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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Л. М. Побоченко
«__» _____ 2022 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

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

Тема: «Стратегії використання людського капіталу як чинника економічного зростання в країнах АСЕАН»

Виконавець: Дяченко Анна Сергіївна, група МЕВ-103М _____
(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., професор, професор кафедри
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ
Татаренко Наталія Олексіївна _____
(підпис керівника)

Нормоконтролер: Прокоп`єва Аліна Анатоліївна _____
(підпис нормоконтролера)

Київ – 2022

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

_____ Побоченко Л. М.

«__» _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Дяченко Анни Сергіївни

1. Тема роботи “Стратегії використання людського капіталу як чинника економічного зростання в країнах АСЕАН” затверджена наказом ректора від «15» вересня 2022 р. № 1868/ст.

2. Термін виконання роботи: з 19 вересня 2022 року по 30 листопада 2022 року.

3. Вихідні дані до роботи: статистичні матеріали Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, щорічні звіти міжнародних організацій: Конференції ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР), Міжнародного валютного фонду (МВФ), Світової організації торгівлі (СОТ), Світового банку (СБ), аналітичні оцінки експертів з міжнародних економічних відносин.

4. Зміст пояснювальної записки: людський капітал, як чинник забезпечення економічного зростання, людський капітал в контексті економічного зростання в країнах АСЕАН, напрямки адаптації моделі використання людського капіталу країн АСЕАН до умов України.

5. Перелік обов’язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 10 таблиць, 11 рисунків.

6. Презентація основних результатів кваліфікаційної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 25 слайдів.

7. 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	22.08.2022	Виконано
2	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	29.08.2022	Виконано
3	Розкрити теоретичні основи людського капіталу, як чинника забезпечення економічного зростання	19.09.2022-02.10.2022	Виконано
4	Оцінити людський капітал в контексті економічного зростання в країнах АСЕАН	03.10.2022-16.10.2022	Виконано
5	Визначити та обґрунтувати напрямки адаптації моделі використання людського капіталу країн АСЕАН до умов України	17.10.2022-26.10.2022	Виконано
6	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	27.10.2022-31.10.2022	Виконано
7	Передати кваліфікаційну роботу для перевірки на плагіат	01.11.2022	Виконано
8	Оформити кваліфікаційну роботу	02.11.2022-11.11.2022	Виконано
9	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	12.11.2022	Виконано
10	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.11.2022	Виконано
11	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	15.11.2022	Виконано

8. Дата видачі завдання: «29» серпня 2022 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Татаренко Н.О.

(підпис керівника) (П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання _____ Дяченко А.С.

(підпис випускника) (П.І.Б)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Стратегії використання людського капіталу як чинника економічного зростання в країнах АСЕАН»: 113 сторінок, 10 таблиць, 11 рисунків, 74 літературних джерела.

Перелік ключових слів (словосполучень): ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ, КРАЇНИ АСЕАН, МІЖНАРОДНИЙ ПОДІЛ ПРАЦІ, СПЕЦИФІКА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ,ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВАСТЬ, ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, КРАЇНИ-РЕЦЕПІЄНТИ ЛК, КРАЇНИ-ДОНОРИ ЛК, ІНДЕКС ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ.

Об'єкт дослідження: стратегії використання людського капіталу як чинника економічного зростання.

Предмет дослідження: теоретичні та практичні аспекти використання людського капіталу як чинника економічного зростання в країнах АСЕАН.

Мета дипломної роботи: стратегії створення і ефективного використання людського капіталу як чинника економічного зростання на прикладі країн АСЕАН.

Методи дослідження: теоретичні та прикладні напрацювання вітчизняних та зарубіжних учених, що розвивають уявлення про людський капітал у його зв'язку з процесами трудової міграції як багатоаспектного явища сучасних міжнародних економічних відносин, серед яких: Біла С.О., Власова Т.Р., Грінько І.М., Коломієць В.М., Лисак В.Ю., Побоченко Л.М., Семендяк В.М., Самборська О.Ю., Сахненко О. І., Сахно І.В. Татаренко Н.О.

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

Рекомендації щодо використання результатів: матеріали дипломної роботи рекомендується використовувати для застосування при написанні звітів щодо проблем використання людського капіталу.

ЗМІСТ

ВСТУП 10
РОЗДІЛ 1 13
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ 13
1.1. Категорія людського капіталу в міжнародних економічних відносинах 13
РОЗДІЛ 2 37
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В КРАЇНАХ АСЕАН 37
2.3. Людський капітал і вирішення проблеми міжнародної трудової міграції в країнах АСЕАН 58
РОЗДІЛ 3 68
НАПРЯМКИ АДАПТАЦІЇ МОДЕЛІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КРАЇН АСЕАН ДО УМОВ УКРАЇНИ 68
3.1. Особливості використання людського капіталу в Україні та завдання його розвитку 68
3.2. Спільне та особливе у вирішенні проблем розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН і України 84
3.3 Напрямки розвитку людського капіталу України з використанням досвіду АСЕАН 91
ВИСНОВКИ 102

ВСТУП

Актуальність дослідження. У процесі конкурентного протистояння відбувається формування нової якості людського капіталу як наслідку удосконалення організації праці та створення і оновлення умов для зростання її продуктивності, що, в свою чергу, вимагає постійного покращення та розширення компетенцій працівників, а відтак – підвищення якості життя та розвитку сфери науки і освіти. Це завдання – створення сприятливого середовища розвитку людського капіталу – залишається ключовим питанням державної політики будь-якої країни.

В сучасних умовах утвердження постіндустріального суспільства, не зважаючи на роль технологій (і, водночас, завдяки їм), значимість людського фактора зростає. У зв'язку з цим усі економічні явища та фактори економічного зростання не можуть досліджуватись поза взаємозв'язком з людським фактором, як неможливе нормальне функціонування сучасної, інноваційної економіки, в якій найбільшу роль відіграють інтелектуальні здібності людини, її творчі навички та ініціатива. Саме тому інтерес вчених-економістів до поняття «людський капітал», до проблеми зростання потреби в розвитку його креативних здібностей посилюється.

