

Наукові напрями розвитку теоретико-методологічних засад дослідження  
людського капіталу

Напрямок/школа	Основоположна теорія	Концепція визначення вартості праці – винагороди за використання людського капіталу
Школа класичної політичної економії (Ф. Бастіа)	Теорія послуг	Цінність товару (у тому числі праці) визначається відношенням двох послуг – власника виробничого капіталу та найманого працівника; послуга – будь-яке зусилля, що зберігає зусилля інших.
Школа класичної політичної економії (Н. Сеніор)	Теорія «пожертв»	Капітал – «пожертва» капіталіста; праця – «пожертва» працівника. Заробітна плата визначається виходячи з частки прибутку капіталіста, що не спрямовується в інвестиції.
Школа класичної політичної економії (Ж.-Б. Сей)	Теорія факторів виробництва	Праця – один із факторів виробництва; як і інші фактори, надає «корисну послугу» за винагороду – заробітну плату.
Школа класичної політичної економії (А. Сміт, Д. Рікардо, Дж.С. Мілль)	Трудова теорія вартості	Праця – основа вартості товару; заробітна плата – винагорода працівника, частина створеної додаткової вартості, мірою вартості є витрачений робочий час.
Соціалістичні вчення (К. Маркс, Ш. Фур'є)		
Австрійська школа граничної корисності (К. Менгер, Е. Бем-Баверк)	Теорія ціноутворення, Теорія цінності, теорія граничної корисності	Цінність працівника вимірюється величиною граничної корисності його праці.
Чиказька школа (А. Маршал, Г. Беккер, Т. Шульц)	Теорія людського капіталу	Людський капітал – здібності людини, що можуть приносити їй дохід, так само важливі у виробництві, як і інші види капіталу. Об'єкт оцінювання – інвестиції у здоров'я, освіту.

Примітка. Складено автором за даними [19; 31; 32; 33; 48; 53; 60].

Водночас, сьогодні немає однозначності у трактуванні людського капіталу. Найбільш поширені визначення цього терміну наведено в Табл. 1.2.

Очевидно, що відмінності у методологічних засадах визначення людського капіталу полягають у наступному [55, с. 180]:

1) у виокремленні складових людського капіталу. Більшість дослідників виділяють два його компоненти: інтелектуальний капітал та капітал здоров'я. Рідше виокремлюють також мобільність, мотивацію, інформованість, зовнішність;

## Сучасні підходи до визначення поняття «людський капітал»

Автор	Визначення поняття «людський капітал»
В. Антонюк [3, с. 43]	Якості людини, такі як нагромаджені продуктивні здібності, знання, володіння інформацією, здоров'я, мотивація та мобільність, які вона використовує в економічній діяльності для виробництва товарів, надання послуг і які забезпечують людині отримання прибутку.
О. Бородіна [7, с. 51]	Сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих та загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які їй належать та є невід'ємними від неї, тобто злиті з живою особистістю і практично використовуються у повсякденному житті.
Н. Головай [11, с. 133]	Специфічний ресурс у вигляді спеціальних знань, навичок та вмінь, які використовуються у виробничо-господарській діяльності підприємства з метою отримання доходу або запуску певних інноваційних процесів для наступного виробництва якісно нових товарів, послуг та створення інших ноу-хау.
О. Грішнова [12, с. 16]	Економічна категорія, що характеризує сукупність сформованих та розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис та мотивацій індивідів, які перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника і національного доходу.
Т. Кір'ян [20, с. 73]	Соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор». У загальному вигляді його можна розглядати як сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі здібності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним внаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення.
Н. Маркова [30, с. 35]	Сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також здатність власників та співробітників наукоємної праці відповідати вимогам і завданням підприємства.
Л. Михайлова [35, с. 128]	Оцінка потенційної здатності особистості приносити дохід. Застосовуючи цей підхід, можна охарактеризувати людський капітал як здатність до більш ефективного виробництва продукції вищої якості за рахунок вищої продуктивності праці.
Л. Шевчук [74, с. 15]	Капітальні ресурси суспільства, вкладені в людей, людину або можливості людини брати участь у виробництві, генерувати, будувати, створювати цінності. Поняття людського капіталу розкривається як частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто яка використовується для виробництва товарів і послуг.
І. Яремко [77, с. 72]	Знання, вміння, навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям.

Примітка. Складено автором за даними [3; 7; 11; 12; 20; 30; 35; 74; 77].

2) у сфері використання людського капіталу. Найчастіше таку сферу обмежують економічною діяльністю, зокрема продуктивною роботою на підприємстві для зростання його доходів, а також доходів носія людського капіталу.

Деякі науковці не звужують сферу використання людського капіталу, вважаючи такою і повсякденне життя. Крім того, не всі наведені його визначення можна використати з метою управління людським капіталом та його оцінювання. Адже в більшості з них відсутні ознаки основного терміну «капітал», що в спеціальній літературі при певних відмінностях трактується переважно як виробничий запас, цінність, що потенційно здатна завдяки своїм властивостям приносити дохід підприємству.

На цій основі, використовуючи методологічні засади аналізу фізичного капіталу, до яких на сьогодні, по-перше, немає зауважень, а по-друге, їх можна використати для оцінювання основного поняття, тобто капіталу, буде доцільним запропонувати наступне визначення людського капіталу.

Людський капітал – це вартість існуючих та набутих трудових можливостей працівника (його продуктивної сили), використання яких має приносити її власнику відповідні доходи [64, с. 229]. Таке визначення містить у своїй основі збереження ознак двох ключових категорій – «людина» та «капітал». Це, у свою чергу, закладає основи для дослідження численних методів оцінювання і регулювання процесів використання та розвитку людського капіталу на різних рівнях усупільнення праці. Є підстави стверджувати, що у подальшому кількість цих методів буде зростати, а існуючі доповнюватись новими елементами, що дозволять більш ґрунтовно досліджувати дану економічну категорію.

Таким чином, поняття «людський капітал» є досить багатограним. У економічній літературі існує ряд підходів до визначення сутності людського капіталу, але практично всі вони сходяться у тому, що людський капітал є основною цінністю суспільства та ключовим фактором економічного зростання. Сьогодні людський капітал набуває особливого значення поряд із традиційними факторами економічного розвитку, оскільки потенційно здатний забезпечити дохід його власникам у достатньо короткі терміни, завдяки чому має беззаперечні переваги та привертає до себе дедалі більшу увагу сучасних дослідників.

## 1.2. Ключові компоненти людського капіталу в умовах економіки знань

Проаналізуємо підходи до структуризації компонентів людського капіталу в умовах економіки знань більш детально. Так, відповідно до підходу С. Леонової, до структури людського капіталу можна віднести: капітал здоров'я та здорового способу життя; капітал освіти; капітал професійної підготовки на виробництві; науковий капітал; капітал культури; володіння економічно значущою інформацією; капітал міграції; мотивацію та стимули економічної діяльності [26, с. 17].

Н. Головай вважає доцільним виокремлення у структурі людського капіталу такої складової як управлінський капітал. На її думку, управлінський капітал як частина людського капіталу, що нагромаджується управлінським персоналом, є найважливішою частиною людського капіталу [11, с. 443]. У свою чергу, Т. Кір'ян пропонує більш розгорнуту формулу, де людський капітал визначається як сукупність капіталів здоров'я, освіти та культури [20, с. 65]. Науковець О. Бородіна пропонує розширену систематику складових людського капіталу, яка набула значної популярності й серед українських вчених (рис. 1.1) [7, с. 50]:

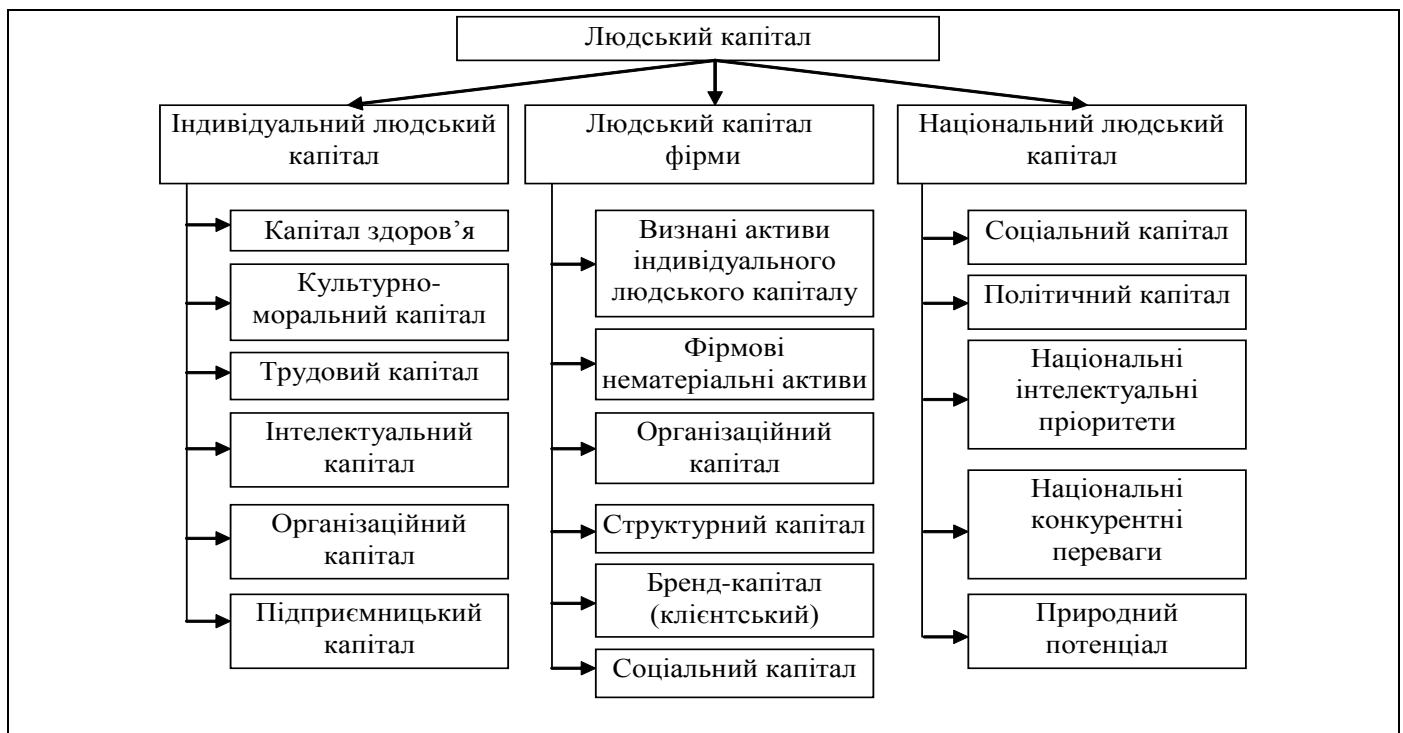


Рис. 1.1. Класифікація складових людського капіталу.

Джерело: [7, с. 50].

Ключовими компонентами людського капіталу в умовах економіки знань є:

- капітал здоров'я, який визначається рівнем працездатності індивіда, його фізичною силою та витривалістю, імунітетом та періодом активної трудової діяльності;
- трудової капітал, що характеризується рівнем кваліфікації, навичками і досвідом, тобто загальним трудовим стажем і стажем за фахом;
- інтелектуальний капітал, що визначається часткою інтелектуальної праці і творчої діяльності, рівнем винахідливості і раціоналізаторства;
- організаційно-підприємницький капітал, який вказує на рівень підприємницьких та організаторських здібностей, уміння приймати ефективні управлінські рішення;
- культурно-моральний капітал, який характеризується діловою етикою, рівнем моралі, повагою до норм закону;
- освітній капітал, який визначається рівнем освіти працівника, наявністю у нього наукового ступеня та вченого звання;
- інноваційний капітал, який відображає рівень інновацій та їх якість, інноваційну активність персоналу, без якої на сьогодні неможливо забезпечити конкурентоспроможність;
- мотиваційний капітал – характеризує рівень віддачі працівника у процесі праці і якість результатів його діяльності, рівень самомотивації.

Важливими елементами людського капіталу є природні або набуті здібності людини. Здібності – це такі властивості людини, що сприяють більш швидкому та глибокому засвоєнню знань, умінь та навичок. Розрізняють якісну і кількісну характеристику здібностей людини [46, с. 306].

Якісна характеристика є складним комплексом психологічних властивостей людини, що забезпечують успіх та вагомі досягнення у різних видах діяльності (економічній, педагогічній, спортивній, тощо). Вона пов'язана з їхньою кількісною характеристикою – коефіцієнтом розумової обдарованості особистості (IQ).



У світовій практиці для вимірювання здібностей людини використовують тести розумової обдарованості, які включають набір запитань та вправ, розв'язання яких оцінюються певною кількістю балів. На основі тієї кількості балів, яку набрав індивід, його коефіцієнт розумової обдарованості визначають як відношення розумового віку до фактичного віку [40, с. 472].

На величину коефіцієнту розумової обдарованості впливають:

- якість батьківського виховання дитини (демократичний, позбавлений суворого контролю), стан здоров'я та стать;
- рівень інтелекту матері, обумовлений її соціально-фаховою приналежністю, освітою та рівнем доходів.

У багатьох країнах використання тестів дає можливість виявити якості людини, що будуть їй потрібні при виборі освіти та професійної діяльності.

Також, розвиток людського капіталу залежить від стану здоров'я населення. Якщо розглядати вплив різноманітних факторів на формування здоров'я людей, то вони розподіляються за таким співвідношенням:

- рівень охорони здоров'я в країні – 10 %,
- соціально-екологічне середовище – 20 %,
- спадкові фактори – 20 %,
- спосіб життя людини – 50 % [69, с. 63].

Переважно здоров'я людини визначається її способом життя (якістю харчування, відношенням до занять спортом, наявністю шкідливих звичок тощо). Важливими факторами впливу на здоров'я людини є: сім'я, місце проживання, місце роботи, діяльність громад, які є структурованими переважно за територіальною ознакою. Кожному з названих структурних одиниць притаманні власні характерні особливості культурних цінностей, традицій, звичок, спілкування, праці, побуту, відпочинку, що у подальшому визначають стан здоров'я людини.

Значення людського капіталу для суспільства визначається роллю, яку знання людини відіграють у суспільному розвитку. Сьогодні знання поступово стають четвертим чинником виробництва, а їх значення стає більш вагомим, ніж капітал, ресурси, праця. Знаннєвий фактор отримав своє висвітлення у теорії людського

капіталу, концепції інформаційного суспільства тощо. Якщо в аграрному суспільстві основним виробничим фактором була земля, в індустріальному – капітал, то у постіндустріальному суспільстві основним виробничим фактором стали знання та інформація.

А. Чухно визначає знання, як «інформацію, що має практичну цінність, слугує для отримання конкретних результатів, які, до того ж, проявляються поза людиною – у суспільстві, економіці або у процесі розвитку самих знань» [73, с. 54].

За змістом та функціональним призначенням знання поділяються на обов'язкові та спеціальні [79, с. 294]. Обов'язкові знання підвищують продуктивність праці на будь-якому рівні та характеризують фахові можливості людини. Це знання про структуру підприємства, потенційних клієнтів, здатність аналізувати стратегію підприємства тощо. Спеціальні знання ефективно використовуються не на всіх підприємствах та не у всіх галузях економіки, а тільки там, де в результаті їхнього використання зростає продуктивність праці. Спеціальні знання пов'язані зі специфікою підприємства, його функціональною приналежністю, використовуваною технологією тощо.

Важливим елементом людського капіталу є також вміння людини. Вміння – це специфічні здібності індивіда, які він отримує в результаті частого виконання певних операцій під час певної роботи. Рівень розвитку вмінь працівника залежить як від його знань, так і від здібностей (природних та набутих). Більшість вмінь пов'язані з досвідом роботи. Кількість інформації, яка відкладається у пам'яті людини залежить від способу її сприйняття. Так, у пам'яті залишається 90 % від того, що людина робить, 50 % від побаченого і лише 10 % від почутого.

За допомогою набутого досвіду можна легше адаптуватися до нового колективу, нових умов праці, досягти відповідного професійного і фінансового рівня. Основними факторами відображення економічної культури є життєвий та історичний досвід, які здійснюють значний вплив на формування як індивідуального, так і суспільного людського капіталу. Вміння людини використовувати накопичений досвід дають змогу їй зробити правильний вибір за тих чи інших обставин.

Наявність навичок роботи, вмінь, які необхідні для виконання завдань у межах конкретної посади визначають кваліфікацію працівника. Їх кількість та взаємодія визначають складність кваліфікації та підвищують цінність людського капіталу.

Важливою складовою людського капіталу є мобільність, яка означає здатність та готовність людини переходити від одного виду занять до іншого, з одного регіону до іншого відповідно до потреб розвитку національної економіки. Така мобільність спонукає індивіда набувати певних загальних та фахових знань, вмінь, нагромаджувати досвід у межах нової професії або кваліфікації. Найбільша мобільність характерна для молодих людей, що пояснюється їх більшим адаптивним потенціалом, який характеризує здатність людини пристосовуватися до відповідних умов праці і соціального середовища, а також удосконалювати власні професійні та особистісні якості.

Особливістю мобільності є те, що вона допомагає переносити працю людей у ті сфери національної економіки, де існує більший попит на неї і вищі ціни на людський капітал. В результаті цього людський капітал не тільки ефективно використовується, але й зменшується ймовірність його деградації [46, с. 307].

Наступною компонентою людського капіталу є мотивація – процес управлінської діяльності, спрямованої на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства. Мотивація праці має визначальне значення для досягнення високих показників праці, її продуктивності, якості, ефективності, виконанні поставлених завдань.

Забезпечення ефективної зайнятості населення – один із основних пріоритетів соціальної політики держави, у контексті якої особливої уваги набуває потреба створення нових високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць, а також створення резервів максимальної віддачі працівників через мотивацію до праці.

Мотивація персоналу підприємств впливає на їхню продуктивність: без мотивації до праці робітники виконують лише мінімальний обсяг функціональних обов'язків, що негативно позначається на якості продукції та послуг.

Сучасна практика свідчить про суттєві зміни у системі мотивації праці – на зміну мотивації продуктивної праці приходять мотивація інтелектуальної праці, яка

спонукає людину до постійного оновлення знань, саморозвитку, професійного вдосконалення, тобто приводить до якісного оновлення людського капіталу. Результатом цього стає створення нової продукції, послуг та технологій, що користуються попитом та мають конкурентні переваги.

Необхідно зазначити, що ефективне використання людського капіталу на будь-якому рівні залежить саме від мотивації праці, яка поділяється на:

- внутрішню, яка проявляється в особистому відчутті успіху чи невдачі у виконанні певної справи (авторитет серед співробітників, професійна самооцінка, компетентність, самореалізація);

- зовнішню, що формується здебільшого іншими людьми (заробітна плата, професійне визнання, преміювання, службове зростання, соціальний статус тощо) [46, с. 307].

Ефективна мотивація трудової діяльності неможлива без задоволення матеріальних потреб персоналу. Зростання ролі нематеріальних мотивів не означає зменшення значення матеріальних стимулів, які залишаються важливим каталізатором продуктивності праці, що здатен суттєво підвищити трудову активність і сприяти досягненню особистих цілей та амбіцій працівників та цілей підприємства.