У більшості країн це стає державною політикою, яка вимагає наукового обґрунтування; фірми – приділяють увагу накопиченню людського капіталу як найціннішого з усіх видів капіталу та враховують тенденції змін у його якості. Варто зазначити, що накопичений національний людський капітал країни є показником рівню та якості життя населення, а також відіграє істотну роль у визначенні її конкурентоспроможності на світовому ринку. Усі ці фактори визначають актуальність досліджуваної теми.

Метою роботи є дослідження стратегії створення і ефективного використання людського капіталу як чинника економічного зростання на прикладі країн АСЕАН.

В процесі досягнення мети були поставлені наступні **завдання:**

– дати визначення людського капіталу як категорії міжнародних економічних відносин;

– встановити роль людського капіталу в забезпеченні економічного зростання;

– проаналізувати тенденції розвитку людського капіталу в сучасних умовах;

– визначити завдання і напрямки забезпечення економічного зростання в країнах АСЕАН;

– розглянути специфіку формування і розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН;

– дослідити показники і напрями розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН для вирішення проблеми міжнародної трудової міграції;

– визначити особливості використання людського капіталу в Україні та завдання його розвитку;

– встановити спільне та особливе у вирішенні проблеми розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН і в Україні;

– визначити напрямки розвитку людського капіталу України та ступінь використанням досвіду АСЕАН.

Об'єкт дослідження: стратегії використання людського капіталу як чинника економічного зростання.

Предмет дослідження: теоретичні та практичні аспекти використання людського капіталу як чинника економічного зростання в країнах АСЕАН.

За основні **методи дослідження** було взято загальнонаукові методи – аналізу та синтезу, індукції та дедукції, порівняння, експертних оцінок.

Теоретичною та методологічною базою дослідження стали теоретичні та прикладні напрацювання вітчизняних та зарубіжних учених, що розвивають уявлення про людський капітал у його зв'язку з процесами трудової міграції як багатоаспектного явища сучасних міжнародних економічних відносин, серед яких: Біла С. О., Власова Т. Р., Грінько І. М., Коломієць В. М., Лисак В.Ю., Побоченко Л. М., Семендяк В. М., Самборська О. Ю., Сахненко О. І., Сахно І. В. Татаренко Н. О.

Інформаційну базу дослідження склали чинне українське законодавство, дані Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції та Організації

Об'єднаних Націй, статистичні та аналітичні матеріали Державної служби статистики.

Результати даного дослідження пройшли апробацію на конференціях:

Дяченко А. С. Особливості менеджменту персоналу в міжнародних корпораціях // Дяченко А. С. // Глобальні проблеми міжнародних економічних відносин : Міжнародна науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Політ. Сучасні проблеми науки» – 2022 р.

Дяченко А. С. Людський капітал і економічне зростання // СЕКЦІЯ 15. Соціологічні науки. Актуальні питання реформування правової системи: XIII Міжнародна науково-практична конференція «INNOVATIONS AND PROSPECTS OF WORLD SCIENCE», 17-19.08.2022, Ванкувер, Канада - [Електронний ресурс] - Режим доступу : https://nic-sci-conf.esclick.me/HOtBOLZo2Zeu

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку бібліографічних посилань використаних джерел та додатків. В роботі розміщено 10 таблиць, 11 рисунків. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 74 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

1.1. Категорія людського капіталу в міжнародних економічних відносинах

Сучасні умови глобалізації світової економіки та світової політики, загальносвітові тенденції глобальної інформатизації та демократизації звернули увагу дослідників до людини і її ролі в забезпеченості конкурентоспроможності національної економіки. Як відомо, поняття «людський капітал» спочатку має суто економічний сенс. Фактично основне слово - це капітал» (лат. capitalis - головний), що визначається як «все, що здатне приносити дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг [1, с.49]».

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

Сучасні концепції розвитку людського капіталу роблять акцент на людині як головному ресурсі й цінності розвитку суспільства. Головна увага привертається до підвищення якості людського капіталу, де фундаментом виступає впровадження навчання впродовж життя і розвиток особистості з урахуванням здібностей та можливостей.

В економічній літературі, незважаючи на тривалі дослідження, щодо сутності категорії людського капіталу відсутня певність і відзначаються різні погляди. Серед дискусійних положень у рамках теорії людського капіталу розглядаються такі: зв'язок поняття «людський капітал» з живою людською особистістю,

співвідношення людського та фізичного капіталів, визначення людського капіталу з точки зору теорії факторів виробництва. Наступне дискусійне становище пов'язане з вузьким і широким трактуванням категорії людський капітал.

Існує розширене тлумачення поняття «людський капітал». Деякі економісти включають у нього як продуктивні якості індивідів і спроможність отримувати дохід, так й соціальні, психологічні, світоглядні і морально-етичні якості. Цінність розширювальної концепції людського капіталу, на наш погляд, полягає в наступному [6, с.10]:

– по-перше, у рамках цього підходу людський капітал трактується з позицій суспільних відносин;

– по-друге, людський капітал є цінністю не тільки для індивіда, але і для суспільства. Воно безпосередньо зацікавлене в таких проєктах інвестицій у людину, які змінюють його поточні та майбутні потреби та переваги таким чином, щоб вони були сумісні з потребами та уподобаннями як окремої фірми, так і самого суспільства. Тому людський капітал розглядається не тільки як індивідуальне, а й соціальне благо;

– по-третє, концепція соціального капіталу дозволяє визначити, що колективна взаємодія є потужним фактором зростання як суспільної, так і індивідуальної продуктивності.

Вужче трактування людського капіталу досить неоднозначне. У цілому нині визначення людського капіталу можна розділити на дві групи, які відбивають його різні характеристики. Перша група інтерпретує людський капітал як сукупність наявних в людини запасів здібностей і якостей, що застосовуються в процесі виробництва благ.

Друга група характеризує людський капітал з інвестиційної сторони, підкреслюючи факт їх накопичення в результаті вкладень у людину. Аналіз існуючих позицій дозволяє констатувати, що у вузькому значенні під людським капіталом, як правило, розуміють сукупність або запас якостей людини, серед яких превалюють знання та продуктивні здібності.