Таким чином, значення людського капіталу для суспільства визначається роллю, яку знання людини відіграють у суспільному розвитку. Сьогодні знання поступово перетворюються на визначальний фактор виробництва, а їх значення стає більш вагомим, ніж капітал, ресурси та праця. У зв'язку з цим, в умовах економіки знань змінюються підходи до структуризації людського капіталу. Сьогодні його основними елементами є капітал здоров'я, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, культурно-моральний капітал, освітній капітал, інноваційний капітал та мотиваційний капітал. На формування вказаних структурних елементів людського капіталу впливають такі чинники, як рівень охорони здоров'я в країні, соціально-екологічне середовище, спадкові фактори та спосіб життя людини.

### **1.3. Умови формування та відтворення людського капіталу в контексті світового економічного розвитку**

Формування категорії «людський капітал» засвідчило важливе значення нематеріального нагромадження у забезпеченні суспільного розвитку, аргументувало необхідність та високу ефективність вкладень у людину, відобразило нову роль найманого працівника у системі соціально-трудових відносин [30, с. 38]. Та навіть сьогодні, попри більш як півстолітню історію розвитку теорії людського капіталу, багато запитань щодо його умов формування і відтворення залишаються відкритими.

Нагромадження людського капіталу – багатоаспектний процес, який має свої особливості на кожному з рівнів економічної системи. На макроекономічному рівні формування людського капіталу нерозривно пов'язане з розвитком системи освіти та професійної підготовки, удосконаленням системи охорони здоров'я та соціального захисту населення, розвитком рекреаційного комплексу, реалізацією ефективної демографічної політики.

На мікроекономічному рівні формування людського капіталу обумовлюється кадровою політикою підприємства, у тому числі, інвестуванням у професійний розвиток працівників, ефективними мотиваційними заходами. Важливу роль у процесі формування людського капіталу відіграють й асигнування самих громадян, а також витрати домогосподарств на освіту і професійну підготовку, виховання дітей та підлітків, їх оздоровлення та, за необхідності, лікування. Усі ці та багато інших напрямків інвестування сприяють розвитку знань, умінь та професійних навичок, які за окремих умов й набувають ознак капіталу [25].

Отже, формування людського капіталу – безперервний динамічний процес, що відбувається під впливом багатьох факторів. Класифікувати чинники формування та використання людського капіталу можна наступним чином:

- за фазами відтворення: чинники формування та чинники використання людського капіталу;
- за характером впливу в процесі відтворення: інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних

параметрів, та екстенсивні, які примножують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів;

- за рівнем впливу: макро-, мезо-, мікроекономічні та особистісні;
- за характером впливу: прямі і непрямі (опосередковані);
- за результатами впливу: позитивні і негативні [30, с. 38].

Настільки широкий спектр факторів впливу закономірно приводить до виникнення запитань щодо змісту людського капіталу. Беззаперечним є те, що успішне розв'язання проблеми людського капіталу має базуватися на правильних уявленнях про сутність відповідного економічного феномену, яка, зважаючи на сформульоване у роботі визначення, схематично може бути зображена наступним чином (рис. 1.2):

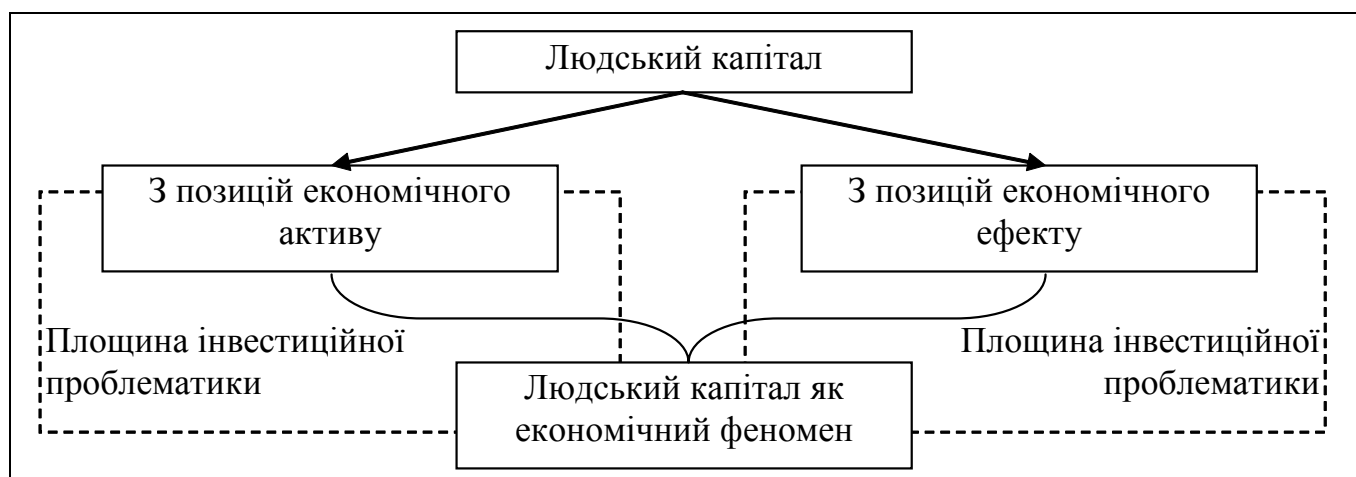


Рис. 1.2. Ракурси дослідження проблеми формування людського капіталу.

Джерело: [36, с. 116].

Отже, одним із перспективних напрямів досліджень є вирішення наукової проблематики інвестицій у людський капітал. Процес функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі проходить наступні фази: формування, розподіл, використання, розвиток. Фази відтворення пов'язані із витратами на накопичення знань, збереження здоров'я та його профілактику, формування світогляду людини, набуття нею спеціальних професійних знань, необхідних підприємству, пошук і запрошення фахівців на роботу, відрядження, інвестування

батьків в освіту, здоров'я та духовність дітей, набуття ділових зв'язків, використання сучасних засобів зв'язку, відвідування культурних заходів.

Особливою рисою людського капіталу є невід'ємність його від свого носія, яка має важливі теоретичні і практичні наслідки. Зокрема, для виробничого капіталу на ринку є два види цін: на його активи та на потоки послуг, які він надає (обладнання чи будівлю можна купити, а можна й орендувати). Людський капітал можна тільки орендувати (найнявши робітника), оскільки людина не може бути предметом купівлі-продажу. Тому є тільки одна ціна – заробітна плата за «оренду» людського капіталу. Людський капітал є подібним до фізичного капіталу, який є благом довготривалого використання, проте з обмеженим терміном.

Процес формування людського капіталу здійснюється протягом тривалого періоду утримання, виховання і навчання індивідуума до початку його трудової діяльності. Протягом трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але й збільшується за рахунок набуття ним практичного досвіду, підвищення кваліфікації, що відбувається переважно у першій половині трудового періоду. Усвідомлення важливості безперервного навчання протягом усього трудового життя є важливим елементом прогресу суспільства і створення багатства нації, тобто процесу формування людського капіталу.

Людський капітал країни являє собою складну сукупність творчих продуктивних здібностей громадян, кожна з яких окремо являє собою індивідуальний капіталізований запас знань, вмінь та навичок, що накопичені за допомогою взаємодії комплексу чинників та умов, пов'язаних з різними рівнями життєдіяльності суспільства та економічно реалізовані у виробничому обороті.

Основними напрямками інвестицій у людський капітал на різних рівнях є:

– на нанорівні – на рівні окремої людини чи домогосподарства – включає інвестування у трудовий капітал, культурно-моральний капітал, інтелектуальний капітал, підприємницький капітал, організаційний капітал. Людський капітал людини здатний приносити дохід своєму носієві, підприємству, на якому даний капітал використовується, а також країні загалом;

– на мікрорівні (людський капітал організації) – передбачає вкладення коштів у визнані активи індивідуального людського капіталу, організаційний капітал, фірмові нематеріальні активи, бренд-капітал, структурний капітал, соціальний капітал;

– на макрорівні (на рівні держави) включає інвестування в інтелектуальний капітал, соціальний капітал, культурно-моральний капітал, організаційно-підприємницький капітал та трудовий капітал, представлені як національні конкурентні переваги, національні інтелектуальні пріоритети, природний потенціал [72, с. 94].

У системі відтворення людського капіталу інвестиціям належить найважливіша роль щодо відновлення та збільшення обсягів виробничих ресурсів і, відповідно, забезпечення темпів економічного зростання. Якщо уявити суспільне відтворення як систему виробництва, розподілу, обміну і споживання, то інвестиції стосуються, головним чином, першої ланки – виробництва, та складають матеріальну основу його розвитку.

З економічної точки зору інвестиції у людський капітал – це витрати, що несе підприємство задля збільшення продуктивності праці і зростання майбутніх доходів. Слід зазначити, що додаткові вкладення у людський капітал обґрунтовані тільки в тому випадку, якщо вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку грошові кошти краще спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проектів, або ж витратити на цілі поточного споживання.

На думку К. Макконела та С. Брю, «інвестиції у людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію, здібності, і, відповідно, продуктивність праці. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки вони здійснюються задля компенсації майбутніми грошовими доходами» [29, с. 55].

К. Макконелл та С. Брю виділяють такі види інвестицій у людський капітал:

– витрати на освіту, включаючи формальну та неформальну, загальну та спеціальну, підготовку на робочому місці;



- витрати на охорону здоров'я, які складаються з витрат на профілактику захворювань, дієтичне харчування, медичне обслуговування, поліпшення житлових умов;

- витрати на мобільність, які спрямовані на забезпечення міграції з територій, де існує низька продуктивність праці, у території з відносно високою продуктивністю [29, с. 57].

За О. Грішновою, інвестиції, які спрямовуються у сферу людського капіталу, мають такі особливості [12, с. 200]:

- віддача від інвестицій у людський капітал залежить від терміну його використання, тобто визначається часом, який залишається до закінчення працездатного періоду життя людини;

- інвестиції у людський капітал, порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, є найбільш вигідними як для окремої людини, так і для суспільства в цілому;

- характер, масштаби та види інвестицій у людський капітал зумовлюються національними, історичними, культурними особливостями та традиціями, які властиві певному суспільству;

- інвестиційний період накопичення фізичного капіталу (1,5-2 роки) значно коротший від інвестиційного періоду формування людського капіталу, який може тривати від 12 до 20 років;

- вкладення у людський капітал забезпечують значний за обсягом, тривалий у часі та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Інвестиції у розвиток людини, персоналу підприємства, населення, країни поділяються на три групи: прямі витрати населення, роботодавців і держави; втрачені доходи; моральні витрати працівників (див. Рис. 1.3).

Прямі матеріальні витрати населення у свій капітал включають оплату професійного навчання. Ключовою складовою цих витрат є витрати підприємств на розвиток персоналу, державного фінансування освіти і професійного навчання тощо [55, с. 182].

До інвестицій у людський капітал також входять втрачені заробітки працівників під час професійного навчання у навчальних закладах, втрати роботодавця в обсягах випуску продукції протягом перебування працівників на навчанні, недоотриманий ВВП і національний дохід через відволікання частини працездатного населення на навчання тощо.



Рис. 1.3. Види інвестицій у людський капітал

Джерело: [55, с. 182].

Інвестиції у людський капітал супроводжуються також моральними втратами працівників в результаті втрати власного вільного часу, перенапруження і стресових ситуацій під час тестування, складання іспитів, проведення атестацій персоналу, зміни місця проживання заради підвищення кваліфікації або професійної перепідготовки.

Перші дві групи інвестицій у розвиток людського персоналу на рівні індивідуума, підприємства і держави можна підрахувати з достатньо високою точністю. Проте, моральні втрати персоналу визначити значно складніше, тому що вони у більшості випадків не піддаються вартісній оцінці. Водночас, для підприємства важливо знати розмір своїх витрат на розвиток персоналу [55, с. 183].

Отже, основними етапами функціонування людського капіталу є його формування, розподіл, використання та розвиток. Формування людського капіталу відбувається протягом періоду утримання, виховання і навчання індивідуума до

початку його трудової діяльності. Розподіл та використання відбувається на початку його трудової діяльності, а розвиток – протягом усього періоду професійної кар'єри.

## **Висновки до розділу 1**

Таким чином, у теорії людського капіталу людина розглядається у розрізі економічного, соціального та індивідуального аспектів, а саме поняття «людський капітал» комплексно відображає три групи рис і здібностей, які характеризують людину в процесі трудової діяльності: фізичні, інтелектуальні, психологічні. Головна ідея теорії людського капіталу полягає в обґрунтуванні єдності існування у системі економічних відносин людського та інших видів капіталу (природного, матеріального, фінансового), що дає змогу їх власникам отримувати доходи та вступати у відносини на правах рівноправних партнерів.

Значення людського капіталу для суспільства визначається роллю, яку знання людини відіграють у суспільному розвитку. Сьогодні знання поступово перетворюються на визначальний фактор виробництва, а їх значення стає більш вагомим, ніж капітал, ресурси та праця. У зв'язку з цим, в умовах економіки знань змінюються підходи до структуризації людського капіталу. Сьогодні його основними елементами є капітал здоров'я, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, культурно-моральний капітал, освітній капітал, інноваційний капітал та мотиваційний капітал. На формування вказаних структурних елементів людського капіталу впливають такі чинники, як рівень охорони здоров'я в країні, соціально-екологічне середовище, спадкові фактори та спосіб життя людини.

Результативність нагромадження людського капіталу залежить від сукупності демографічних, економічних, техніко-технологічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників впливу. Водночас, проблема людського капіталу тісно пов'язана з інвестиційною проблематикою.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ РОЛІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНОМУ СВІТОГОСПОДАРСЬКОМУ РОЗВИТКУ

#### **2.1. Сучасні тенденції реалізації людського капіталу у економічній парадигмі світу**

На основі розглянутих у попередньому розділі характерних ознак людського капіталу можна сформулювати принципові положення щодо особливостей використання людського капіталу на сучасному ринку праці.

Людський капітал здатен розвиватися та накопичуватися, при цьому інвестором його розвитку може виступати як роботодавець, так і сам працівник. Роботодавець може інвестувати у людський капітал прямо і опосередковано через оплату за навчання, підвищення кваліфікації, а також шляхом надання можливості здобувати досвід в компанії, спілкуватися з колегами. Однак, головним інвестором є сам працівник, оскільки людина завжди інвестує свої сили і час в нарощування власного капіталу, окрім того, рішення про доцільність та інтенсивність набуття нових знань, досвіду, саморозвитку в тій чи іншій сфері залишається за нею. При цьому, чим вищий професійний, інтелектуальний рівень працівника, тим ширшими є його можливості до продукування інновацій, тим вищий рівень його конкурентоспроможності.

Інноваційні форми людського капіталу підвищують здатність робітника пристосовуватися до змін в технологічному та економічному середовищі, що робить його більш гнучким і мобільним незалежно від того, де здійснюється трудова діяльність [13, с. 89]. У наш час зростає попит на професіоналів, які, окрім глибоких знань у сфері їх спеціальності, комп'ютерної грамотності, володіння іноземними мовами, мають також навички використання електронних мереж і віртуального співробітництва, креативне мислення, професійні знання в суміжних сферах, професійну відповідальність, адаптивність та мобільність. Характерно, що певні

інноваційні форми людського капіталу дуже швидко поширюються і стають вже не конкурентною перевагою, а обов'язковою вимогою до сучасного працівника.

Основним сектором використання людського капіталу в сучасній економіці є сфера послуг. За експертними оцінками, частка зайнятих у невиробничій сфері в розвинених країнах становить 60-80% загальної зайнятості (рис. 2.1):

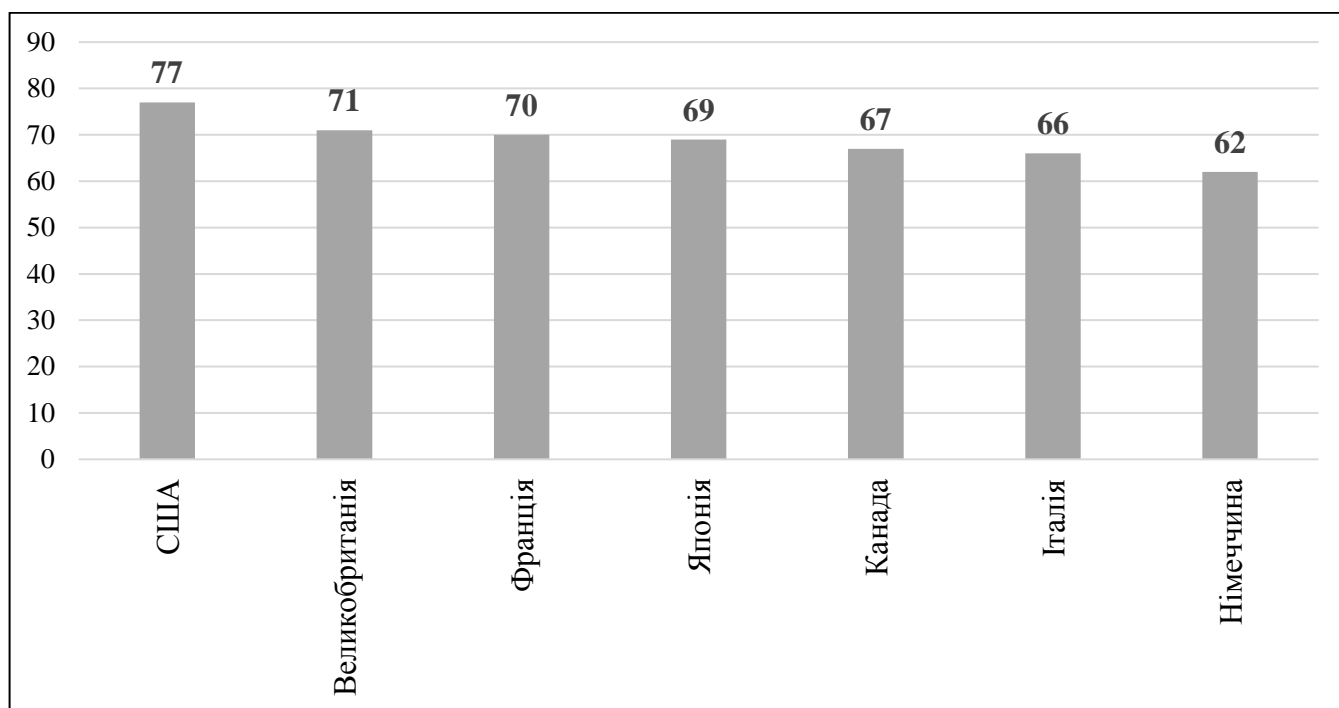


Рис. 2.1. Частка послуг у ВВП деяких країн G20 у 2019 р., (%).

Примітка. Побудовано автором за даними Світового банку [91].

Сфера послуг дуже динамічно і активно використовує інформаційні технології, вона за своєю специфікою не вимагає вагомих матеріальних витрат та має значний потенціал для нарощування інтелектуального капіталу, перш за все людського. Саме у цій сфері особливого значення набуває соціальний капітал як практика ефективної взаємодії між роботодавцем та споживачем послуг. У наш час з'явилися нові інтелектуальні компанії, які мають незначні матеріальні активи, що дозволяє істотно знизити витрати на їх утримання та направити інвестиції в інтелектуальний капітал. Крім того, активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій зумовлює необхідність в інноваційних формах людського капіталу в цьому секторі економіки [13, с. 90].