Людський капітал реалізується та частково формується (через набуття практичних знань, навичок, досвіду) тільки в системі трудових відносин. Трудові ресурси та людський капітал пов'язує загальний базовий зміст. Оскільки реалізація людського капіталу та частково його накопичення відбуваються у процесі трудової діяльності, трудові ресурси виступають формою його прояву.

Г. Беккер розглядав людський капітал як комплекс набутих та успадкованих якостей, таких як освіта, знання, отримані на робочому місці, здоров'я та інші, які можуть бути використані протягом певного часу для виробництва товарів і послуг, акцентуючи увагу на динамічності досліджуваної категорії [22].

Л. Туроу зазначав, що «людський капітал не можна аналізувати так само, як фізичний капітал», так як здібності людини як капітал мають суттєві відмінності від фізичних властивостей машин [21].

Вже усталеним у зарубіжній дослідницькій практиці можна вважати підхід до визначення людського капіталу як знань, навичок, умінь та здібностей, втілених у людях, що дозволяють їм «створювати особистий, соціальний та економічний добробут».

До розробки теорії людського капіталу витрати держави, корпорацій та населення на освіту, професійну підготовку та необхідну перепідготовку кадрів для потреб економіки відносили до державних витрат. Розвиток теорії людського капіталу закріпив їх сприйняття як інвестицій у економічний розвиток. Зі зростанням людського капіталу часто пов'язують зростання заробітної плати зайнятого населення.

Таким чином, узагальнюючи вищевикладене, та систематизуючи ключові особливості людського капіталу, відзначені дослідниками на різних етапах теорії його розвитку, визначимо людський капітал як сукупність вроджених та збережених якостей та здібностей людини (у тому числі фізичних), удосконалених та накопичених у системі трудових відносин та використовуваних у процесі праці для задоволення як особистих потреб, і потреб суспільства.

Представимо на рис. 1.1 підходи до визначення людського капіталу у працях різних вчених.

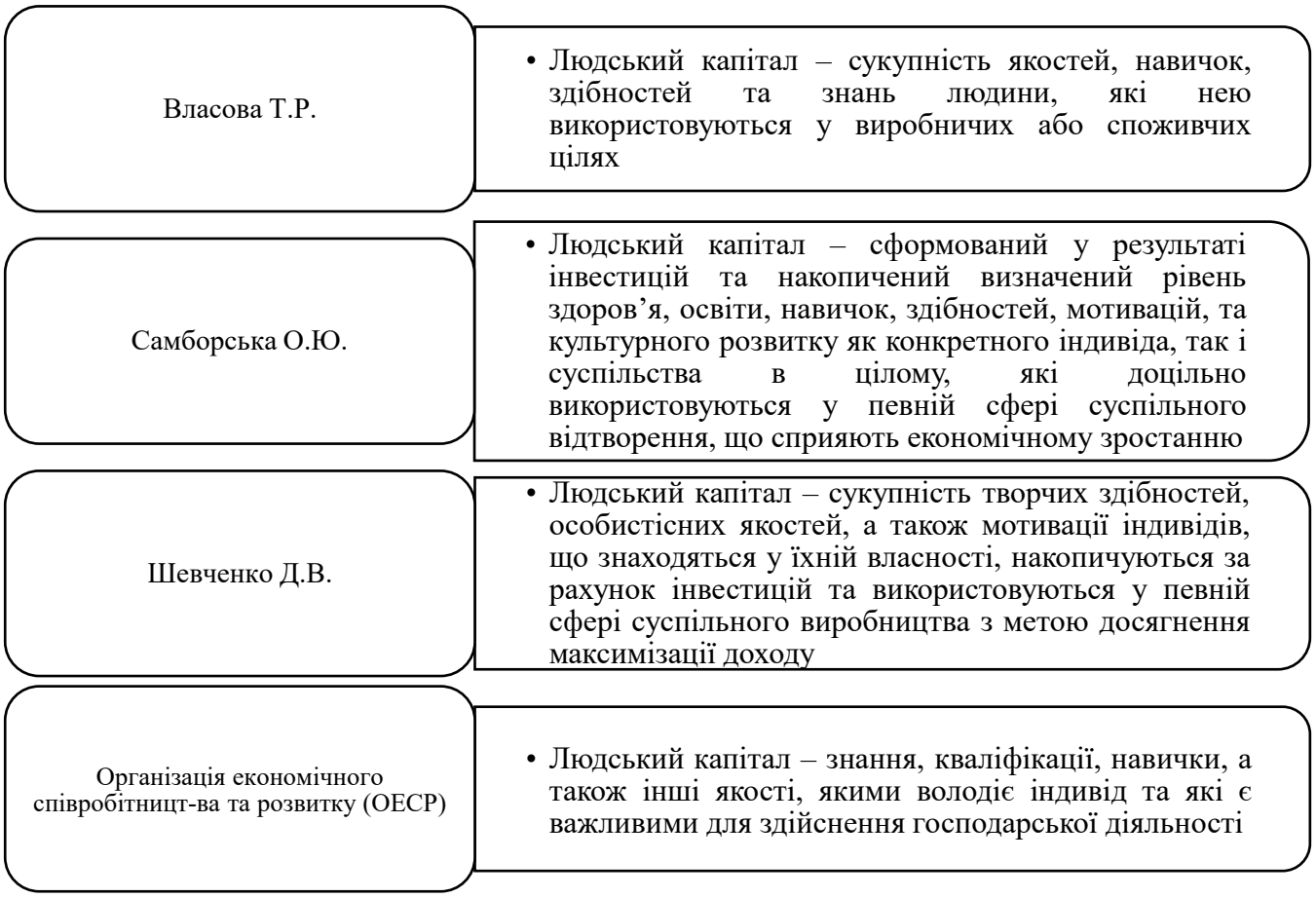

Рис. 1.1. Підходи до визначення категорії «людський капітал»

Примітка. Побудовано автором за даними Світового Банку.