Характерною для сучасних економічних систем є трансформація структури людського капіталу, зокрема, зниження частки специфічного людського капіталу. Своєрідним показником збільшення рівня загального людського капіталу може бути зростання частки зайнятих, які працюють «в проектах», за договорами з обмеженим терміном дії. При цьому існує тісний зв'язок між віком працівника і тимчасовим статусом його роботи: з одного боку, чим молодший працівник, тим важче йому знайти постійну роботу, яка б його влаштувала, а з іншого – за специфікою молодіжних потреб такі працівники більш схильні до роботи за договорами з обмеженим терміном дії.

Таким чином, однією з важливих тенденцій сучасного ринку праці є збільшення кількості тимчасових працівників. Основними факторами, які обумовлюють попит підприємств на тимчасових співробітників, є: зниження витрат, сезонні коливання попиту, можливість заміщення співробітників, швидка адаптація підприємства до економічних циклів, відсутність зобов'язань з гарантування зайнятості.

Попит серед роботодавців на тимчасову кваліфіковану працю зумовлює появу і активний розвиток посередницьких фірм, які спеціалізуються на підборі та працевлаштуванні персоналу на умовах лізингу і аутстафінгу. Відмінність лізингу персоналу від аутстафінгу полягає в тому, що при аутстафінгу відбувається виведення персоналу зі штату підприємства, хоча працівники продовжують виконувати свої трудові функції для нього, а фірма-посередник бере на себе функції виплати заробітної плати, сплати податків тощо. При лізингу фірма-посередник надає підприємству в оренду персонал відповідної кваліфікації для виконання певного обсягу робіт на тимчасовій основі.

Для сучасного ринку праці характерна поява нових форм гнучкої зайнятості. Новою формою тимчасової зайнятості, що дозволяє істотно знижувати витрати на персонал, є краудсорсінг (англ. crowd – «натовп» і sourcing – «використання ресурсів») – передача тих чи інших виробничих функцій невизначеному колу осіб на підставі публічної оферти без укладання трудового договору. Тобто мобілізація людських ресурсів, як правило, на конкурсній основі за допомогою використання інформаційних технологій, а саме глобальних інформаційних платформ для

вирішення необхідних завдань. Найбільшою в світі платформою краудсорсингу є Witmart, яка налічує 9 млн. осіб користувачів, що надають послуги з графічного дизайну, перекладу, вебдизайну, копірайтингу, продажу, аналізу, маркетингу [13, с. 91].

Економічна поведінка працівника залежить не тільки від економічних факторів, зокрема, таких, як рівень заробітної плати, соціальне забезпечення. Значний вплив на рішення індивіда мають нематеріальні фактори: кар'єрне зростання, можливість для самореалізації, визнання його досягнень, гнучкий графік роботи, саморегульоване використання вільного часу. При цьому працівник, який досяг успіху у своїй професійній діяльності, має широкі можливості вибору роботодавця і нерідко з часом віддає перевагу «роботі на себе».

Самозайнятість відкриває значні можливості для самореалізації, досягнення успіху в своїй сфері, оскільки така людина працює сама на себе, що обумовлює високий рівень мотивованості. Водночас, масова самозайнятість на простих, некваліфікованих роботах свідчить скоріше про нестачу продуктивних робочих місць в економіці, ніж про свідомий добровільний вибір працівників.

Активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій приводить до переміщення певної кількості робочих місць за виробничі та офісні приміщення та до широкого використання дистанційної форми зайнятості. Це, у свою чергу, зумовлює появу нових форм організації робочого місця, в тому числі все більшої популярності набуває коворкінг – наймання робочого місця з готовою інфраструктурою та послугами: секретаря, охорони, прибирання.

Серед сучасних тенденцій реалізації людського капіталу у економічній парадигмі світу можна виділити наступні.

1. Організації майбутнього формуються вже сьогодні та прагнуть замінити звичні ієрархічні структури управління мережами команд, які мають широкі повноваження для своїх дій.
2. Кар'єра і навчання: постійне навчання в режимі реального часу. Традиційне поняття «кар'єра» зазнає радикальних змін: співробітникам необхідно здобувати нові

навички і вчитися новому постійно, організація навчання повинна бути швидкою, комфортною, враховувати особливі запити особистості.

3. Залучення талантів і когнітивний рекрутинг. По мірі того, як змінюються звичні вимоги до робочих місць, пошук і залучення талановитих людей стають як ніколи важливими.

4. Накопичення професійного досвіду: якість корпоративної культури, залученість. Сьогодні компанії активно вивчають і досвід, і потреби своїх співробітників. Провідні організації зберігають свою увагу з першого робочого дня на новому місці, і до виходу людини на пенсію. Системи персоніфікованого редизайну посадових обов'язків, корпоративні програми добробуту стають частиною зобов'язань компаній щодо співробітників.

5. Управління ефективністю: пошук раціональних комбінацій різних чинників. Протягом останніх років багато компаній активно експериментують з новими підходами до управління ефективністю, наголошуючи на необхідності постійного зворотного зв'язку і безперервного навчання, але дещо зменшують увагу коректності оцінок. Останнім часом компанії виходять за межі експериментів, застосовують на практиці нові моделі ефективності. Незважаючи на те, що інструменти HR-технологій ще не повністю освоєні, у нових підходах до управління ефективністю вони добре працюють, підвищують продуктивність і змінюють корпоративну культуру.

6. Зміни до концепції лідерства. У міру трансформації компаній змінюються вимоги до їхніх лідерів. Підприємствам потрібні гнучкі, багатогранні, переважно молоді лідери, а також нові моделі лідерства, які відображають «цифровий спосіб» ведення бізнесу. В даний час провідні світові компанії змінюють традиційну (ієрархічну) модель лідерства, готові до розширення можливостей нового покоління лідерів, які можуть бути більш ефективними в новому середовищі.

7. Формування цифрового HR, що об'єднує платформи, людей та їх роботу. Ключові бізнес-процеси в сучасних організаціях дедалі більше перетворюються на цифрові, а це означає, що діджиталізованим має бути і HR. Більше того, HR повинен стати основним напрямом діяльності для цифрової організації. Це означає вихід за



межі розробки цифрових робочих місць, зміну способів роботи людей та їх відносин між собою.

8. Нові походи до організації аналітичної роботи. Дані про різні аспекти людської поведінки у трудовій діяльності стали важливішими, ніж будь-коли, при цьому змінюється фокус аналізу. У сучасних організаціях аналізу піддається будь-яка активність співробітників: від виконання окремих операцій до залучення обдарованих особистостей.

9. Різноманітність та інклюзія. Справедливість, рівність та інклюзивність є проблемами світового рівня для керівників підприємств. Керівники більше не можуть відмовлятися від цих стратегій. Однак, незважаючи на усі зусилля, існують розриви у реальності. Проблеми, пов'язані з різноманітністю та інклюзією, як і раніше викликають труднощі для багатьох організацій.

10. Новації у формуванні штату співробітників. Робототехніка, штучний інтелект, когнітивні технології та інші новації ведуть до того, що компанії все рідше роблять ставку переважно на штатних співробітників, залучаючи фрілансерів, працівників для конкретного проекту, застосовують механізми краудсорсингу. Вказані тенденції здатні спричинити зміни у практично кожному виді економічної діяльності, сприяти формуванню нових поглядів на планування робочої сили та характеру роботи [35, с. 174].

Дослідження, проведені компанією Deloitte показали, що для створення єдиного розуміння щодо соціальної відповідальності перед працівниками, компанії необхідно використовувати наступні тенденції в галузі розвитку людського капіталу:

- формування крос-функціонального бачення топ-менеджерів, їх здатності керувати своїми функціональними групами одночасно з урахуванням інтересів інших топ-менеджерів;
- побудова відносин з працівниками за межами організацій;
- задоволення потреби працівників у новій, більш персоналізованій, цілісній системі мотивації;
- надання більшої значущості отриманню цінного досвіду і випробування нових ролей працівниками в порівнянні з їх просуванням кар'єрними сходами;

- адаптація до збільшення частки населення середнього та старшого віку в загальній кількості працюючих людей та розробка відповідних інструментів регулювання;
- наявність корпоративної соціальної відповідальності та впливу на суспільство, які в більшості випадків безпосередньо позначаються на стратегіях компаній;
- розвиток програм комплексного добробуту співробітників, їх фізичного, розумового, фінансового та морального здоров'я;
- реконструкція робочих процесів, перенавчання працівників і реорганізація компаній з метою збереження позицій людської праці під тиском з боку штучного інтелекту, роботів і автоматизації;
- посилення тісного соціального взаємозв'язку співробітників шляхом використання соціальних медіа;
- надання виняткової важливості використанню і захисту персональних даних працівників компаній [86].

Таким чином, для сучасних економічних систем характерною є інтелектуалізація виробництва, активний розвиток сфери послуг і широке використання інформаційно-комп'ютерних технологій, що породжує тенденцію до зміни співвідношення між фізичним і людським капіталом на користь останнього. Це зумовлює виникнення інноваційних форм людського капіталу, що динамічно розвиваються і швидко поширюються. Високий професіоналізм, який залишається основою і глибинною сутністю людського капіталу, в сучасних умовах вимагає «інноваційного оформлення» у вигляді комп'ютерної грамотності, знання іноземних мов, вміння працювати в інформаційних мережах, наявності широких компетенцій, в тому числі в суміжних сферах, професійної відповідальності, адаптивності, мобільності.

Інноваційні форми людського капіталу вимагають інноваційних форм його використання, тому ситуація на сучасному ринку праці характеризується двома взаємопов'язаними тенденціями.

По-перше, зміни у змісті праці зумовили попит серед працівників на нестандартну зайнятість, оскільки така форма забезпечує більше свободи творчості і можливостей для самореалізації.

З іншого боку, сучасні підприємства активно шукають можливості для гнучкості і мобільності, і тому зацікавлені у використанні гнучких форм зайнятості, перш за все дистанційної та тимчасової [13, с. 93].

Існування прямого взаємозв'язку між розвитком людського капіталу та сучасними процесам трансформації форм зайнятості проявляється у тому, що реалізується людський капітал на ринку праці через ті чи інші форми зайнятості, і ці форми є тим більше складнішими, чим більш унікальним є людський капітал. Зворотній зв'язок проявляється у тому, що трансформація форм зайнятості надає додаткові можливості та висуває нові вимоги для накопичення людського капіталу, в результаті чого відбувається його розвиток.

Необхідно зазначити, що сучасні зміни у сфері зайнятості, безумовно, сприяють нарощуванню людського капіталу, підвищують попит і створюють можливості для інтелектуального розвитку і зростання мобільності працівників. Разом з тим, не можна однозначно стверджувати про виключно позитивний вплив сучасних змін в соціально-трудовах відносинах на розвиток людського капіталу. Наростаюча індивідуалізація, ненормована, нерівномірна зайнятість, зниження рівня соціального захисту, невпевненість в майбутньому – це далеко не все мінуси нестандартних форм зайнятості.

Отже, в сучасних умовах розвитку науково-технічного прогресу та широкомасштабного використання інформаційно-комунікаційних технологій вимоги до якості людського капіталу зростають, зростають відповідно і обсяги інвестицій у нього. Це зумовлює виникнення інноваційних форм людського капіталу, до якого висуваються вимоги щодо знання іноземних мов, комп'ютерної грамотності, вміння працювати у інформаційних мережах, наявність широких компетенцій у суміжних сферах, професійної відповідальності, адаптивності, мобільності тощо.

## 2.2. Оцінка основних індикаторів рівня розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції

У результаті пандемії COVID-19 у 2020 році світова економіка занурилася в найглибшу рецесію за останні роки. У розвинених країнах, як і у країнах з ринком, що формується, та економіках, що розвиваються, у 2020 року спостерігалось скорочення ВВП. Загалом, його обсяг у 2020 р. зменшився на 4,2% (рис. 2.2):

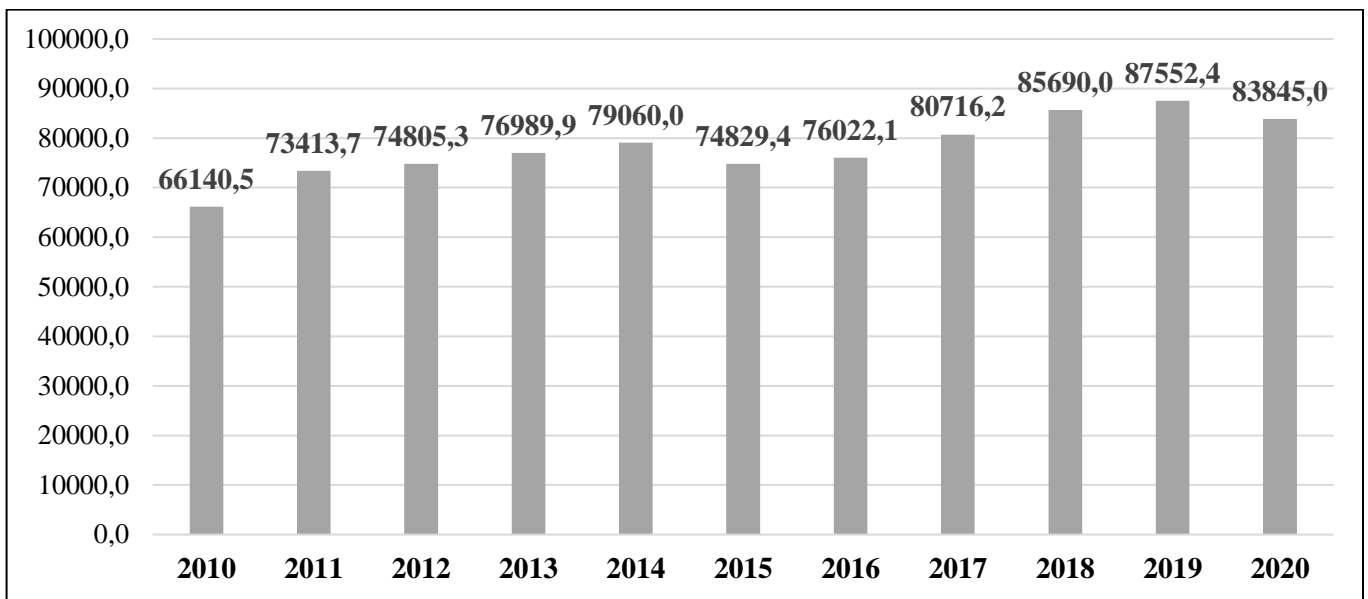


Рис. 2.2. Динаміка світового ВВП у 2010-2020 рр., (млрд. дол. США).

Примітка. Побудовано автором за даними Світового банку [91].

Пандемія спричинила складні наслідки для людського капіталу Європи і Центральної Азії, здійснивши негативний вплив і на освіту, і на здоров'я людей. Закриття шкіл може призвести до втрат в освіті і ще більше загострити проблеми нерівності. За таких умов важливого значення набуває оцінка основних індикаторів рівня розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції.

Людський капітал як складна економічна категорія має якісні та кількісні характеристики. Оцінку людського капіталу необхідно розглядати залежно від рівня його формування та використання:

- мікрорівень характеризує людський капітал окремих індивідів і організацій;

- мезорівень характеризує людський капітал корпорацій і регіонів;
- макрорівень характеризує людський капітал національної економіки;
- мегарівень характеризує людський капітал, об'єднаний людський капітал в глобальному та світовому масштабі [21, с. 337].

Кожен рівень характеризується специфічними особливостями формування та розвитку людського капіталу. У зв'язку з цим, доцільно розглянути існуючі на сьогодні методи та підходи до оцінки людського капіталу та проблеми, які виникають при їх використанні на кожному рівні управління.

Оцінка людського капіталу за допомогою інтегральних показників можлива через норму віддачі від людського капіталу, що відбиває «чистий» внесок освіти в одержуваний дохід працівника (непрямі фактори, такі як стать та вік не враховуються). Віддача від накопиченого людського капіталу відбивається на таких показниках, як валовий внутрішній продукт і національний дохід країни. Недоліком цієї методики є те, що вона базується на розрахунку, який включає показники тільки інтелектуальних здібностей людини, що перешкоджає повній оцінці вартості людського капіталу.

Міжнародні організації, такі як, Організація Об'єднаних Націй, Всесвітня Організація Охорони Здоров'я, Світовий банк періодично публікують рейтинг країн світу за рівнем витрат на освіту і охорону здоров'я, за рівнем освіти, за тривалістю та якістю життя, за рівнем розвитку людського капіталу і потенціалу, визначаючи його за власною методикою розрахунку. Рейтинг за видатками на освіту та охорону здоров'я визначається як питома вага цих витрат від валового внутрішнього продукту країни. Рейтинг країн за рівнем освіти визначається за двома індексами: грамотності дорослого населення і сукупної частки учнів, які отримують початкову, середню і вищу освіту. Рейтинг країн за рівнем розвитку людського капіталу розраховується за 46 показниками, об'єднаними у чотири основні групи:

- освіта і професійна підготовка;
- здоров'я, фізичний та психологічний добробут;
- працевлаштування і зайнятість;

– інфраструктура, правовий захист та соціальна мобільність.

Рейтинг країн за якістю життя визначається за наступними показниками: здоров'я, сімейне життя, суспільне життя, матеріальний добробут, політична стабільність і безпека, клімат і географічне положення, рівень зайнятості, політичні і громадянські свободи, гендерна рівність.

Дані рейтинги показують місце певної країни в світовому соціально-економічному розвитку, вказуючи при цьому, наскільки уважно керівництво країни ставиться до основного її багатства – людей.

Оцінка рівня людського капіталу може здійснюватись за існуючими рейтингами. Найчастіше використовуваним для оцінки рівня людського капіталу сьогодні вважається Індекс людського розвитку (ІЛР) – інтегральний показник, що розраховується щорічно для порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіти і тривалості життя, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території та країни. Індекс був розроблений для привернення уваги до того, як покращення поточних результатів в галузі охорони здоров'я і освіти визначає продуктивність праці наступного покоління працівників [87].

Індекс публікується в звітах про розвиток людського потенціалу у межах програми розвитку ООН. Основними показниками, за якими визначається Індекс людського розвитку, є: середня тривалість життя, тривалість навчання та ВВП на душу населення. Також враховуються дані про рівень соціальної захищеності, показники здоров'я і культурного розвитку населення, показники участі людей у прийнятті рішень, стан злочинності, стан охорони навколишнього середовища.

Усі країни в рейтингу поділяються на чотири групи:

- країни з дуже високим рівнем Індeksu людського розвитку;
- країни з високим рівнем Індeksu людського розвитку;
- країни із середнім рівнем Індeksu людського розвитку;
- країни з низьким рівнем Індeksu людського розвитку.

Дослідження Індeksu людського розвитку вказує на те, що найвищі його показники сконцентровані переважно в Європі (див. Табл. 2.1).

## Індекс людського розвитку країн світу у 2020 р.

Місце у рейтингу	Країна	Значення ІЛР
1	Норвегія	0,957
2	Ірландія	0,955
3	Швейцарія	0,955
4	Китай (Гонконг)	0,949
5	Ісландія	0,949
6	Німеччина	0,947
7	Швеція	0,945
8	Австралія	0,944
9	Нідерланди	0,944
10	Данія	0,940

Примітка. Складено автором за даними Програми розвитку ООН [87].