Таким чином, людський капітал - капітал, представлений в індивідуумі потенційною здатністю приносити дохід, заснований на вроджених інтелектуальних здібностях та таланті, а також знаннями та практичними навичками, отриманими в процесі навчання, освіти та практичної діяльності людини. Тому людський капітал - найважливіша складова сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним та творчим потенціалом.

Людському капіталу притаманні такі властивості, що формують методологічну основу концепції людського капіталу: людський капітал невіддільний від його носія – людини; людський капітал у вигляді навичок та здібностей є певним запасом; людський капітал може фізично та морально зношуватися, економічно змінювати свою вартість та амортизуватися; інвестиції в людський капітал дають

своєму власнику, як правило, у майбутньому вищий прибуток. Для суспільства вкладення в людський капітал дають економічний та соціальний ефект.

Проблема людського капіталу розглядається на трьох рівнях

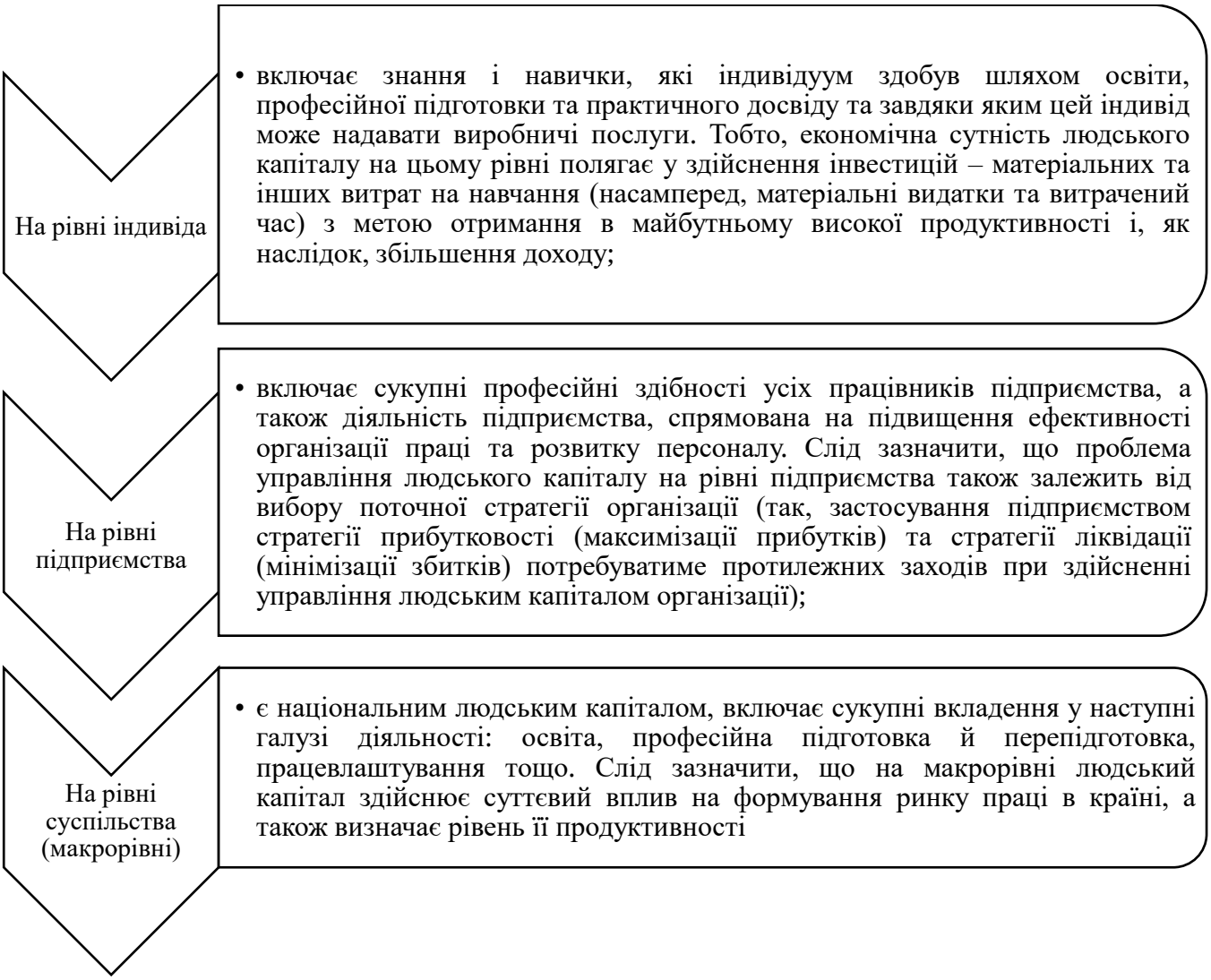

Рис. 1.2. Рівні характеристик людського капіталу

Примітка. Побудовано автором за даними Світового Банку.

Західні економісти вважають, що найважливішими формами інвестицій у людини є освіта, медичне обслуговування, підготовка на виробництво, міграція. Сучасна теорія людського капіталу приділяє велика увага вкладенням капіталу в людські ресурси, оскільки даний вид інвестування є найвигіднішим.

Другою проблемою на сьогоднішній день є те, що кожен автор класифікує людський капітал по-своєму. Аналіз класифікацій людського капіталу проведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Класифікація людського капіталу на думку різних авторів

Автор	**Класифікація людського капіталу**
Сазненко О.І.	Інвестиції в освіту, здобуту в школі; охорона та зміцнення здоров'я; навчання на робочому місці
Шевченко Д.В.	Інвестиції в загальну освіту, спеціальну освіту, зміна роботи, накопичення досвіду
Власова Т.Р.	Інтелектуальний, споживчий, виробничий капітал. Ця класифікацію розглянуто з метою підвищення економічного добробуту суспільства
Самборська О.Ю.	Капітал здоров'я, культури, освіти

Примітка. Складено автором за даними статистичного збірника Регіонального людського розвитку.

Оскільки головною умовою розвитку будь-якої країни є примноження людського капіталу, а класифікації та структури містять тільки описовий характер, то вони не можуть дати жодних рекомендацій щодо збільшення людського капіталу.

З цього випливає, що у реальному житті дані класифікації малозастосовні у тому вигляді, в якому вони представлені авторами. Сучасні автори пропонують такі варіанти класифікації видів людського капіталу соціально-економічних систем з різних підстав та залежно від цілей класифікації (1.2.).

Таблиця 1.2

Класифікація видів людського капіталу

Критерії класифікації	Види людського капіталу
За рівнями агрегування	індивідуальний;організаційний/корпоративний; людський капітал території, регіону, галузі;загальнолюдський
За сферою впливу економічні процеси	виробничий; споживчий; інтелектуальний
За рівнем ліквідності	відчужуваний; невідчужуваний
За формами втілення	живий; неживий; інституційний
За сферою застосування	соціальний; технологічний
За сферами формування та застосування	загальний; специфічний
За змістом діяльності людини в Економіці	людський капітал традиційної економіки; людський капітал індустріальної економіки; людський капітал постіндустріальної економіки; людський капітал інноваційної економіки

Примітка. Складено автором за даними статистичного збірника Регіонального людського розвитку.

Специфічний людський капітал – той, що використовується на конкретному робочому місці та пов'язаний з певними професійними навичками та вміннями. Він формується в процесі трудової діяльності та навчання персоналу в рамках програм додаткового професійної освіти, курсів, тренінгів.

Загальний (універсальний) людський капітал застосовний до широкого кола робочих місць. Його формування здійснюється в рамках формальних освітніх інститутів. Він знаходить своє застосування в широкому спектрі робочих місць та професій і не втрачається в процесі перепрофілювання та зміни роботи (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Характеристики загального та специфічного людського капіталу

Ознака	Загальний людський капітал	Специфічний людський капітал
Особливості формування	Формальне навчання	Навчання на робочому місці
Суб'єкти інвестування	Індивід, держава	Індивід, роботодавець
Результати використання людського капіталу	Широкий спектр сфер та організацій	Специфічні сфери професійної діяльності, окремі організації
Продуктивність праці та заробітна плата	Зростає у випадку накопичення завжди	Зростає у випадку накопичення лише при збережені сфери професійної діяльності
Рівень використання	Частково	Повністю

Примітка. Складено автором за даними статистичного збірника Регіонального людського розвитку.

Кожен вид людського капіталу може включати в себе сукупність всіх чи окремих його елементів, економічно, що характеризують різні сторони особистості, колективу чи суспільства.

Сучасна наука має в своєму розпорядженні великі концептуальні напрацювання в галузі теоретико-методологічних та прикладних досліджень людського капіталу.

Кількісну оцінку людську капіталу можна дати, агрегувавши накопичену вартість усіх витрат не тільки на освіту, підготовку та перепідготовку робочої сили, але і інших структурних компонентів людського капіталу (рис. 1.3.).

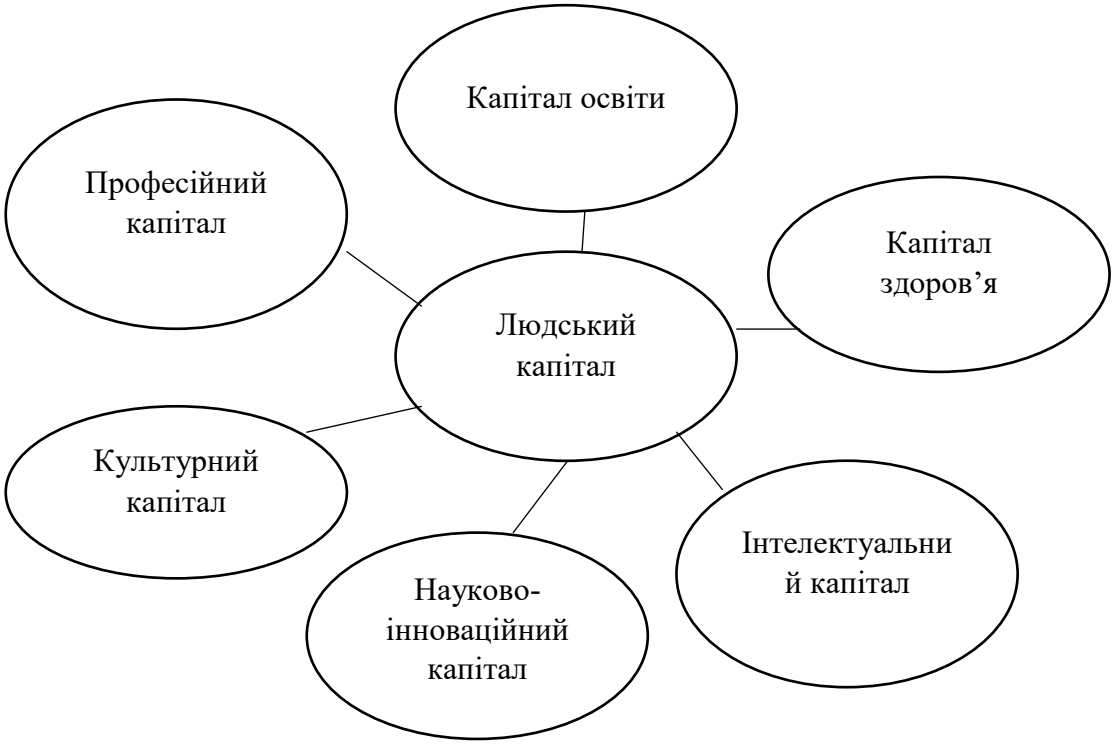

Рис. 1.3. Структурні компоненти людського капіталу

Примітка. Побудовано автором за даними статистичного збірника Регіонального людського розвитку.

Категорія людського капіталу є багатогранним поняттям, однак в економічному сенсі це насамперед реальне джерело коштів, які можуть бути безпосередньо інвестовані у розвиток конкретної людини або групи (команди, колективу, нації тощо).