Наступним методом оцінки рівня розвитку людського капіталу є Індекс людського капіталу (ІЛК), складений Всесвітнім економічним форумом, яким щорічно проводиться аналіз рівня розвитку людського капіталу, де враховуються елементи, що характеризують тривалість життя, рівень освіти в країні, рівень професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості тощо.

Аналітична група Всесвітнього економічного форуму у співпраці з Гарвардським університетом і міжнародною консалтинговою компанією Mercer Human Resource Consulting вперше склала і представила Індекс людського капіталу у 2013 році. Індекс людського капіталу характеризує відтворення людського капіталу і враховує понад 50 показників, які об'єднані у чотири основні групи:

- освіта та професійна підготовка;
- здоров'я, фізичний і психологічний добробут;
- працевлаштування та зайнятість;
- сприятливість робочого та економічного середовища [88].

Лідером у рейтингу 2020 року є Сінгапур, який посідає у рейтингу 1 місце з 174 країн світу (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

Рейтинг країн світу за Індексом людського капіталу у 2020 р.

Місце у рейтингу	Країна	Значення ІЛК
1	Сінгапур	0,88
2	Гонконг	0,81
3	Японія	0,80
4	Південна Корея	0,80
5	Канада	0,80
6	Фінляндія	0,80
7	Макао	0,80
8	Швеція	0,80
9	Ірландія	0,79
10	Нідерланди	0,79

Примітка. Складено автором за даними Світового банку [88].

Таким чином, на підставі даних Табл. 2.1 і Табл. 2.2 можна дійти висновку про те, що Індекс людського розвитку, як сукупний показник рівня людського розвитку, та Індекс людського капіталу характеризують спрямованість людини на реалізацію основних цілей, які забезпечують зростання якості її капіталу: прожити здорове і тривале життя; придбати і накопичити знання, які також сприяють духовному розвитку людини як особистості; отримати доступ до засобів існування, щоб забезпечити гідний рівень життя.

Ще одним показником, який характеризує рівень суспільного розвитку країни та добробуту її громадян, є Індекс якості життя. Він представлений міжнародною базою даних та розраховується на основі восьми субіндексів, що дозволяють оцінити рівень якості життя населення країн світу.



Позитивним значенням вважаються високі показники індексу купівельної спроможності, індексу безпеки, індексу охорони здоров'я, кліматичного індексу та низькі показники загальної вартості життя, цін на нерухомість відносно доходів, завантаженості автодоріг (часу у заторах) та індексу забруднення.

Станом на 2021 рік до першої десятки лідерів рейтингу за рівнем якості життя входять Швейцарія, Данія, Нідерланди, Фінляндія, Австрія, Австралія, Ісландія, Німеччина, Нова Зеландія та Норвегія (табл. 2.3):

Таблиця 2.3

Рейтинг країн світу за Індексом якості життя у 2021 р.

Місце у рейтингу	Країни	Індекс якості життя	Індекс купівельної спроможності	Індекс безпеки	Індекс охорони здоров'я	Загальна вартість життя	Ціни на нерухомість відносно доходів	Завантаженість автодоріг	Індекс забруднення	Індекс клімату
1.	Швейцарія	190.82	110.96	78.65	74.47	131.75	8.42	28.73	20.09	80.05
2.	Данія	190.01	94.73	73.28	79.96	91.67	6.66	28.69	20.40	81.80
3.	Нідерланди	183.31	83.89	72.78	75.76	78.64	7.35	27.81	25.28	87.11
4.	Фінляндія	182.79	89.05	72.99	76.40	77.46	8.64	28.96	11.86	56.64
5.	Австрія	182.37	78.23	74.77	78.40	75.49	10.40	25.68	19.20	77.79
6.	Австралія	181.52	99.29	57.56	77.71	84.14	7.38	35.04	23.48	92.70
7.	Ісландія	179.10	71.88	75.87	65.69	96.77	6.31	19.98	16.24	68.81
8.	Німеччина	176.76	93.72	64.58	73.77	70.62	9.12	31.36	27.48	82.97
9.	Нова Зеландія	175.77	81.44	57.74	73.58	79.14	8.09	30.70	23.81	96.35
10.	Норвегія	173.57	79.43	66.65	75.50	106.09	8.49	26.87	18.14	68.68

Джерело: глобальна база даних Numbeo [93].

Наступним індикатором, за допомогою якого можна здійснити оцінку людського капіталу є Всесвітній індекс щастя – комбінований показник, який є результатом дослідницького проекту міжнародної програми «Мережа рішень сталого

розвитку» при Організації Об'єднаних Націй. Даний Індекс дозволяє оцінити добробут населення країн світу. На відміну від показника ВВП на душу населення, Всесвітній індекс щастя дозволяє визначити суб'єктивне ставлення населення до умов життя в країні, які впливають на ступінь реалізації людського потенціалу. Індекс розраховується за трьома критеріями:

- 1) суб'єктивна задоволеність життям (максимальна оцінка – 10 балів);
- 2) очікувана середня тривалість життя;
- 3) екологічне навантаження – ступінь впливу людини на навколишнє середовище, що відображає споживання людством природних ресурсів).

Показники Всесвітнього індексу щастя у 2021 році є найвищими, переважно, у країнах Європи, зокрема, лідером рейтингу є Фінляндія (табл. 2.4):

Таблиця 2.4

Рейтинг країн світу за Всесвітнім індексом щастя у 2021 р.

Місце у рейтингу	Країна	Значення Всесвітнього індексу щастя
1	Фінляндія	7.842
2	Данія	7.620
3	Швейцарія	7.571
4	Ісландія	7.554
5	Нідерланди	7.464
6	Норвегія	7.392
7	Швеція	7.363
8	Люксембург	7.324
9	Нова Зеландія	7.277
10	Фінляндія	7.842

Примітка. Складено автором за даними Happy Planet Index [94].

Важливе значення для аналізу суб'єктивної задоволеності життям населення країн світу має оцінка субіндексу «очікувана середня тривалість життя». Найвищі позиції у рейтингу 2020 року за очікуваною середньою тривалістю життя посідають

Гонконг, Японія, Макао, Швейцарія, Сінгапур, Італія, Іспанія, Австралія, Нормандські острови, Ісландія тощо (рис. 2.3):

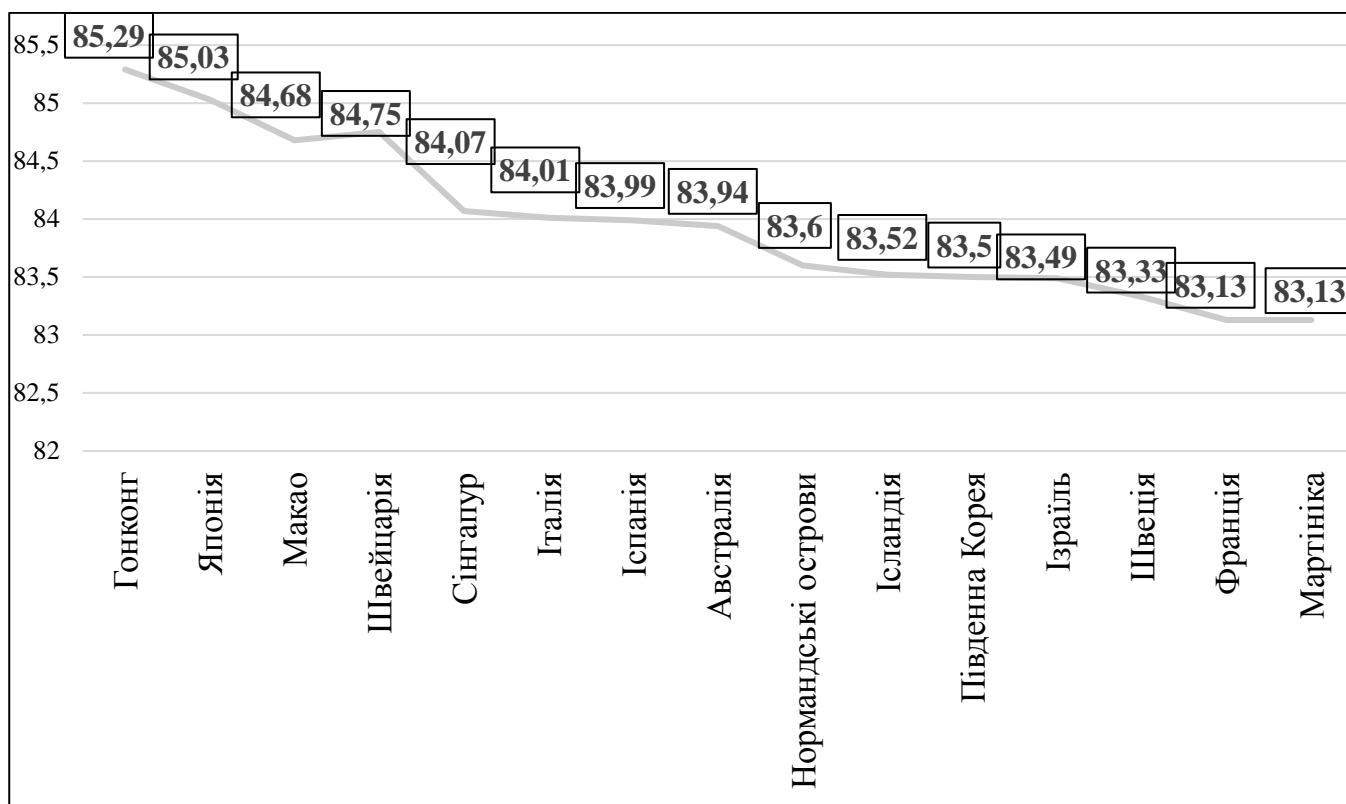


Рис. 2.3. Країни з найбільшою очікуваною середньою тривалістю життя у 2020 р., (років).

Примітка. Побудовано автором за даними Happy Planet Index [94].

Підприємство, як економічний суб'єкт, є основним двигуном економіки країни. Оцінюючи людський капітал підприємства, можна спрогнозувати його майбутній економічний розвиток. На сьогоднішній день існує досить значна кількість методик і підходів до оцінки людського капіталу підприємства.

Згідно з методикою І. Фішера, людський капітал оцінюється через майбутній дохід його носія. Використання людського капіталу, як і іншого капіталу, розглядалося ним шляхом отримання відсотка від універсальної форми будь-якого доходу (заробітної плати, прибутку, ренти). Дисконтована сума майбутніх доходів і становить величину використовуваного людського капіталу.

Недоліком даного підходу є те, що він пропонує оцінювати людський капітал тільки через майбутні доходи індивідів, і при цьому не враховує його окремі складові частини, такі як освіта, здоров'я, навички, досвід, а також інвестиції в нього.

Одним із засновників теорії людського капіталу, Г. Беккером була розроблена формула розрахунку доходу власників капіталу, як людського, так і фізичного. Людський капітал було оцінено ними як «загальний дохід будь-якої особи після припинення його інвестування у людський капітал, що дорівнює сумі доходів від цих інвестицій і надходжень від його початкового людського капіталу» [79, с. 28]. У розрахунку даної методики враховуються інвестиції тільки самого індивіда.

Я. Фітц-енц у своїй роботі доводить теорію, що роботодавець, без вимірювання наявного рівня людського капіталу не здатний ефективно ним управляти. Він розглядав людський капітал на підприємстві як прибуток на кожного співробітника, тим самим визначаючи його як додану вартість людського капіталу [67, с. 122]:

$$Д = (\text{Дохід} - \text{Витрати} - \text{Зарплата} - \text{Пільги}) / \text{Еквівалент повної зайнятості}, \quad (2.1.)$$

де Д – це додана вартість.

Ефективність вкладень у людський капітал Я. Фітц-енц визначає як коефіцієнт окупності інвестицій в людський капітал:

$$КІ = (\text{Дохід} - \text{Витрати} - \text{Зарплата} - \text{Пільги}) / (\text{Зарплата} + \text{Пільги}), \quad (2.2)$$

де КІ – коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал.

Для оцінки впливу людського капіталу на процеси, які відбуваються на підприємстві, Я. Фітц-енцом була запропонована матриця оцінки виконання процесу з трьома ключовими складовими: сервіс, якість, продуктивність, а також факторами, що впливають на них: витрати, час, кількість, помилки, реакції.

Певний підхід до оцінки людського капіталу працівників компанії запропонували вчені з Мічиганського університету. Їх методика ґрунтується на умовній та реалізованій вартості кожного працівника.

Очікувана умовна вартість працівника полягає у визначенні обсягу послуг, які працівник в період своєї трудової діяльності надасть або реалізує. Очікувана реалізована вартість відображає його цінність з урахуванням тривалості роботи на даному підприємстві.

К. К. Арабян розглядає три методи оцінки людського капіталу. Перший метод – якісної оцінки полягає у визначенні ключових якісних показників працівників за допомогою вагових коефіцієнтів. Якості кожного працівника визначаються експертами, висновки про рівень людського капіталу кожного працівника формулюються на підставі порівняння отриманих значень в ході оцінки з еталонними.

Другий метод оцінки людського капіталу спирається на аналіз інвестицій у нього і розглядає ефективність інвестицій у людський капітал на певному етапі інвестування. До інвестицій відносять тільки витрати підприємства на освіту працівника, результативність яких визначається підвищенням продуктивності його праці.

Згідно з третім методом, людський капітал оцінюється за аналогією з фізичним, для чого після визначення початкової вартості співробітника необхідно врахувати коефіцієнт зносу знань. Якщо первісна вартість працівника оцінюється за результатами тестувань і атестації, то коефіцієнт зносу, в свою чергу, визначається виходячи зі статистичних даних, що відображають засвоєння і нівелювання нових знань [4, с. 106].

Таким чином, кожен з розглянутих підходів до оцінки людського капіталу має свої особливості і недоліки, але їх використання ускладнене відсутністю необхідних для розрахунку даних, а також використанням якісних показників, що визначають суб'єктивний характер одержуваних оцінок. Міжнародними організаціями формуються різноманітні індекси людського капіталу, які дають оцінку його розвитку у різних країнах світу.

### **2.3. Світовий досвід формування моделей розвитку людського капіталу у процесі забезпечення міжнародної конкурентоспроможності країн**

На сьогодні людський капітал є однією з основних переваг в забезпеченні міжнародної конкурентоспроможності розвинених країн. Тому необхідно розглянути світовий досвід формування моделей розвитку людського капіталу.

Сьогодні в ЄС немає єдиної політики щодо розвитку людського капіталу, а його розвиток, особливо на базовому рівні, здійснюється за національними моделями. При цьому закладена в основу Стратегії «Horizon Europe» мета – забезпечити певний рівень освіти для досягнення стійкого зростання паралельно з підвищенням добробуту (індивідуального та колективного, матеріального та нематеріального) – впливає на політичні рішення, прийняті на всіх рівнях, включаючи загальноєвропейський. Розвиток людського капіталу означає мобілізацію державних і приватних ресурсів – від виховання в сім'ї до навчання протягом усього життя. В ЄС відповідно до національних особливостей і традицій розроблені орієнтири загальної політики у сфері освіти, оскільки питання про готовність населення брати участь в економіці знань залишається відкритим.

Так, Німеччину справедливо називають одним з «локомотивів» європейської економіки. За рівнем економічного розвитку, величиною економічного потенціалу, частці у світовому виробництві, ступеня залучення до міжнародного поділ праці та іншими найважливішим критеріями вона відноситься до найбільш високорозвинених держав світу, входить в так звану «велику сімку». При цьому, Німеччина не володіє значними запасами корисних копалин або сприятливими умовами для розвитку сільськогосподарського виробництва. Разом з тим, країні вдалося досягти високого економічного зростання за наступними напрямками:

- досягнення науково-технічного прогресу;
- висока якість «людського капіталу» (рівень освіти; професійна структура, соціальний склад, стан здоров'я);
- активна участь у світових господарських взаємовідносинах;
- виважена внутрішня економічна політика.

У Німеччині витрати на освіту в 2 рази перевищують витрати на військові потреби, а усі вкладення в розвиток людини перевищують військові витрати в 15-20 разів. Німеччина пішла гармонійним і зваженим шляхом поєднання зусиль центральної, регіональної та місцевої влад в управлінні людським капіталом. Тенденція щодо децентралізації була окреслена ще у 70-х роках ХХ ст., коли були створені нові державні органи управління: Міністерство науки та освіти, Комітет з наукових досліджень та питань освіти, Рада з освіти, Наукова рада [64]. Історично в Німеччині існувала «змішана» система, яка поєднала структури децентралізації та централізації управління, упорядкувала і зміцнила централізовану управлінську підструктуру, що має привести до певного підсилення якісної складової управління та консолідації всіх її учасників.

США мають найкращих фахівців світу практично у всіх напрямках науки, техніки і високих технологій, а також в економіці. Ці переваги і креативна ментальність дозволили їм першими створити ефективний венчурний бізнес (найбільш яскравий приклад – Силіконова долина) і з його допомогою створювати і розвивати високі технології, включаючи нанотехнології.

Федеральний уряд США є важливим джерелом стратегічних ініціатив та фінансування розвитку науково-освітньої діяльності. При цьому охоплюється система шкільної, університетської та післядипломної освіти. Основними стратегічними пріоритетами в системі управління американською освітою є:

- підвищення якості шкільної освіти;
- забезпечення широкого доступу населення до університетської освіти;
- впровадження безперервної освіти протягом життя.

Федеральні органи США завжди враховували всю важливість професійної підготовки та перепідготовки робочої сили. Всього у Сполучених Штатах затверджено понад 100 різних державних програм, які проводилися під егідою Міністерства праці США [64, с. 131]. У 1998 році у США був прийнятий закон «Про інвестиції у робочу силу, за яким реформуванню підлягала федеральна система навчання з метою полегшення доступу до освіти різних категорій працівників. Цей закон, який вступив в силу у 2000 р., передбачає, зокрема, забезпечення громадян

необхідною інформацією для кращої орієнтації на ринку праці і вибору найбільш ефективних для тих чи інших категорій безробітних громадян курсів професійної підготовки. Як і раніше, продовжує діяти розроблена багато років тому програма професійної підготовки дорослих, заснована на виділенні грантів.

Підготовка фахівців усіх рівнів в США не обмежується завершенням навчання в школі чи університеті, а триває протягом усієї трудової діяльності, перетворюючись, по суті, на безперервний процес. Інженери, вчені та керівники кожні три-чотири роки протягом декількох тижнів або місяців проходять курс перепідготовки. У протилежному випадку, їхні знання через 10 років повністю знецінюються. Робочі теж проходять перенавчання протягом всього життя. Тому сьогодні сфера підготовки кадрів функціонує як система безперервної освіти.

У США стимулюється активізація співпраці університетів і підприємств у сфері підготовки кадрів. При цьому проявляється регіональний характер інтеграції закладів вищої освіти і підприємств. Однією з форм інтеграції є створення корпоративних університетів, що відбувається шляхом включення університету до складу корпорації. Перевага корпоративних університетів визначається їх більш тісним зв'язком з підприємством. З одного боку, ці університети мають можливість проводити більш якісний моніторинг якості підготовки майбутніх фахівців, без обмежень використовуючи технології активізації професійного і особистого самовизначення. З іншого боку, освітні програми університетів наближаються до практики конкретного підприємства.