В інших же аспектах (культурному, соціальному) людський капітал виступає в неявній вартісній формі і його кількісні виміри можуть бути досліджені на основі спеціалізованих методик [2, с.82].

Роль людського капіталу на сучасному етапі важко переоцінити. З плином часу значно посилюються тенденції до зростання освітнього рівня найманих працівників, що призводить до корінних змін структури виробництва у зв'язку з включенням в неї зростаючої кількості працівників інтелектуальної сфери.

Виходячи з цих об'єктивних тенденцій, у складі базових потреб найманих працівників все більшу роль починають відігравати соціальна і духовна складові. З поступовим переходом до інноваційної постіндустріальної економіки роль людини в

ній істотно виросла у зв'язку з тим фактом, що інтелектуальна праця стала переважати у сфері виробництва.

Така праця оформилася у вигляді усвідомленої діяльності людини по виробництву, розвитку, збереженню, засвоєнню, поширенню знань, а також їх практичному застосуванню.

Основна відмінність категорії «людський капітал» від робочої сили полягає в тому, що робоча сила включає потенційну здатність до продуктивної діяльності певного рівня складності та інтенсивності, а людський капітал містить як потенційні, так і реалізовані трудові зусилля в сукупності з доданою вартістю. Це означає, що ця категорія включає у свій зміст ще й компонент, що відображає ефективність діяльності людини в умовах нестабільності довкілля.

Він має здатність при відповідних інвестиціях (грошей, часу, зусиль самого працівника) збільшувати свою споживчу вартість і тим самим зберігати здатність приносити дохід за рахунок нових видів та способів діяльності.

Як міра втіленої в людині здатності приносити дохід людський капітал поєднує реалізовані в сьогоденні та потенційно закладені в людині генетично задані якості та здібності, набуті в процесі освіти та трудової діяльності (передусім знання та досвід, а також здатність та готовність до професійної мобільності).

Трудовий потенціал інтегрує значний обсяг понять "трудові ресурси", "робоча сила", «міжнародна економічна інтеграція». Втілюючись у системі професійно-особистісних якостей працівника, ця категорія найближча до категорії людського капіталу.

1. 2. Роль людського капіталу в забезпеченні економічного зростання

Економічне життя, відчуваючи на собі вплив всіх сторін життя – соціальної, політичної, духовної, істотно впливає на різні явища життя і суспільства загалом і на розвиток людського капіталу зокрема.

В умовах глобалізації світової економіки, впровадження технологічних інновацій та формування інформаційного суспільства рівень та якість розвитку

людського капіталу сприяють зростанню внутрішньої та зовнішньої конкуренції та прискореному розвитку високих технологій.

Серед факторів інноваційно-технологічного та інфраструктурного розвитку економіки людський капітал виходить на лідируючі позиції, оскільки включає значну кількість характеристик, що підвищують конкурентоспроможність економічного розвитку. Невипадково провідні економіки світу приділяють пильну увагу розвитку цього показника, зокрема його соціально-значимим параметрам [4, с.8].

Розвиток сучасної економіки, підвищення її конкурентоспроможності, неможливий без накопичення та розвитку людського капіталу, оскільки фундаментом трансформації економічної системи в інноваційну економіку є людський капітал.

У цьому першорядного значення набуває рівень розвитку та ефективність використання людського капіталу, як найцінніший фактору виробництва. Якість людського капіталу формується за допомогою інвестицій у сфери освіти, охорони здоров'я, науку, мистецтва та інших.

Отримання знань, вдосконалення вмінь та навичок, тобто покращення людського капіталу, сприяє підвищенню рівню продуктивності людини, саме його готовність до інновацій. Протягом часу інвестиції в людський капітал набувають великого значення через зміну характеру праці, внаслідок швидкого технічного прогресу. У світі рівень економічного розвитку країн визначається розвитком та накопиченням людського капіталу, що позитивно відбивається на економічному зростанні.

Застосовуються різні методи кількісної оцінки інвестицій суспільства у людину. Найпоширеніший - принцип капіталізації майбутніх доходів, заснований на положенні про так звану перевагу благ у часі. Його суть зводиться до того, що люди схильні вище оцінювати певну суму грошей або набір благ в даний час, ніж таку ж суму чи набір благ у майбутньому [12].

Прихильники теорії людського капіталу величину будь-якого капіталу визначають не ціною його виробництва, а економічним ефектом від його

використання. Дисконтована сума майбутніх доходів, отриманих у результаті вкладень у людський капітал і становить величину застосовуваного людського капіталу. Людський капітал при цьому вимірюється непрямим шляхом, за допомогою грошових оцінок.

Оцінка людського капіталу в грошах дозволяє нам визначити його абсолютну величину. Знання абсолютної величини людської капіталу (освітнього фонду) дає можливість побудови цілийого ряду показників. Один із таких показників - інтелектуалоємність виробництва або кваліфікаційна ємність виробництва – аналогічний показник фондоємності.

Показник інтелектуалоємності виробництва обчислюється як відношення фонду освіти до валового національного продукту [11]. Він показує: скільки грошових одиниць, акумульованих в освітньому фонді, доводиться на кожну одиницю виготовленої продукції. Фонд освіти дорівнює вартості одного року навчання кожного рівня (з включенням втрачених під час навчання заробітків), помноженої на число людино-років освіти (з поправкою на неоднакову тривалість навчального року), отриманої населенням до того чи іншого моменту часу.

Використання цілого ряду об'ємних показників для характеристики кількісних параметрів людського капіталу має бути доповнено поруч показників, які враховують якісні параметри людського капіталу, його соціальну специфіку Так, рядом міжнародних організацій (ООН, Світовий банк (МБРР) для зіставлення рівнів розвитку різних країн використовується синтетичний показник.

У більшості країн використовують класичний спосіб оцінки людського капіталу «індекс розвитку людського потенціалу». Основним формам інвестицій у людину (витрат на охорону здоров'я, науку та освіту) відповідають активи людського капіталу, виражені у показниках середньої тривалості життя населення, рівня його освіти та реального душового валового внутрішнього продукту (ВВП).