В Японії протягом тривалого часу спостерігається високий рівень людського капіталу у частині освіти і тривалості життя, а розвиток людського капіталу розглядається як пріоритетний напрямок інформаційно-технічної революції і користується державною підтримкою. Феномен японської освіти полягає у тому, що переважна частина молоді (понад 90 %) продовжує свою освіту у повній середній школі. Громадяни Японії є найбільш освіченими у світі. Вже зараз 95 % японців мають середню освіту. Першими у світі вони досягли «загальної середньої грамотності». До 25 років понад 40% японських юнаків і дівчат отримують вищу освіту. Рівень освіти є винятково високим на всіх рівнях суспільства [44, с. 311].



Широкомасштабні реформи у Японії передбачають зміну політики фінансування закладів вищої освіти. Університетські корпорації фінансуються на 79% з держбюджету (приватні заклади вищої освіти також отримують субсидії від держави). Вони зобов'язані подавати звіти про свою діяльність і прагнути до високих показників академічної продуктивності. Університетські корпорації розвиваються на основі шестирічних планів. Фінансування корпорацій, яке здійснює Міністерство освіти, культури, спорту, науки й технологій, залежить від результатів оцінки виконання ними затверджених планових показників.

Крім освіти, найважливішою сферою формування і розвитку людського капіталу є охорона здоров'я. На сьогодні можна виділити три основні системи охорони здоров'я у світі: державна система (Великобританія); страхова система (представлена в таких європейських країнах, як Франція, Австрія, Бельгія, Швейцарія, деяких країнах Латинської Америки, Японії); приватна система (США). Проте у цих країнах зазначені системи не представлені у чистому вигляді. Навіть у країнах з державною системою охорони здоров'я є організації, що здійснюють приватне медичне страхування. Державна система охорони здоров'я розвивається як напрям соціальної політики. У результаті держава посилює свій вплив і контроль над діяльністю медичних і страхових організацій. Наприклад, у Великобританії основна частина коштів надходить з державного бюджету і розподіляється зверху вниз за управлінською вертикаллю.

Страхова система багатьох розвинених країн світу заснована на принципах солідарності. Наприклад, у Німеччині діє одна з найбільш розвинених систем соціального медичного страхування, якою охоплено понад 90% населення. Система обов'язкового страхування здійснює свою діяльність через страхові організації – лікарняні каси. Приватна система медичного страхування найбільш широко представлена у США. Вона характеризується децентралізованістю, високим розвитком інфраструктури страхових організацій та відсутністю державного регулювання. Приватною формою медичного страхування охоплено понад 80% населення. У США діє приблизно 1500 приватних страхових компаній [36].

Система охорони здоров'я багатьох країн рухається в напрямку профілактичної медицини. Тим самим держави в якості пріоритетних цілей визначають досягнення

цілі поліпшення здоров'я, збільшення тривалості життя населення через забезпечення профілактики захворювань, підвищуючи соціальну відповідальність населення. Так, наприклад, в Австрії з 2005 року Міністерство охорони здоров'я впровадило рекомендації з превентивної медицини, ключовим пунктом яких стало проведення обстежень груп ризику. Такі щорічні медичні огляди оплачуються державними страховими фондами. 98% населення Австрії мають медичну соціальну страховку.

Однією з ключових сфер формування і розвитку людського капіталу є забезпечення соціального захисту населення. Цікавим у цьому контексті є досвід США. В останні роки державна політика США більшою мірою характеризується переміщенням центру уваги з заходів щодо допомоги бідним працездатним особам на заходи щодо підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці і створення умов для їх самореалізації шляхом розширення можливостей отримання кредиту на освіту, розробки спеціальних програм, спрямованих на отримання інформації про професійне навчання тощо.

Єдиної загальнонаціональної централізованої системи соціального забезпечення у США не існує. Вона складається з різних програм, регламентованих або федеральними органами, або законодавством штату, або їх спільними зусиллями. Окремі програми приймаються органами місцевої влади. Державна система соціального забезпечення чітко розділена на два напрями: соціальне страхування і соціальна допомога. Сьогодні у США існує ряд фундаментальних і обмежених державних програм допомоги. Головними серед них є програма забезпечення гарантованого доходу, програма допомоги сім'ям з дітьми, продовольча програма, програма житлових субсидій і програма медичної допомоги (Медикейд). Від інших країн США відрізняє надзвичайно велика кількість приватних (комерційних) соціальних організацій. Вони фінансуються як за рахунок благодійних внесків, надходжень як від приватних осіб, так і урядових асигнувань на окремі програми. Ці організації відрізняються не тільки характером своєї діяльності, специфікою послуг, але й масштабом дій в межах громади, регіону і країни. Основною ланкою в цій системі виступають так звані соціальні агентства (Американська служба сім'ї, Організація з надання послуг сім'ям, Лютеранська соціальна служба). До системи соціального захисту

дітей та молоді входять й так звані неприбуткові організації. Також у США існують програми медичного страхування для літніх людей та інвалідів, для малозабезпечених родин [61, с. 108].

Формування систем соціального захисту Німеччини, заходи інституту допомоги сім'ям (особам), молоді, дітям здійснюють у Німеччині державні і громадські організації, які тісно співпрацюють на основі принципу субсидіарності, згідно з яким держава виконує лише ті функції, які не можуть взяти на себе громадські організації і які не належать до компетенцій місцевих органів, що створює переваги для недержавних організацій перед державними [85, с. 212]. У Німеччині до надання соціальних послуг часто залучаються волонтерські організації, які не мають офіційного статусу. Німецьке соціальне господарство, що пройшло у своєму розвитку фазу зближення зі скандинавською моделлю держави загального добробуту і виявилось не здатним зупинити потік соціальних видатків, почало переформатування концепції соціальності на принципі самостійного забезпечення індивідами гідного рівня життя. У кінцевому рахунку, німецькі автори концепції соціальної держави дійшли висновку, що соціальна орієнтація ринкової економіки полягає не у тому, щоб здійснювати максимально широку соціальну допомогу, а у тому, щоб створити такі умови, коли такої допомоги буде потребувати мінімальна кількість громадян [85, с. 213].

Основним джерелом фінансування системи соціального захисту у Франції є страхові внески працівників і роботодавців. Виняток становить страхування від безробіття та сімейні виплати, частка державних дотацій в яких істотно вища, ніж в інших галузях соціального забезпечення, а також страхування від нещасних випадків, яке фінансується виключно за рахунок коштів роботодавця.

У Великій Британії важливу роль у регулюванні питань соціального обслуговування громадян відіграють відповідні принципи. Так, до принципів надання соціальних послуг віднесено такі: повна автономність і децентралізація суб'єктів надання соціальних послуг, соціальна інтеграція, розробка соціальних послуг на місцях для задоволення конкретних потреб, відповідальність органів місцевого самоврядування за якість наданих послуг.

Структура фінансування системи соціального захисту Великобританії визначається поділом цієї системи на дві частини: національну систему охорони здоров'я та національну систему соціального страхування. Перша фінансується на 90% з державного бюджету, а друга – за рахунок страхових внесків найманих працівників і підприємців. Окрім охорони здоров'я, податкове фінансування використовується для запобігання нещасних випадків на виробництві, а також сімейних виплат.

Швеція та США для вирішення проблеми фінансування соціальних потреб використовують принцип соціальної солідарності, який полягає в тому, що всі громадяни є рівними і незалежно від соціального статусу беруть участь у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи пропорційний своїм прибуткам внесок. Значний «тиск» подібної системи (рівень оподаткування в Швеції є одним із найвищих у світі) забезпечується високим ступенем соціальної захищеності населення.

Важливою складовою формування людського капіталу є забезпечення екологічної безпеки. На сьогодні у багатьох країнах світу нагромаджено значний досвід щодо розв'язання проблем державного регулювання, забезпечення екологічної безпеки, а саме – створено ефективні організаційні структури і дієвий механізм правового регулювання забезпечення екологічної безпеки та раціонального використання природних ресурсів.

Досить вдалим прикладом є регулювання охорони навколишнього природного середовища та природокористування у США, де з кінця 60-х рр. XX ст. забруднення навколишнього природного середовища стало однією з основних проблем. Цільові заходи з охорони довкілля тут визначає федеральне Агентство з охорони природи, а кожний штат окремо пропонує конкретні заходи щодо їх реалізації, пов'язуючи їх з планами розвитку галузей. Ефективним засобом контролю за викидами є запровадження Агентством з охорони навколишнього середовища у США дозволів на допустиму кількість забруднювальних речовин [64, с. 131].

В європейських країнах найбільш поширеним економічним методом регулювання природоохоронної діяльності є екологічні платежі за забруднення атмосферного повітря, водних ресурсів, шумове забруднення, утилізацію відходів тощо. Надання підприємствам свободи вибору альтернативних рішень щодо плати за

забруднення середовища створює певні передумови не лише для зменшення вартості боротьби із забрудненням, а й зменшує виробничі витрати в цілому.

Як інструмент державного регулювання природокористування у країнах з ринковою економікою існують податки за шкідливу продукцію (різні види пального, тара, міңдобрива, пестициди, миючі засоби тощо). У розвинених країнах повноваження з питань державного регулювання природокористування та охорони навколишнього природного середовища між органами центральної, регіональної та місцевої влади розподіляються по-різному. У Німеччині регіональним органам влади делеговано чітко окреслені повноваження, тоді як у менш «жорсткій» федерації, як США, розподіл повноважень між владою штатів і федеральним урядом не завжди є чітко визначеним. В унітарних державах ступінь централізації управління теж є різним: найбільший ступінь децентралізації управління існує у Великобританії, Нідерландах та Швеції, менший – у Франції [64, с. 132].

У країнах ЄС екологічне управління поєднує збалансовані адміністративно-контрольні та фінансово-економічні важелі, які дають можливість ефективно регулювати питання охорони довкілля та забезпечення екологічної безпеки. У червні 1993 р. у межах ЄС були прийняті основні принципи і положення екологічного обліку, які набули чинності в квітні 1995 р. Змінилися і пріоритети у боротьбі з забрудненням атмосфери. Так, основні програми спрямовано не на введення в дію очисного обладнання, а на створення екологічно чистих технологій. У цих країнах діють понад 200 чітких механізмів реалізації екологічного законодавства, застосовується близько 150 видів екологічних податків, структура і тарифні ставки яких затверджено національними парламентами. Зауважимо, що ці механізми мають свої специфічні риси, обумовлені особливостями власних екологічних проблем країни, а також сформованістю політичного, економічного, соціального середовища.

Таким чином, сьогодні на основі усвідомлення значення і ролі людського капіталу для зміцнення конкурентоспроможності країни на світовому ринку та прискорення економічного зростання, розвиненими країнами вживаються безпрецедентні заходи для розвитку всіх його складових.

## Висновки до розділу 2

Таким чином, людський капітал як ключовий фактор розвитку інноваційного суспільства є рушійною силою, що стимулює процеси технологічного, виробничого та економічного розвитку. Сучасними тенденціями розвитку людського капіталу є: крос-функціональне бачення топ-менеджерів, їх здатність керувати своїми функціональними групами одночасно з урахуванням інтересів інших топ-менеджерів; вибудовування відносин з працівниками за межами організацій; задоволення потреби працівників у новій, більш персоналізованій, цілісній системі винагород; надання більшої значущості отриманню цінного досвіду і випробування нових ролей працівниками в порівнянні з їх просуванням по кар'єрних сходах; адаптація до збільшення частки населення середнього та похилого віку у загальній кількості працюючих осіб та розробка відповідних інструментів регулювання; наявність корпоративної соціальної відповідальності та впливу на суспільство, які в більшості випадків безпосередньо позначаються на стратегіях компаній; розвиток програм комплексного добробуту співробітників, їх фізичного, розумового, фінансового та духовного здоров'я; реконструкція робочих процесів, перенавчання працівників і реорганізація компаній з метою збереження позицій людської праці під тиском штучного інтелекту, роботами і автоматизацією; посилення тісного соціального взаємозв'язку співробітників через використання існуючих соціальних медіа; надання виняткового значення використанню і захисту персональних даних працівників компаній.

Аналіз підходів до оцінки людського капіталу у в залежності від масштабу його формування і використання показує, що існуючі на сьогоднішній день методики вартісної оцінки людського капіталу дозволяють аналізувати ефективність управління людськими ресурсами та визначати ефективність інвестування в даний ресурс, але також мають і певні недоліки: труднощі в отриманні необхідних для розрахунку даних, складність обчислювального процесу, відсутність прямої залежності віддачі від інвестицій.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

#### 3.1. Особливості формування і використання людського капіталу як чинника економічного зростання та конкурентоспроможності України

Як зазначалося вище, людський капітал у сучасних умовах економічного розвитку є ключовою цінністю громадянського суспільства та основним чинником економічного зростання країни. Людський капітал є стратегічним ресурсом конкурентної боротьби внаслідок зростання значення нових знань і технологій, творчого та інтелектуального потенціалу людини та суспільства. Людський капітал в Україні створюється за рахунок інвестицій в освіту, охорону здоров'я і згодом окупується у вигляді висококваліфікованої праці та її оплати.

Проте ресурс вітчизняного людського капіталу неефективно використовується в економіці України про що свідчать дані міжнародних рейтингів. Як бачимо, за останні десять років позиції України за Індексом людського капіталу та його субіндексами суттєво не змінилися (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Позиції України за Індексом людського капіталу (ІЛК) у 2010 та 2020 рр. [88]

Роки	ІЛК	Субіндекси ІЛК		
		Вживання	Освіта	Здоров'я
2010	0,6326	99.0	13.0	77.0
2020	06314	99.0	12.9	81.0

Примітка. Складено автором за даними Світового банку [88].

За результатами дослідження Human Capital Index, у 2020 році Україна посіла 50-е місце за якістю людського капіталу. У даному рейтингу Україна випередила

Грузію, Туреччину і Катар, проте поступилась Російській Федерації, Об'єднаним Арабським Еміратам та Словаччині. Очолив рейтинг у 2020 Сінгапур. Отже, у 2020 році Україна за Індексом людського розвитку мала значення 0,63 та входила до країн з середнім рівнем людського розвитку.

Розглянемо більш детально стан людського капіталу України за оцінкою Світового банку. Загалом, у сучасному світі дитина, яка народилася у 2020 році, може розраховувати в середньому на 56% продуктивності, при досягненні нею 18-річного віку.

Дитина, яка народилася сьогодні в Україні, буде на 63% більш продуктивною, коли їй виповниться 18 років, тобто це вищий рівень від середньосвітового, проте нижче середнього рівня у Європі та Центральній Азії. Протягом 2010-2020 рр. значення Індексу людського розвитку для України залишалось приблизно однаковим на рівні 0,63.

Основні компоненти Індексу людського розвитку в Україні наступні:

- ймовірність виживання дітей до п'ятирічного віку – 99 із 100 дітей, народжених в Україні доживають до 5 років;
- в Україні дитина, яка починає школу з 4 років може розраховувати закінчити навчання до її 18-річчя;
- студенти в Україні набирають 478 балів за шкалою, де 625 максимальне значення, а 300 – мінімальне;
- в Україні 81% 15-річних підлітків доживе до 60-річного віку. Ця статистика свідчить про діапазон ризиків для здоров'я дитини, яка народилася сьогодні [87].

Сучасні виклики для розвитку людського капіталу в Україні, пов'язані з пандемією COVID-19, вимагають більш активного реагування з боку держави, зокрема більш широкого використання технологій для поліпшення надання послуг і розширених програм соціальної допомоги, щоб населення отримувало якісні послуги у сфері освіти та охорони здоров'я.

Стан людського капіталу в Україні характеризується наступними показниками. Сьогодні державні витрати на охорону здоров'я в Україні становлять 3,2 % ВВП, що нижче середнього показника для європейського регіону (4,9%).



Близько 8 % населення несуть катастрофічні витрати на охорону здоров'я, які вимірюється як власні витрати, що перевищують 10% загального доходу споживання домогосподарств. Україна витрачає 5,4 % ВВП на освіту, що вище, ніж в середньому по регіону (4,6%). Витрати на соціальну допомогу в Україні складають 2,8 % ВВП.

В Україні ймовірність смерті у віці від 30 до 70 років від серцево-судинних захворювань, раку, діабету або хронічних захворювань органів дихання становить 25%. 26% дорослих страждають ожирінням, 27% – палінням, 20% – зловживають алкоголем. 32 % населення у віці 18 років і старше хворіють на гіпертонію. Загалом, для України універсальний індекс охорони здоров'я розрахований Світовим банком становить 68 (його значення від 0 до 100).

Сьогодні проаналізувати особливості розвитку людського капіталу досить важко через відсутність достовірних демографічних даних. Так, за статистичними даними станом на початок 2021 року, в Україні налічувалося 41,6 млн. осіб (рис. 3.1), проте, науковці вважають, що сьогодні в Україні реально налічується лише 37 млн. осіб [87].

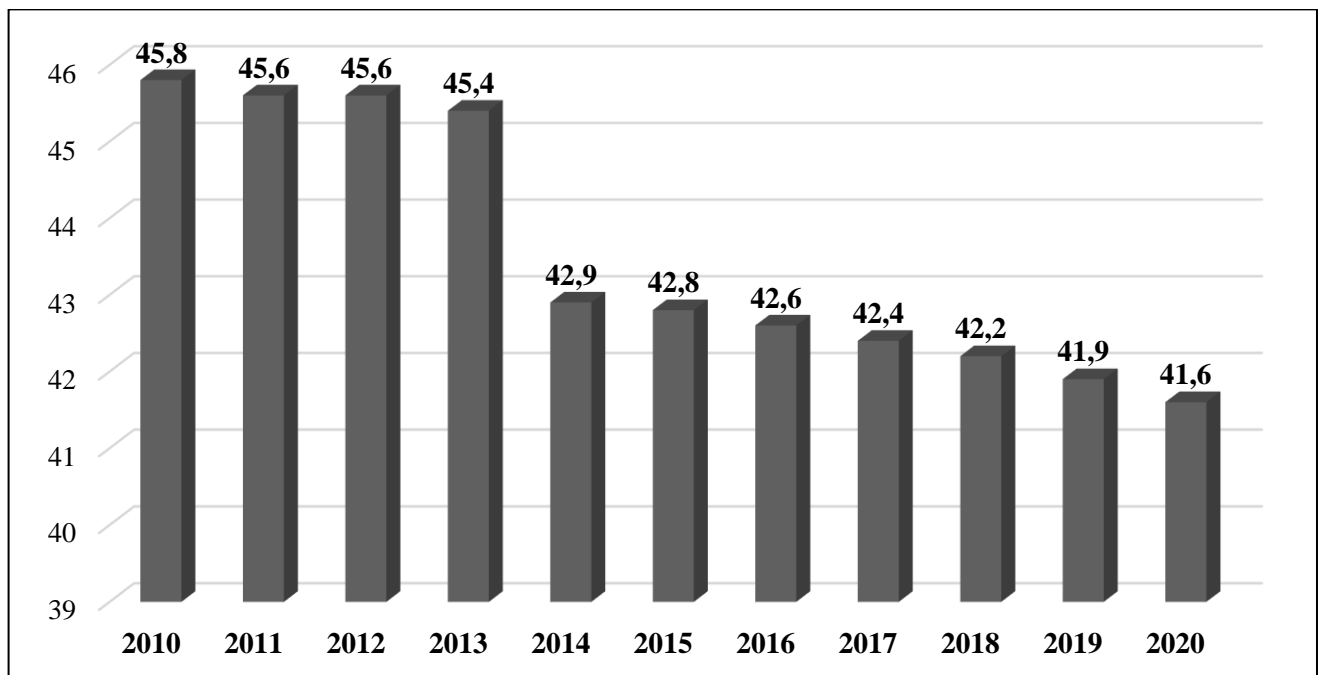


Рис. 3.1. Динаміка населення України, (млн. осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України [89].