Агреговані в «індекс розвитку людського потенціалу» ці показники використовуються Організацією Об'єднаних Націй та Світовим банком для зіставлення рівня розвитку різних країн та поділу їх на три категорії: з високим, середнім та низьким рівнем ІРЛП.

Формування подібного індексу - одна із спроб по-новому визначити поняття економічного зростання, щоб «розвиток служив людям, а не люди – розвитку» [6, с.11]. Організація Об'єднаних Націй щорічно публікує доповіді, що відбивають динаміку людського потенціалу у світі. У складанні рейтингу ООН бере участь 189 країн.

Стан людського капіталу в контексті сталого розвитку може бути оцінений за такими індикаторами [30]:

1) коефіцієнт участі молоді й дорослих у формальній і неформальній освіті та навчанні за попередніх 12 місяців;

2) середній погодинний заробіток жінок та чоловіків за професією, віком, у т. ч. осіб із обмеженими можливостями;

3) частка праці у ВВП, що включає заробітну плату і трансферти соціального захисту;

4) покриття вартості основних медичних послуг;

5) частка населення з великими витратами домогосподарств на охорону здоров’я в загальних витратах домогосподарств;

6) частота випадків смертельного та смертельно-професійного травматизму за статтю й міграційним статусом.

Експертами ЮНКТАД запропоновано досліджувати людський капітал, здоров’я й безпеку працівників у контексті досягнення ЦСР на основі таких індикаторів (див. рис. 1.4.):

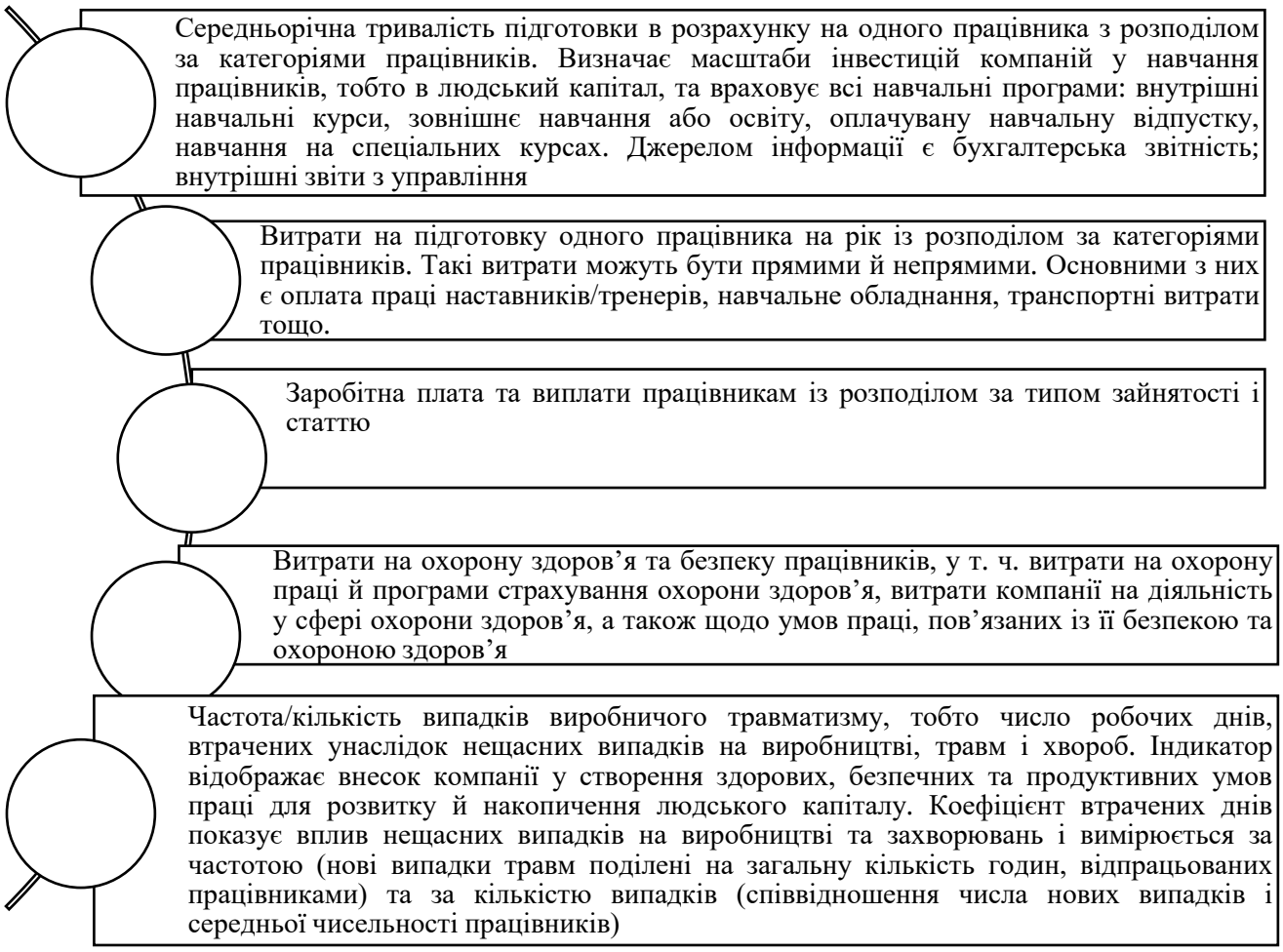

Рис. 1.4. Індикатори розвитку людського капіталу

Примітка. Побудовано автором за даними Вісник Хмельницького національного університету.

При наявності державних програм, направлених на нову якість соціального стану населення, підвищення рівня підприємницького хисту, залучення інвестицій в розвиток програм по збереженню та приросту населення, недопущенню відтоку професійних кадрів та працездатного населення, ці всі заходи посилюють економічний розвиток країни та її обороноспроможність. Одним із основних факторів формування та розвитку сучасних конкурентоспроможних можливостей країни є креативний інноваційний людський капітал, який в свою чергу може бути і основою для розвитку національної економіки.