У рейтингу ООН за темпами зниження чисельності населення Україна посідає лідерські позиції серед інших європейських країн. Згідно з офіційними даними, на постійній основі за кордоном працюють більше 3 млн. українців, ще 9 млн. щорічно виїжджають на сезонні роботи до сусідніх країн.

Внаслідок збройного конфлікту на Сході України спостерігається більше 3,4 млн. постраждалих, які потребують гуманітарної допомоги, зареєстровано 1,6 млн. внутрішньо переміщених осіб з Донецької та Луганської областей. Наведені дані свідчать про масштабні внутрішні та зовнішні міграційні процеси українського населення, які регулярно висвітлюються у вітчизняних ЗМІ.

В Україні рівень зареєстрованого безробіття визначають за методологією Міжнародної організації праці (МОП). Проаналізуємо динаміку рівня безробіття в Україні протягом 2010-2020 рр. (табл. 3.2):

Таблиця 3.2

Динаміка кількості безробітних та рівень безробіття в Україні у 2010-2020 рр.

Роки	Безробітне населення			
	у віці 15-70 р.		працездатного віку	
	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку
2010	1712,9	8,2	1713,4	8,9
2011	1733,7	7,9	1731,6	8,6
2012	1656,2	7,5	1656,7	8,1
2013	1577,4	7,2	1576,5	7,7
2014	1847,2	9,0	1847,5	9,4
2015	1655,7	9,1	1653,8	9,5
2016	1691,5	9,4	1691,1	9,7
2017	1786,9	7,5	1766,8	7,6
2018	1578,6	8,8	1577,6	9,1
2019	1487,7	8,2	1486,9	8,6
2020	1674,2	9,5	1673,3	9,9

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України [89].

За даними табл. 3.2 можна спостерігати стійку неоднозначну тенденцію: після 2011 року рівень безробіття знижувався до 2013 р., а упродовж 2014-2016 рр. – зростав. Статистичні дані за 2020 р. свідчать про зростання рівня безробіття порівняно з 2019 р.

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15 років і старше у 2019 року становила 1,7 млн. осіб, а рівень безробіття – 9,5 % [89].

Значної шкоди економіці України завдали наслідки світової фінансової кризи, окупація Автономної Республіки Крим та ситуація на Сході країни. Саме тому найбільшого скорочення зайнятості на початку кризи зазнали такі сектори, як промисловість та будівництво.

Безробіття та низький рівень заробітної плати в Україні є сьогодні ключовими проблемами відтоку людського капіталу за кордон. Носії інтелектуального капіталу, що не можуть знайти роботу в Україні або не згодні працювати за умов недостатньої матеріальної мотивації знаходять роботу за кордоном, внаслідок чого наша країна втрачає свої цінні кадри.

Зменшення рівня безробіття сприятиме економічному розвитку України та сприятиме формуванню і розвитку людського капіталу у всіх сферах економічної діяльності. Проте подолання цієї проблеми вимагає реалізації комплексу рішень, починаючи від адекватного розподілу державного замовлення при підготовці спеціалістів у навчальних закладах і завершуючи проведенням економічних реформ та залученням інвестицій.

Таким чином, сьогодні для України характерний середній рівень розвитку людського капіталу, про що свідчать її позиції в міжнародних рейтингах. Водночас, розвиток економіки України безпосередньо залежить від рівня розвитку людського капіталу. Проте, для України є характерними демографічні проблеми, які суттєво впливають на формування людського капіталу. Протягом останніх років спостерігається суттєве скорочення населення, пов'язане з анексією Автономної Республіки Крим, військовими діями на Донбасі, та масовим виїздом українців через ці події за кордон.

### **3.2. Перешкоди до відтворення людського капіталу в Україні та шляхи їх подолання**

До основних проблем розвитку людського капіталу в Україні слід віднести загальну розбалансованість сфер його відтворення (освіта, охорона здоров'я, ринок праці тощо) та несприятливі показники демографічної ситуації.

Аналіз вищевказаних компонентів дозволяє виділити основні перешкоди відтворення людського капіталу в Україні, зокрема:

1. Недосконалість законодавчої і нормативно-правової бази.
2. Технологічне відставання України від розвинених країн.
3. Брак кваліфікованих кадрів. Система вищої освіти України завжди відрізнялася високим рівнем підготовки фахівців для усіх сфер національної економіки та підготовки наукових кадрів. Проте сьогодні науково-технічний прогрес у всьому світі відбувається швидкими темпами, розвинені країни активно інвестують кошти у технології. У порівнянні з цим, вітчизняні підприємства демонструють суттєве відставання.
4. Недосконалість механізмів фінансування системи освіти, охорони здоров'я і нераціональне використання наявних ресурсів.
5. Демографічне старіння населення. Хоча старіння населення є процесом, який сьогодні характерний для всіх європейських країн, проте висока частка людей похилого віку у країнах Європи спричинена, переважно, високою тривалістю життя, тобто старіння «знизу», а в Україні, навпаки, через скорочення кількості дітей, тобто «старіння згори», що буде продовжуватись і в майбутньому.
6. Брак фінансових ресурсів. Цей негативний фактор зумовлений складним соціально-економічним становищем країни, військовими діями на Сході країни та може бути вирішений тільки комплексно, одночасно з розв'язанням проблем відновлення економічного зростання країни у цілому.
7. Екологічні проблеми. Сьогодні в Україні екологічні проблеми є особливо актуальними, що зумовлено специфікою розвитку промислового потенціалу країни й окремими кліматичними умовами. Виділяють шість груп екологічних проблем:

атмосферні, водні, геолого-геоморфологічні, ґрунтові, біотичні, комплексні (ландшафтні). Їх розв'язання в Україні також потребує комплексного підходу.

8. Економічна криза. На даний час в Україні спостерігається значне погіршення економічної ситуації, що виявляється в суттєвому скороченні виробництва, порушенні виробничих зв'язків, зростанні безробіття, банкрутстві підприємств, та в результаті – до зниження рівня життя та добробуту населення.

Це загальні проблеми, що впливають на стан відтворення людського капіталу в Україні. Далі проаналізуємо проблемні питання, характерні для його основних складових (охорона здоров'я, освіта, міграція, соціальна політика, екологія, тощо). Передусім варто проаналізувати стану охорони здоров'я в Україні.

Протягом останніх п'яти років розподіл у структурі поширеності хвороб серед населення України за класами хвороб залишається фактично незмінною: а перше місце займають хвороби системи кровообігу (30,9%), друге – хвороби органів дихання (20,1%), третє місце належить хворобам органів травлення (9,8%), четверте – хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини.

Окрім цього, стан здоров'я Українців характеризує показник смертності населення за окремими причинами смерті (див. Табл. 3.3). Серед усіх причин смертності найбільша кількість осіб у 2020 році померло від хвороб системи кровообігу (40 8721 чол.), новоутворень (77 862 чол.), від зовнішніх причин (28 062 чол.) та від хвороб органів травлення (24 215 чол.). На п'ятому місці серед причин смертності знаходиться захворюваність на COVID-19 (20 709 чол.). Усього протягом 2020 року в Україні померло 616 835 осіб.

Середньострокові прогнози показують, що до 2025 року загальна соціально-економічна ситуація в Україні суттєвих змін не зазнає і в основному збереже сьогоднішні характерні риси. Загальне макрофінансове середовище України та стан розвитку економіки будуть залишатися складними. Через повільні темпи зростання ВВП сфера охорони здоров'я відчуватиме дефіцит бюджету, що не дозволить суттєво збільшити капітальні інвестиції у її розбудову. Забезпечення загальної стабільності бюджетних видатків на сферу охорони здоров'я та її розвиток стане ключовим фактором для подальшого впровадження реформ системи охорони здоров'я.

## Кількість померлих в Україні за окремими причинами смерті у 2020 році

Причини смерті	Кількість осіб
Хвороби системи кровообігу	408721
Новоутворення	77862
Зовнішні причини смерті	28062
Хвороби органів травлення	24215
COVID-19	20709
Симптоми, ознаки та відхилення від норми, що виявлені при клінічних і лабораторних дослідженнях, не класифіковані	20087
Хвороби органів дихання	16705
Деякі інфекційні та паразитарні хвороби	6822
Хвороби нервової системи	4345
Хвороби сечостатевої системи	2661
Ендокринні хвороби, розлади харчування та порушення обміну речовин	2333
Окремі стани, що виникають у перинатальному періоді	1168
Розлади психіки та поведінки	976
Природжені вади розвитку, деформації та хромосомні аномалії	944
Хвороби шкіри та підшкірної клітковини	540
Хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини	416
Хвороби крові й кровотворних органів та окремі порушення із залученням імунного механізму	194
Вагітність, пологи та післяпологовий період	50
<b>Усього</b>	<b>616835</b>

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України [89].

Фінансування системи охорони здоров'я як пріоритету держави має бути захищене в межах бюджету. Відповідно, система громадського здоров'я до 2025-2030 рр. не відчує швидких позитивних змін. Такий висновок можна зробити і враховуючи відсутність національних планів і програм щодо охорони здоров'я до 2030 р.

У Табл. 3.4 наведено основні напрямки видатків на фінансування галузі охорони здоров'я протягом 2010-2019 рр. Загальний обсяг видатків на сферу охорони здоров'я у 2021 р. запланований у обсязі 162 687,6 млн. грн. порівняно зі 133 227,6 млн. грн. у 2020 р.

Динаміка видатків з державного бюджету України на сферу охорони здоров'я  
у 2020-2021 рр.

Напрямки видатків на охорону здоров'я	2020 р., (млн. грн.)	2021 р., (млн. грн.)	Динаміка, (%)
Наукова і науково-технічна діяльність у сфері охорони здоров'я	163,1	178,2	9,3
Громадське здоров'я та заходи боротьби з епідеміями	3748,1	2644,7	-29,4
Створення сучасної клінічної бази для лікування онкологічних захворювань у Національному інституті раку	–	1505,0	–
Спеціалізована та високоспеціалізована медична допомога, що надається загальнодержавними закладами охорони здоров'я	1109,4	1487,7	34,1
Санаторне лікування хворих на туберкульоз та дітей і підлітків із соматичними захворюваннями	509,5	596,2	17,0
Розвиток системи екстреної медичної допомоги та модернізація і оновлення матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я	922,6	2000,0	116,8
Проведення вакцинації населення від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2	–	2600,0	–
Реалізація пілотного проекту щодо зміни механізму фінансового забезпечення оперативного лікування з трансплантації органів та інших анатомічних матеріалів	112,0	502,0	348,1
Реалізація державного інвестиційного проекту «Будівництво сучасного лікувально-діагностичного комплексу Національної дитячої спеціалізованої лікарні «Охматдит»	500,0	1200,0	140,0

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України [89].

Як бачимо з табл. 3.4, значну суму видатків (2600 млн. грн.) у 2021 р. заплановано на заходи з вакцинації населення від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, що взагалі не було передбачено бюджетом 2020 року. Водночас, зменшена сума державних видатків на громадське здоров'я та заходи боротьби з епідеміями (-29,4%). Варто відмітити також збільшення на 116,8 % обсягів фінансування розвитку системи екстреної медичної допомоги та модернізації і оновлення матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я.

Прийняття у жовтні 2017 року Верховною Радою України рішення про початок медичної реформи (Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного

обслуговування населення» [1]) визначило новий етап розвитку сфери охорони здоров'я. Відповідно до цього Закону, органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції можуть фінансувати місцеві програми розвитку та підтримки комунальних закладів охорони здоров'я. Вони можуть брати активну участь в оновленні матеріально-технічної бази лікувальних закладів, їх капітальному ремонті та реконструкції, підвищенні оплати праці медичних працівників (програми «місцевих стимулів»), а також у місцевих програмах надання населенню медичних послуг у межах програм громадського здоров'я тощо. Тобто, очевидним є тісне поєднання правового та фінансового механізмів державного управління галуззю. Хоча певного розподілу функцій, з їх виконанням ще не спостерігається. Для розвитку медичної реформи пропонується розв'язати ряд проблем у межах основних складових медичної реформи (рис. 3.2):

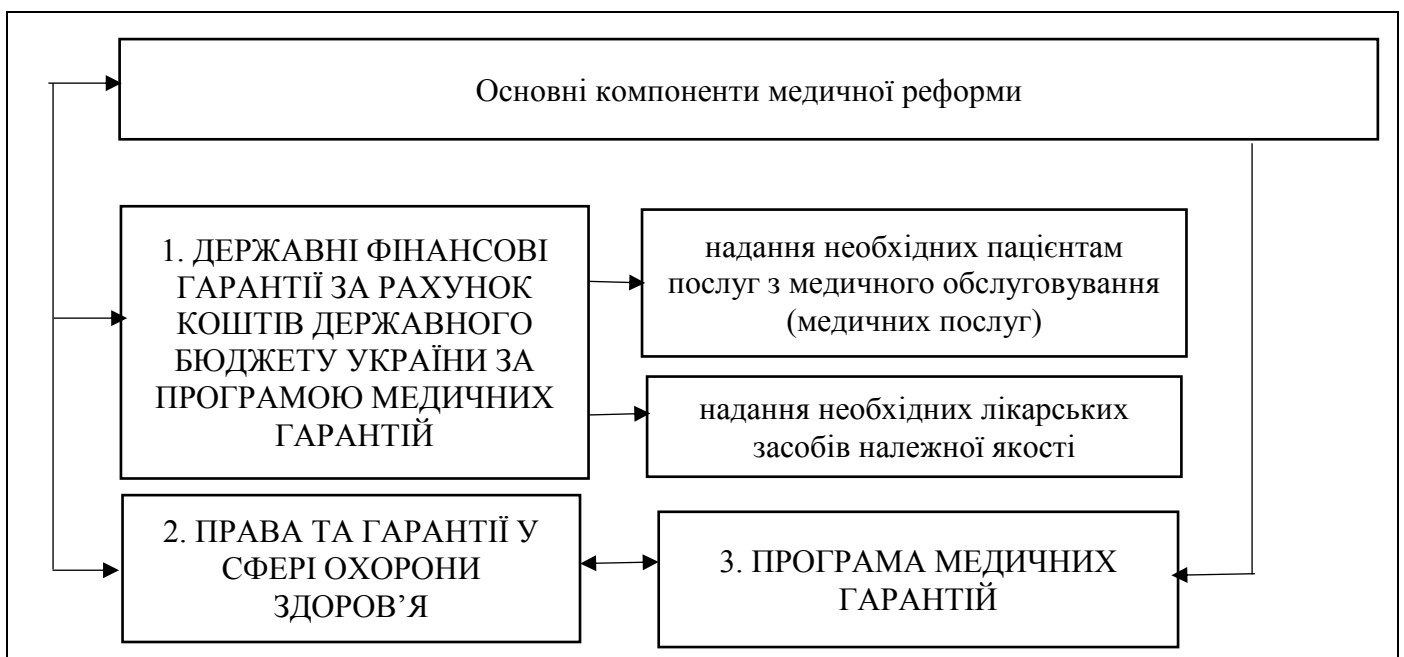


Рис. 3.2. Основні компоненти медичної реформи в Україні.

Примітка. Побудовано автором за даними Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19.10.2017 р. [1].

Наступне положення Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» стосується нормативних, фінансових та інформаційних механізмів державного управління галуззю, а саме розробки певного



комплексу програми медичних гарантій на базі галузевих стандартів охорони здоров'я [1].

Далі проаналізуємо міграційні процеси в Україні. Сьогодні проблема міграції для України залишається актуальною, що пов'язано як з масовим виїздом українців за кордон, так і зі зростанням чисельності внутрішньо переміщених осіб через конфлікт на сході країни. Анексія Криму і конфлікт на Донбасі з 2014 року обумовили посилення процесів трудової міграції внаслідок масштабних вимушених переміщень населення, глибокої економічної кризи.

Сьогодні важко оцінити наслідки трудової міграції для України, адже наразі не вистачає даних для їх повноцінної оцінки, оскільки існуючі показники є неоднорідними, а інформація про чисельність наявного в Україні населення практично відсутня, адже останній перепис населення робили ще у 2001 році, а дані Державної служби статистики України не відображають реальну ситуацію.

Відповідно до інформації Міжнародної організації з питань міграції, серед проаналізованих країн Східної Європи українці складають найбільшу частку трудових мігрантів, які мають вищу освіту [90].

На рис. 3.3 показано основні країни-реципієнти, в які виїжджали українці в 2019 році, 41% українців виїхали до європейських країн, 30% – до країн Азії, 18% до Америки та 11% – до африканських країн, та лише 0,1% – до Австралії та Океанії.



Рис. 3.3. Структура міграції українців за регіонами світу у 2019 році

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України [89].

На рис. 3.4. показано динаміку виїзду українців до європейських країн протягом 2015-2019 рр. Наведені дані наочно демонструють, що в Україні відбувається переорієнтація українських мігрантів з Росії на країни ЄС.

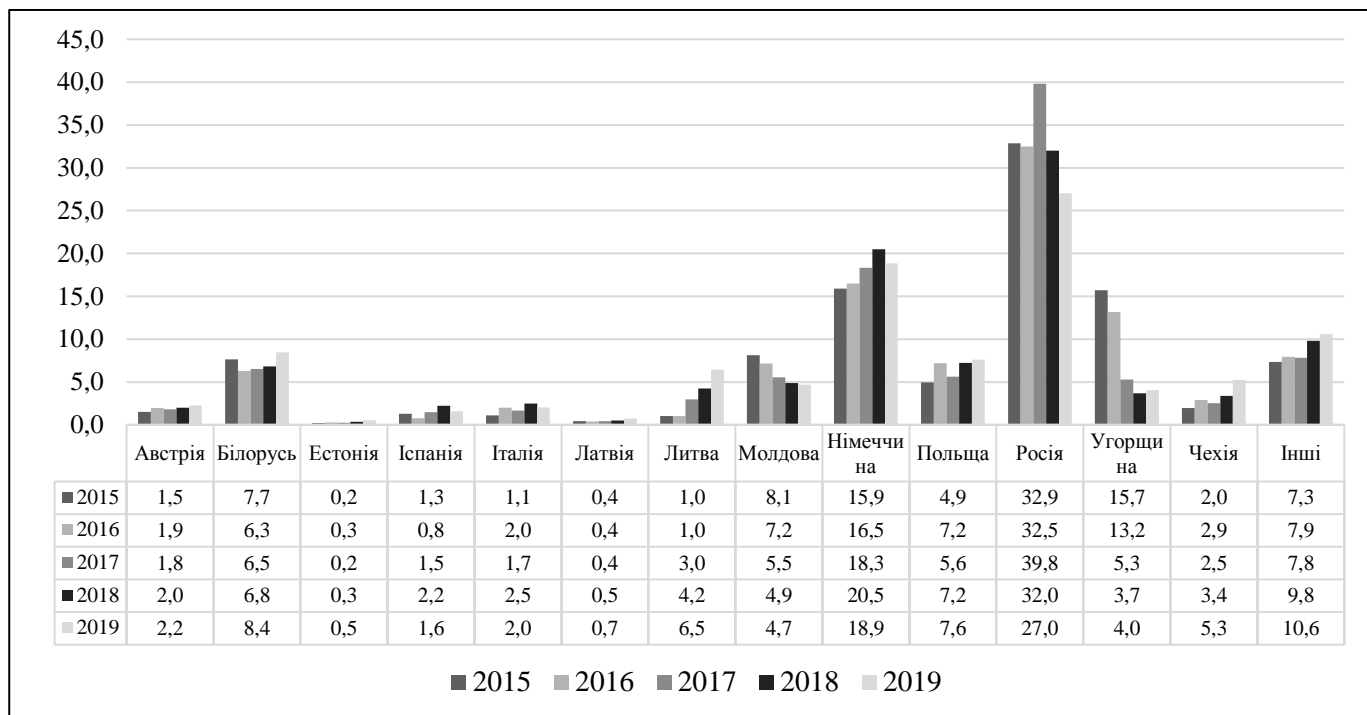


Рис. 3.4. Динаміка еміграції українців до країн Європи у 2015-2019 рр.

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України [89].

З кожним роком відбувається збільшення потоків грошових коштів, отриманих українськими трудовими емігрантами своїм сім'ям, які залишились в Україні. У 2017 році обсяг переказів досяг 9,3 млрд. дол. США. Це склало майже 10% ВВП та 22% експорту країни. За даними Світового банку, за підсумками 2018 року обсяги грошових переказів українських трудових мігрантів в Україну склали 14,4 млрд. дол. США. У 2019 році Світовий банк оцінив грошові перекази в Україну від трудових мігрантів у обсязі 16 млрд. дол. США, що на 14% перевищує показник 2018 року. На сьогодні Україна, з одного боку, втрачає трудові ресурси і, відповідно, економічний потенціал. Але з іншого – перекази мігрантів підживлюють внутрішнє споживання і підштовхують національну економіку вгору [91].

Щодо соціальної політики, то сьогодні в Україні на державному рівні управління системою соціального захисту населення існують наступні проблеми:

- недосконалість нормативно-правової бази у сфері реформування системи соціального захисту населення;

- необхідність структурних змін у соціальних програмах, спрямованих на підвищення адресності соціальної допомоги, наприклад, шляхом скасування частини соціальних пільг, які надаються багатьом категоріям громадян, незалежно від їхнього матеріального становища, чи введення нового порядку надання соціальної допомоги, яка базується на перевірці доходів отримувачів пільг;

- відсутність взаємоузгодження різних програм соціальної допомоги, наприклад, програм допомог дітям, житлових субсидій та соціальної допомоги родинам;

- надзвичайно високий рівень участі держави у сфері соціального захисту населення, слабка участь населення у її функціонуванні;

- стрімке зростання вартості послуг, що надають заклади охорони здоров'я, освіти, культури, що не відповідає їх якості;

- неефективність бюджетного управління існуючими фінансовими ресурсами як головними розпорядниками, так і окремими соціальним установами;

- брак коштів для фінансування заходів соціального захисту населення;

- складність переходу до єдиної системи грошових трансфертів у межах мультипрограмної системи соціального захисту населення.

Щодо проблеми чинного законодавства у сфері соціального захисту, то, попри те, що з моменту проголошення незалежності України було прийнято значну кількість нормативно-правових актів, сьогодні існують аспекти, які потребують удосконалення законодавства, особливо в контексті приведення його до стандартів розвинених країн. Адже Україна приєдналася до більшості універсальних договорів з прав людини, визнала юрисдикцію Комітету ООН з прав людини та Європейського суду з прав людини, що означає необхідність приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних зобов'язань. Проте, реалізація норм міжнародного права у національному законодавстві щодо соціального захисту і застосування положень ратифікованих міжнародно-правових документів як норм

прямої дії досі є проблемою. Зокрема, сьогодні не має загального кодифікованого акту, який би в цілому врегулював правовідносини у сфері соціального захисту населення України, встановив би загальні підходи до її регулювання [37, с. 97].

Сучасна сфера соціального забезпечення населення України не є досконалою, а функціонування навіть ефективних видів соціального захисту здійснюється не на достатньому рівні, саме через несистемність і суперечливість законів.

Незважаючи на значні обсяги соціальних видатків і тенденцію до їх зростання, багато соціальних програм і допомог в Україні фінансується недостатньо. Окремі види соціальних допомог протягом певних періодів взагалі не фінансувалися або їх обсяги зменшувалися через брак коштів (наприклад, допомога при народженні дитини). Неефективне використання державних коштів, значне навантаження на соціальну систему, складна економічна ситуація в країні прямо впливають на розмір основних державних соціальних стандартів, таких як мінімальна пенсія, прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата (табл. 3.5).

Як бачимо з табл. 3.5, розмір мінімальної пенсії в Україні менший за величину вартості мінімального споживчого кошика, розмір якого є основою визначення рівня прожиткового мінімуму і, самого рівня прожиткового мінімуму. Цей дисбаланс свідчить про надзвичайно низький рівень соціального захисту населення країни.

Таблиця 3.5

Динаміка розмірів основних державних соціальних стандартів в Україні  
У 2014-2020 рр., (грн.)

Показники	Роки						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Мінімальна пенсія	949	949	1074	1295	1409	1564	1712
Мінімальна заробітна плата	1218	1271	1438	3200	3723	4173	5000
Прожитковий мінімум	1176	1227	1376	1604	1745	1936	2189
Споживчий кошик	1052	1129	1169	1446	1745	1936	2189
Середньомісячна заробітна плата	3470	5230	6475	7105	8867	10783	11579

Примітка. Складено автором за даними Міністерства фінансів України [92].

Як демонструє міжнародний досвід, якщо країна економічно розвивається, то можливості для використання грошових трансферів, як одного із заходів соціального захисту, зростають. Економічний розвиток сприяє зростанню частки робочої сили, що залучається до діяльності в офіційному секторі економіки, а фінансова інфраструктура країни стає доступною для дедалі більшої кількості населення, що дає можливість державі простіше відстежувати рівень доходів громадян і оцінювати рівень бідності як окремих домогосподарств, так і країни загалом.

Сьогодні видатки на соціальне страхування, які фінансуються з державних цільових позабюджетних фондів, становлять значну частину видатків на соціальний захист населення України. Частка видатків на соціальне страхування у ВВП постійно зростає: протягом 2012-2019 рр. вона зросла з 11% до 17% ВВП. В Україні спостерігається високий рівень бідності, особливо серед домогосподарств, які мають двоє чи більше дітей або непрацездатних осіб працездатного віку, що свідчить про недостатню ефективність підтримки найбільш соціально незахищених верств населення. Сучасна система соціального захисту населення в Україні досить розгалужена і за класифікацією Міжнародної організації праці Україна є країною із повним соціальним забезпеченням. Проте система соціального захисту не відповідає сучасним реаліям українського суспільства та не сприяє накопиченню соціального і людського капіталу. Отже, існуюча система соціального захисту населення та соціальні програми не є ефективними засобами зниження рівня або подолання бідності в Україні. Це означає, що обсяг соціальних трансфертів, що мають на меті зниження рівня бідності, можна суттєво зменшити, якщо вони будуть адресними та спрямовуватимуться безпосередньо соціально незахищеним категоріям населення.

Таким чином, можна виділити наступні проблеми, що негативно впливають на відтворення людського капіталу в Україні: недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази, технологічне відставання від розвинених країн світу, брак кваліфікованих кадрів, недосконалість механізмів фінансування, демографічне старіння населення, брак фінансових ресурсів, екологічні проблеми, економічна криза. Розв'язання цих проблем можливе тільки за умови застосування комплексного підходу.

### **3.3. Пріоритетні напрями розвитку людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових тенденцій**

Розглянувши в попередньому підрозділі основні проблеми, що стоять на заваді відтворенню людського капіталу в Україні, необхідно визначити пріоритетні напрями його розвитку.

В умовах високого рівня довготривалого та прихованого безробіття в Україні надзвичайно важливим напрямом регулювання зайнятості є підвищення економічної активності безробітного населення. Існує необхідність подолання пасивності безробітного населення шляхом впровадження дієвих заходів підвищення його економічної активності. Такими заходами можуть стати:

1) фінансове стимулювання безробітного населення до пошуку роботи: виплата грошових премій безробітним, які довго шукали роботу, проте все ж таки змогли працевлаштуватись, та залежність розміру цих премій від швидкості працевлаштування (чим швидше безробітний знайшов робоче місце, тим вищий розмір премії);

2) сприяння самостійному працевлаштуванню молоді;

3) діяльність служб зайнятості щодо сприяння самостійному працевлаштуванню безробітного населення, яка повинна включати: поширення інформації про нові методи пошуку роботи; проведення семінарів щодо техніки самостійного пошуку роботи; надання можливості безробітним отримати безкоштовний доступ до електронних баз вакансій через мережу Інтернет;

4) контроль над активністю безробітних під час пошуку роботи, який охоплює наступні заходи: регулярне відвідування центру зайнятості, вимоги щодо мінімальної кількості звернень безробітних до роботодавців, обмеження кількості відмов від пропозицій підходящої роботи;

5) проведення періодичних досліджень мотиваційних чинників підвищення економічної активності безробітного населення.

6) регулювання трудової міграції, яка є невід'ємним чинником формування ринку праці України [38, с. 87].

У сучасних умовах кількість безробітних в Україні значною мірою залежить від масштабів і спрямованості зовнішніх міграційних потоків: трудова еміграція за певного стану економіки скорочує контингент безробітних; і навпаки – приїзд іноземних працівників (імміграція) зменшує для економічно активних українських громадян можливість працевлаштування. Для зменшення безробіття працездатного населення у нашій країні слід проводити виважену політику щодо об'єктивного процесу зовнішньої трудової міграції.

Внаслідок міграції країна втрачає значну частину свого демографічного потенціалу, зокрема, висококваліфікованих працівників, які могли б забезпечити належний рівень інноваційного розвитку України.

Сьогодні бажання виїхати за кордон в Україні залишається досить високим, що стимулюється соціально-економічними причинами, потребами у робочій силі в країнах призначення, впливом процесу реструктуризації, особливо на жінок тощо.

Можна також виділити декілька напрямів державної політики, які нормалізують проблему зайнятості:

1. Максимальне сприяння розвитку сфери послуг.
2. Для збереження і підвищення рівня компетентності персоналу як умови зайнятості, керівництво підприємств повинно приділяти особливу увагу професійно-кваліфікаційному зростанню кадрового потенціалу.
3. З метою запобігання зростанню рівня безробіття серед працівників з низькою кваліфікацією, уряд має передбачити збереження кількості робочих місць, які не потребують високої кваліфікації (державні соціальні роботи).
4. Для прискорення процесу створення робочих місць необхідно провадити стратегію наступальної конкуренції, використовувати при цьому кооперацію на ринку праці.

Необхідно здійснити глибоку реформу всіх служб зайнятості в напрямі децентралізації політики зайнятості та забезпечення кращої взаємодії соціальних партнерів.

За основу формування міграційної політики України необхідно обрати доміанти політики розвинених країн світу, які втілюють глобальноорієнтований підхід у розв'язанні проблем регулювання міграції (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Домінанти глобальноорієнтованої міграційної політики держави.

Примітка. Побудовано автором.

Для реалізації представлених детермінант важливо враховувати можливості виконання заходів, які включені у міграційну політику розвинених країн. У зв'язку з цим, доміанти міграційної політики мають бути розподілені на кілька категорій: по-перше, залежно від важливості в конкретних умовах; по-друге, залежно від перехідного періоду, необхідного для адаптації змін і нововведень і, по-третє, залежно від обсягу ресурсів, необхідних для їх повноцінної реалізації на практиці. Це



дає можливість виокремити першочергові зміни, які стануть початком інтеграції України (її міграційної політики), у глобальну систему регулювання міграційних процесів. Втілення представлених домінант вимагає єдиного скоординованого підходу до проведення міграційної політики, що викликає необхідність створення спеціальних органів і розробки інструментарію регулювання.

Актуальним завданням для України є прийняття єдиного Міграційного кодексу. Цей документ повинен стати основою для стратегічного управління міграційними потоками в умовах глобалізації на основі цілісного підходу до законодавчо-правового регулювання.

Пріоритетними напрямками державної політики України, які допомогли б істотно зменшити еміграцію з України, є наступні:

- створення робочих місць, розширення іноземного інвестування;
- забезпечення цивілізованої форми виїзду працівників за кордон та можливість їх вільного повернення;
- ввезення валюти, а також надання гарантій громадянам нашої країни щодо захисту їх трудових прав за кордоном.

Поряд з наведеними вище заходами, доцільно спрямувати зусилля на забезпечення гідних умов прийому іммігрантів і політичних біженців, усунення причин, які спонукають людей до нелегальної міграції. Вирішення цих завдань, у свою чергу, крім економічних передумов, потребує наявності відповідної нормативно-правової бази. Ситуація, яка склалася в Україні, потребує від уряду зважених законотворчих, організаційних і господарських заходів у сфері демографічної політики, спрямованих на створення нових робочих місць з належною заробітною платою та відповідною соціальною захищеністю, удосконалення існуючої системи освіти, підвищення рівня охорони здоров'я і якості життя населення.

Донедавна в Україні використовувався неефективний механізм фінансування системи охорони громадського здоров'я шляхом кошторисного утримання закладів громадського здоров'я, а не фінансування з урахуванням результатів їх діяльності. Заклади громадського здоров'я є бюджетними установами і перебувають у власності держави або територіальних громад. Кошториси доходів і витрат цих закладів

громадського здоров'я затверджуються тими ж органами влади, у власності яких вони перебувають, в результаті чого органи влади отримують стимул діяти в інтересах відповідних закладів, а не в інтересах громади.

Для розв'язання цієї проблеми в Україні запроваджується модель державного солідарного медичного страхування, яка враховує кращі сучасні практики та досвід трансформації систем охорони здоров'я у світі, зокрема у Центральній та Східній Європі.

Також, спираючись на позитивний досвід країн Східної Європи, фахівці пропонують запровадити систему страхового фінансування галузі охорони здоров'я в Україні. На їх думку, необхідно розробити програму створення системи страхової медицини з урахуванням специфіки її сучасного стану. Найбільш прийнятною для України є бюджетно- страхова модель. Джерелами фінансування галузі в межах цієї моделі може бути бюджет і фонд соціального медичного страхування. Проте, в період переходу до бюджетно- страхової моделі їй, імовірно, бракуватиме фінансування. Тому варто залучати додаткові джерела: кошти, що акумулюються завдяки наданню платних медичних послуг, кошти добровільного медичного страхування і надходження, отримані за рахунок благодійництва. Для підвищення ефективності функціонування системи охорони здоров'я в Україні необхідно провести реформи, які б охоплювали управління цією системою, її фінансування та надання медичних послуг [65, с. 116].

Запровадження медичного страхування потребуватиме відповідного фінансово- правового забезпечення, налагодження відповідної державної фінансової інфраструктури, а також відпрацювання моделей і налагодження взаємодії з банківським сектором та страховими компаніями. Організація на нових засадах системи охорони здоров'я як складової соціального захисту України передбачає утвердження нових нормативів, що, відповідно, вимагає перегляду сучасних державних соціальних стандартів.

Головним напрямом державної політики вдосконалення організації охорони здоров'я стає забезпечення її цілісності за рахунок єдиних підходів до планування. Основою планування в системі охорони здоров'я повинні стати цільові програми

розвитку охорони здоров'я, що реалізують цілі й завдання державної політики на певний період. Крім своєї головної соціальної функції, програми будуть виконувати роль потужного фактора економії засобів на розвиток системи охорони здоров'я, дозволяючи більш раціонально та ефективно використовувати кошти, у першу чергу на якісні перетворення, що стосуються найважливіших напрямів розвитку галузі. Програми охорони здоров'я містять програми державних гарантій щодо забезпечення громадян безоплатною медичною допомогою, у яких визначаються: вихідні та цільові показники стану здоров'я і показники діяльності установ охорони здоров'я; обсяги фінансування за рахунок коштів бюджету охорони здоров'я та обов'язкового медичного страхування, що забезпечують реалізацію державних гарантій; заходи щодо підвищення ефективності роботи установ охорони здоров'я та профілактичної діяльності.

Таким чином, підсумовуючи, зазначимо, що процес реформування та оптимізації державної політики України у галузі охорони здоров'я повинен включати такі стратегічні напрями регулювання: приведення національного законодавства з охорони здоров'я у відповідність до законодавства Європейського Союзу; розробку та затвердження концепції стратегічного планування галузі охорони здоров'я в Україні; визначення й законодавче закріплення обсягу гарантованих державних зобов'язань щодо безоплатної медичної допомоги; перехід на багатоканальну систему фінансування медичної галузі; підвищення вимог до підготовки наукових кадрів, забезпечення раціонального використання науково-інформаційних ресурсів у галузі охорони здоров'я.

Для того, щоб запропонувати шляхи удосконалення основ соціального захисту в економіці України необхідно скористатися досвідом зарубіжних країн. Сьогодні державне управління системами соціального захисту населення в розвинених країнах базується на принципах двох основних моделей: «бісмарковської» та «беверідзької» [32, с. 7]. При використанні «бісмарковської» моделі соціальний захист переважно не залежить від фінансування з боку держави. Тут роль держави є вирішальною тільки у випадку, коли людина (через об'єктивні обставини) не в змозі забезпечити необхідний рівень життя. В такому випадку держава підтримує солідарну систему

соціального захисту, яка реалізується через соціальні (в основному – муніципальні) служби для підтримки малозабезпечених категорій громадян. У моделі Бісмарка найбільшу частку фінансового навантаження у забезпеченні соціального захисту населення держава делегує і покладає на підприємців і безпосередньо на працівників. Перевага надається трудовій (страховій) участі кожного працівника у системі особистого соціального захисту. Крім того, до системи соціального захисту населення активно долучаються також благодійні організації.

У моделі Беверіджа, навпаки, у фінансуванні системи соціального захисту населення роль держави є вирішальною. Соціальний захист у цій моделі фінансується за рахунок видатків з державного бюджету. Тут переважає принцип національної солідарності і право людини на мінімальну соціальну захищеність. Проте «беверідзька» модель соціального захисту не виключає і поєднання її основних принципів солідарної системи з додатковими варіантами і такими системами соціального захисту, як система страхового і колективно-професійного соціального захисту тощо [32, с. 8].

Сьогодні деякі наукові вважають, що для України модель Беверіджа підходить найбільше, беручи до уваги європейський курс країни, оскільки основним напрямком соціального захисту у країнах ЄС є створення економічно сильного і політично активного середнього класу громадян з високим рівнем правової свідомості. Інструментом реалізації такої моделі в Україні можуть стати адресна соціальна політика та активна політика зайнятості. Вона має використовувати всі ті напрацювання, які результативно діють у країнах з ринковою економікою:

- активний попереджувачий характер системи соціального захисту населення;
- створення соціальних та правових умов для реалізації економічної ініціативи громадян;
- оптимальний обсяг перерозподілу ВВП (близько 50%) через бюджет на кожному етапі розвитку;
- активна участь приватних та громадських організацій у наданні соціальних послуг соціально незахищеним категоріям громадян;
- реалізація ідей соціальної солідарності і субсолідарності;

- пріоритет соціально незахищених категорій громадян.

Позитивним моментом у моделі соціально орієнтованої економіки Беверіджа є те, що вона передбачає не тільки соціальний захист, але й створення такого державного організаційно-економічного механізму, який би сприяв зменшенню кількості населення, яке потребує соціальної допомоги.

Удосконалення системи соціального захисту населення в Україні є невід'ємною складовою комплексу інституційних реформ і створення дієвої соціальної інфраструктури. Реформування та удосконалення системи соціального захисту населення в Україні повинно передбачати:

- впровадження комплексу заходів щодо радикальної модернізації діючої пенсійної системи;
- врахування досвіду розвинутих країн щодо застосування підходів і методів, які використовуються в системах державної соціальної підтримки;
- здійснення заходів, спрямованих на досягнення фінансової стійкості системи за рахунок збалансованості надходження обов'язкових платежів і витрат на соціальні виплати;
- встановлення на законодавчому рівні державних витрат на соціальні цілі на рівні не нижче мінімальних стандартів, рекомендованих міжнародними конвенціями та рекомендаціями;
- забезпечення прозорості механізму розрахунку соціальних виплат, перерахунку пенсій, що дозволить підвищити довіру населення до діючої системи соціального страхування;
- розробка загальнонаціональної, структурованої за основними напрямками програми розвитку систем освіти, охорони здоров'я та житлово-комунальної сфери;
- забезпечення переходу від бюджетного до страхового принципу фінансування значної частини видатків на соціальний захист.

Таким чином, розвиток людського капіталу в Україні пов'язаний із реформуванням соціальної політики держави і повинен відбуватися із урахуванням зарубіжного досвіду.

### **Висновки до розділу 3**

Людський капітал у сучасних умовах економічного розвитку є ключовою цінністю громадянського суспільства та основним чинником економічного зростання країни. Людський капітал є стратегічним ресурсом конкурентної боротьби внаслідок зростання значення нових знання і технологій, творчого та інтелектуального потенціалу людини та суспільства. Людський капітал в Україні створюється шляхом інвестицій в освіту, охорону здоров'я і згодом окупається у вигляді висококваліфікованої праці та її оплати.

У процесі проведеного дослідження було виділено наступні проблеми, що негативно впливають на відтворення людського капіталу в Україні: недосконалість законодавчої і нормативно-правової бази, технологічне відставання України від розвинених країн світу, брак кваліфікованих кадрів, недосконалість механізмів фінансування, демографічне старіння населення, брак фінансових ресурсів, екологічні проблеми, економічна криза. Вирішення цих проблем можливе тільки за умови використання комплексного підходу.

Для переходу України до інноваційної моделі розвитку існує необхідність формування інтелектуального капіталу, трансформація структури зайнятості, зростання питомої ваги спеціалістів високої кваліфікації, що здатні забезпечити генерування і ефективне використання науково-технічних інновацій.

Пріоритетними напрямками розвитку людського капіталу в Україні є забезпечення зайнятості населення, удосконалення регулювання міграційної політики, продовження реформування галузі охорони здоров'я, удосконалення соціальної політики.

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного нами дослідження ролі людського капіталу в сучасних умовах світового економічного розвитку було отримано наступні висновки.

У теорії людського капіталу людина розглядається у розрізі економічного, соціального та індивідуального аспектів, а саме поняття «людський капітал» комплексно відображає три групи рис і здібностей, які характеризують людину в процесі трудової діяльності: фізичні, інтелектуальні, психологічні. Головна ідея теорії людського капіталу полягає в обґрунтуванні єдності існування у системі економічних відносин людського та інших видів капіталу (природного, матеріального, фінансового), що дає змогу їх власникам отримувати доходи та вступати у відносини на правах рівноправних партнерів.

Значення людського капіталу для суспільства визначається роллю, яку знання людини відіграють у суспільному розвитку. Сьогодні знання поступово перетворюються на визначальний фактор виробництва, а їх значення стає більш вагомим, ніж капітал, ресурси та праця.

У зв'язку з цим, в умовах економіки знань змінюються підходи до структуризації людського капіталу. Сьогодні його основними елементами є капітал здоров'я, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, культурно-моральний капітал, освітній капітал, інноваційний капітал та мотиваційний капітал. На формування вказаних структурних елементів людського капіталу впливають такі чинники, як рівень охорони здоров'я в країні, соціально-екологічне середовище, спадкові фактори та спосіб життя людини.

Результативність нагромадження людського капіталу залежить від сукупності демографічних, економічних, техніко-технологічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників впливу. Водночас, проблема людського капіталу тісно пов'язана з інвестиційною проблематикою.

Людський капітал як ключовий фактор розвитку інноваційного суспільства є рушійною силою, що стимулює процеси технологічного, виробничого та економічного розвитку.

Сучасними тенденціями розвитку людського капіталу є: крос-функціональне бачення топ-менеджерів, їх здатність керувати своїми функціональними групами одночасно з урахуванням інтересів інших топ-менеджерів; вибудовування відносин з працівниками за межами організацій; задоволення потреби працівників у новій, більш персоналізованій, цілісній системі винагород; надання більшої значущості отриманню цінного досвіду і випробування нових ролей працівниками в порівнянні з їх просуванням по кар'єрних сходах; адаптація до збільшення частки населення середнього та похилого віку у загальній кількості працюючих осіб та розробка відповідних інструментів регулювання; наявність корпоративної соціальної відповідальності та впливу на суспільство, які в більшості випадків безпосередньо позначаються на стратегіях компаній; розвиток програм комплексного добробуту співробітників, їх фізичного, розумового, фінансового та духовного здоров'я; реконструкція робочих процесів, перенавчання працівників і реорганізація компаній з метою збереження позицій людської праці під тиском штучного інтелекту, роботами і автоматизацією; посилення тісного соціального взаємозв'язку співробітників через використання існуючих соціальних медіа; надання виняткового значення використанню і захисту персональних даних працівників компаній.

Аналіз підходів до оцінки людського капіталу у в залежності від масштабу його формування і використання показує, що існуючі на сьогоднішній день методики вартісної оцінки людського капіталу дозволяють аналізувати ефективність управління людськими ресурсами та визначати ефективність інвестування в даний ресурс, але також мають і певні недоліки: труднощі в отриманні необхідних для розрахунку даних, складність обчислювального процесу, відсутність прямої залежності віддачі від інвестицій.



Людський капітал у сучасних умовах економічного розвитку є ключовою цінністю громадянського суспільства та основним чинником економічного зростання країни. Людський капітал є стратегічним ресурсом конкурентної боротьби внаслідок зростання значення нових знання і технологій, творчого та інтелектуального потенціалу людини та суспільства. Людський капітал в Україні створюється шляхом інвестицій в освіту, охорону здоров'я і згодом окупається у вигляді висококваліфікованої праці та її оплати.

У процесі проведеного дослідження було виділено наступні проблеми, що негативно впливають на відтворення людського капіталу в Україні: недосконалість законодавчої і нормативно-правової бази, технологічне відставання України від розвинених країн світу, брак кваліфікованих кадрів, недосконалість механізмів фінансування, демографічне старіння населення, брак фінансових ресурсів, екологічні проблеми, економічна криза.

Вирішення цих проблем можливе тільки за умови використання комплексного підходу.

Для переходу України до інноваційної моделі розвитку існує необхідність формування інтелектуального капіталу, трансформація структури зайнятості, зростання питомої ваги спеціалістів високої кваліфікації, що здатні забезпечити генерування і ефективне використання науково-технічних інновацій.

Пріоритетними напрямками розвитку людського капіталу в Україні є забезпечення зайнятості населення, удосконалення регулювання міграційної політики, продовження реформування галузі охорони здоров'я, удосконалення соціальної політики.

## СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19.10.2017 р. № 2168-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2018. – № 5. – Ст. 31.
2. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 р. №2491-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41. – Ст. 197.
3. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 2. – С. 39-47.
4. Арабян К. К. Измерение человеческого капитала / К. К. Арабян // Российское предпринимательство. – 2017. – Вып. 2 (89). – № 4. – С. 105-109.
5. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму спроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2016. – С. 10–27.
6. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна; Передмова І. Ф. Кураса. – К.: «Шторм», 2018. – 382 с.
7. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2018. – № 7. – С. 48-53.
8. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєв, А. М. Виноградська. – К. : ЦНЛ, 2018. – 504 с.
9. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навч. посіб. / В. Н. Гавва. – К. : Центр навчальної літератури, 2019. – 224 с.
10. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / О. О. Гетьман. – К.: Центр навчальної літератури, 2016. – 488 с.
11. Головай Н. М. Вкладення в людський капітал і заробітна плата: обліковий аспект / Н. М. Головай // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип.

«Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». – К. : КНЕУ, 2018. – Т. 1. – Ч. 1. – 520 с.

12. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2018. – 256 с.

13. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2019. – № 1. – С. 85-96.

14. Добрынин А. И. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, В. А. Коннов, С. А. Курганский – СПб. : СПбУЭФ, 2020. – 209 с.

15. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбУЭФ, 2019. – 154 с.

16. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 3 / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2012. – 952 с.

17. Зирянов В. Людський капітал, культурний капітал, студентство, регіон, поселення / В. Зирянов // Персонал. – 2017. – № 8. – С. 70-75.

18. Чекан І. А. Інвестиції в людський капітал та їх ефективність // Формування ринкових відносин в Україні. – 2019. – № 9. – С. 152-154.

19. Історія економічних учень : підручник : у 2-х ч. Ч. 1 / За ред. В. Д. Базилевича; 2-ге вид., випр. – К. : Знання, 2012. – 567 с.

20. Кір'ян, Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2018. – № 9. – С. 64-73.

21. Кирьянов Д. А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных / Д. А. Кирьянов, Т. Н. Сухарева // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 3. – С. 337-340.

22. Ковалів В. Сучасні тенденції в управлінні людським капіталом / В. Ковалів, І. Ковалів, І. Магійович // Вісник Львівського національного аграрного університету. Серія: Економіка АПК. – 2016. – № 23(1). – С. 205-210.

23. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2016. – №4. – С. 4-9.
24. Корицкий А. В. Обзор дискуссии среди экономистов XIX–XX веков по теоретическим подходам к анализу человеческого капитала. – Новосибирск, 2019. – 112 с.
25. Лебедева Ю. В. Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост / Ю. В. Лебедева // Проблемы современной экономики. – 2017. – С. 86-89.
26. Леонова С. В. Ідентифікація і оцінювання трансформації потенціалу працівників в людський капітал промислового підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / С. В. Леонова ; ДВНЗ «Ужгород. нац. ун-т». – Ужгород, 2013. – 23 с.
27. Людський капітал України: демографічні передумови та соціально-економічні чинники формування: кол. монографія / За ред. Д. П. Мельничука. – Житомир: ЖДТУ, 2014. – 317 с.
28. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія : у 2-х ч. / Наук. ред. В.М. Лич. – К. : КНУБА, 2013. – Ч. 1. – 224 с.
29. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 1028 с.
30. Маркова Н. Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу / Н. Маркова // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 3. – С. 33-39.
31. Маркузе Г. Одновимірна людина. Дослідження ідеології розвинутого індустріального суспільства / Г. Маркузе // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посіб. / упоряд. : В. Лях. – К. : Либідь, 2013. – С. 87–134.
32. Махортов Ю. О. Інноваційні підходи до удосконалення системи управління сферою соціального захисту населення / Ю. О. Махортов, Н. А. Телічко // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. Серія : Економіка та менеджмент. – 2018. – № 17. – С. 4-14.

33. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – М.: Прогресс, 2016 – 462 с.
34. Милль Дж. С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии: в 3-х т. / Дж. С. Милль – М. : Прогресс, 2018. – Т. 1. – 496 с.
35. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : монографія / Л. І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 388 с.
36. Міжнародний досвід реформування системи охорони здоров'я / Європейський інформаційно-дослідницький центр. – К.: Вид-во Верховної Ради України, 2020. – 10 с.
37. Новосельська І. В. Проблеми діючої системи соціального захисту в Україні / І. В. Новосельська, А. В. Сахарова // Dictum factum. – 2019. – № 1. С. 93-99.
38. Остапенко Л. О. Правове регулювання зайнятості населення України / Л. О. Остапенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. – 2016. – Вип. 1(2). – С. 86-88.
39. Пальчевич Г. Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г. Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2013 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2016. – С. 279–282.
40. Петровський А. В. Розвиток людського капіталу / А. В. Петровський. – Х.: 2018. – 496 с.
41. Петюх В. М. Управління персоналом : навчальний методичний, посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2018. – 240 с.
42. Поважний С. Ф. Управління персоналом: Графічне моделювання : навч.-метод. посібник / С. Ф. Поважний. – Донецьк : Дон ДУУ, 2018. – 320 с.
43. Полоус О. В. Маркетинг людського капіталу в сфері розвитку ІТ-технологій / О. В. Полоус, В. О. Романов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2017. – Вип. 12(2). – С. 93–97.

44. Пономаренко В. С. Стратегія управління підприємством : навч. посіб. для вищих навчальних закладів / В. С. Пономаренко. – Харків : Основа, 2018. – 398 с.
45. Порохня В. М. Стратегічне управління : навч. посіб. / В. М. Порохня. – К. : Центр учбової літератури, 2018. – 220 с.
46. Прошак, Г. В. Основні компоненти людського капіталу:теоретичний аспект [Текст] / Г. В. Прошак // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету : збірник науково-технічних праць. – 2018.– Вип. 18.4. – С. 305-309.
47. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика : підручник / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська ; М-во освіти і науки України, Терноп. акад. нар.госп-ва. – Тернопіль: Карт-бланш, 2018. – 486 с.
48. Рикардо Д. Начала политической экономии / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, М. Фридмен // Классика экономической мысли. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2019. – С. 403-474.
49. Рябоконь Н. П. Сучасні проблеми формування вітчизняного кадрового потенціалу / Н. П. Рябоконь, А. С. Деркач // Формування ринкових відносин в Україні. – 2016. – № 4. – С. 173-175.
50. Савельєва В. С. Управління персоналом : навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : ВД «Професіонал», 2016. – 336 с.
51. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. В. Савицька. – К. : Знання, 2016. – 662 с.
52. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2018. – 374 с.
53. Сей Ж.-Б. Трактат о политической экономии / Ж.-Б. Сей // 25 ключевых книг по экономике ; пер. с фр. А. Бейтона и др. – М., 2017. – 559 с.
54. Семернікова І. О. Економіка підприємства : навч. посіб. (Курс лекцій) / І. О. Семернікова, Н. В. Мешкова-Кравченко. – Херсон : ОЛДІ-плюс, 2016. – 312 с.
55. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М. В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 5 (35). – С. 178–185.

56. Сідун В. А. Економіка підприємства : навч. посіб. / В. А. Сідун, Ю. В. Пономарьова. – К. : Центр навчальної літератури, 2018. – 436 с.
57. Славгородская О. Ю. Классификация конкурентных преимуществ персонала предприятия / О. Ю. Славгородская, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія : Економічна. Випуск 97. – 2018. – С. 94–101.
58. Слинков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : практические рекомендации / В. Н. Слинков. – К. : Дакор, КНТ, 2018. – 336 с.
59. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Азбука, 2020. – 704 с.
60. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / А. Сміт ; пер. з англ. – К. : Port-Royal, 2016. – 590 с.
61. Співак М. В. Державна політика здоров'язбереження: світовий досвід і Україна : монографія. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Ви-давництво «Логос», 2016. – 536 с.
62. Стахів О. М. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. М. Стахів // науково-економічний та суспільно-політичний журнал «Україна: аспекти праці». – 2017. – № 6. – С. 29-35.
63. Сухарський В. С. Менеджмент: теорія, методологія, практика : монографія / В. С. Сухарський. – Тернопіль : Астон, 2018. – 416 с.
64. Терещенко Д. А. Зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу / Д. А. Терещенко // Інвестиції: практика та досвід. Рубрика «Державне управління». – 2020. – № 3. – С.128-134.
65. Ткач Є. Ю. Підвищення ефективності функціонування системи охорони здоров'я в Україні / Є. Ю. Ткач // Держава та регіони. Серія : Державне управління. – 2017. – № 4. – С. 114-118.
66. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц. – М. : Вершина, 2016. – 320 с.
67. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О.І. Олексик ; Вид. 2–ге, без змін. – К. : КНЕУ, 2018. – 316 с.

68. Формування здорового способу життя молоді: стратегія розвитку українського суспільства. Частина 1 / О. О. Яременко, О. В. Вакуленко, Ю. М. Галустьян та ін. – К., – 2016, кн. 1. – 164 с.

69. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2017. – 608 с.

70. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2017. – 488 с.

71. Человеческий потенциал : опыт комплексного подхода / Н. Н. Авдеева, И. И. Ашмарин, О. И. Генисаретский и др. ; под ред. И. Т. Фролова. – М. : Эдиториал УРСС, 2018. – 176 с.

72. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та її значення для України / А. А. Чухно. – К. : Логос, 2016. – 632 с.

73. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України, 2018. – Вип. 3 (65). – С. 9–27.

74. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щёкин; – 4-е изд., испр. – К. : МАУП, 2016. – 280 с.

75. Щетинин В. П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. П. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2016. – № 12. – С. 42–49.

76. Яремко І. Й. Людський потенціал як капітал підприємства: обліковий аспект / І. Й. Яремко // Економіст. – 2017. – № 2. – С. 70–74.

77. Яровая Д. А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д. А. Яровая, М. В. Артамонова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2017. – С. 914–923.

78. Becker G. S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G. S. Becker. – 3rd ed. – Chicago, The University of Chicago Press, 2019. – 390 p.



79. Bowen H. R. Investment in Human Capital and economic Growth: Perspectives on Economic Growth / H. R. Bowen – N.Y., 2018. – 105 p.
80. Machlup F. The Economics of information and Human Capital / F. Machlup. – Princeton, 2018. – 226 p.
81. McCullox J. R. The Principles of Political Economy – Oxford, 2018. – 512 p.
82. Menger C. Zur Theorie des Kapitals. – Clausthal-Zellerfeld. – 2017. – 548 s.
83. Shultz T. Investment in Human Capital. / T. Shultz. – N.Y.; L., 2016. – 272 p.
84. Tnurow L. Investment in Human Capital. / L. Tnurow. – Belmont, 2017. – 121 p.
85. Weigel H. G. Dritter Sektor. Wörterbuch Soziale Arbeit. Kreft/Mielenz / H. G. Weigel. – Weinheim/Munchen: Juventa Verlag, 2018. – S. 211–213.
86. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends: Leading the social enterprise [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://documents.deloitte.com/insights/HCTrends2019>.
87. Human Development Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/indicators/138806f>
88. Human capital index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
89. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
90. Офіційний сайт Міжнародної організації з питань міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://www.iom.int/>.
91. Офіційний сайт Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldbank.org/uk/country/ukraine>.
92. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mof.gov.ua/uk>.
93. Офіційний сайт Глобальної бази даних Numbeo [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.numbeo.com>.
94. Офіційний сайт World Happiness Report 2021 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://worldhappiness.report>.