Інноваційний людський капітал представляє собою знання та досвід креативно мислячих, які мають підприємницькі здібності, фахівців у галузі технічних і природничих наук, маркетингових і управлінських технологій.

Формування інноваційного людського капіталу вимагає значних інвестицій. Інвестиції в людський капітал у всіх напрямках підвищують якість робочої сили та часто здатні дати більший виробничий ефект, ніж зростання числа зайнятих.

Якщо говорити про інноваційний людський капітал, то в цьому випадку особливого значення набувають так звані «вузькі» інвестиції – інвестиції у формальну освіту (школа, коледжі, університет) та формування специфічної інноваційної компоненти працівника. Це пов'язано з тим, що освоєння сучасних технологій та організації навіть масового виробництва неможливе без висококваліфікованих фахівців.

Інноваційний людський капітал та його розвиток у світовому економічному просторі обумовлені такими факторами [17]:

1. Розширення світових процесів. Глобалізація - це незворотний процес, в результаті якого над географічно та історично сформованими просторами міст, країн складається новий інформаційний простір, яка організована навколо нових інформаційних потоків. У рамках нового простору підвищується швидкість передачі інформації, знань та досвіду.

2. Трансформація міграції людської капіталу, що обумовлено розмиванням реальних та віртуальних кордонів між об'єктами комунікації, скасуванням бар'єрів, що перешкоджають зовнішньої міграції. Внаслідок чого отримала розвиток особлива форма інноваційної міграції людського капіталу – «циркуляція умів», що дозволяє створювати, розповсюджувати, колективно використовувати знання, методи та технології та стимулювати таким чином розвиток національних економік.

3. Становлення транскордонної кар'єри. Зайнятість у транскордонних компаніях сприяє формуванню інноваційного людського капіталу завдяки набуттю нових знань.

Зростання кар'єри здійснюється за рахунок переміщення з однієї країни до іншої в рамках підрозділів транснаціональних компаній. Зважаючи на поглиблення глобальних процесів та наявність нерівномірного розвитку національних економік, слід зазначити, що міграція інноваційного людського капіталу зростатиме, причому дуже високими темпами.

Держави з найвищим рівнем розвитку людського потенціалу мають сьогодні незаперечні переваги як у формуванні постіндустріального суспільства, громадянського суспільства та економіки знань, так і у створенні надійних умов для зростання якості самого життя. Людський капітал разом із природним, фізичним та фінансовим формують фундамент національного багатства будь-якої сучасної країни. Разом із цим якість, структура і динаміка людського капіталу базуються на розвитку культури та цивілізації тих чи інших народів і держав [10].

Між людським капіталом і економічним капіталом, що визначається як фізичні активи (машини та обладнання, споруди, житло, споживчі товари тривалого користування), також існує тісна взаємозалежність. Розглянемо вплив людського капіталу на фізичний капітал:

– населення з високим рівнем знань і навичок має можливість розробляти технології для підвищення якості товарів капіталу;

– накопичення людського капіталу збільшує національний дохід, що збільшує попит на інвестиційні товари;

– здорове населення, особливо якщо він росте, може виробляти більше товарів капіталу;

– фізичний капітал має справляти позитивний вплив дуже позитивний ефект на людський капітал у сферах освіти і охорони здоров'я;

– магнітно-резонансна томографія може поліпшити стан здоров'я та підвищити тривалість життя;

– освіта і навчання відбувається не у вакуумі, вимагає будівлі та обладнання, які також є частиною фізичного капіталу.

Охорона здоров'я та освіта, як показники людського капіталу, наочно ілюструють зв'язок між економічним і людським капіталами. Наприклад, накопичення освітнього капіталу в галузі комп'ютерних наук може сприяти виробництву більшого обсягу економічного капіталу, так як комп'ютери стали більш потужними і сприяють росту продуктивності.

Місце та роль будь-якої країни у міжнародному поділі праці, її конкурентоспроможність на світових ринках залежить, насамперед від якості

підготовки фахівців та вчених, а також тих умов, які країна створює для прояву та реалізації їх інтелектуального потенціалу.

Таким чином, в сучасних умовах формується нова глобалізаційно-інноваційна форма людського капіталу - це інтеграція інтелектуальної творчої людини з високим рівнем професіоналізму в світовий простір, яка за рахунок компетентних можливостей спроможна до самовдосконалення та саморозвитку, відповідає потребам глобалізації, створює значні цінності інноваційною працею, ринкова вартість яких з часом зростає та приносить дохід.

Для ефективного розвитку економіки держава перш за все має бути конкурентною в сфері освіти, науки, інформаційної економіки, підвищувати рівень благополуччя та якості життя населення.

1. 3. Тенденції розвитку людського капіталу в сучасних умовах

У світовій економіці людський капітал став для більшості країн поворотним пунктом соціально-економічного розвитку, фактором зростання продуктивності праці та ефективності виробництва. Дослідження в галузі людського капіталу підтверджують залежність економіки розвинених країн від його рівня формування, і навіть характеру використання.

Рівень людського капіталу зумовлює вибір соціальної та економічної політики держави, спрямованої на закріплення та розвиток досягнутих переваг.

Сучасна економіка розвинутих країн – це економіка ефективного людського капіталу, що визначила завдання розвитку людського капіталу як продуктивного фактора.

В сучасних умовах міжнародного бізнесу основний драйвер корпоративної вартості, наряду з успішними продуктами та технологіями, є людським капіталом. Його стабільність і запрограмований зростання в рамках однієї компанії є передумовою успішної реалізації стратегії. Компанії розвиваються в сфері міжнародного, глобального бізнесу, в цьому контексті глобальна мобільність

людського капіталу є вже існуючою тенденцією і перспективою кар'єрного зростання співробітників, їх капіталізація в міжнародному контексті.

Глобальна мобільність персоналу в бізнесі як явище переростає в масовий тренд і пред'являє нові, унікальні вимоги до культурної, професійної та особистісної адаптації до локальних реалій країни.

У звіті Deloitte [12], присвяченому аналізу міжнародних тенденцій у сфері людського капіталу в 2020 році, підкреслюється, що стурбованість проблемами автоматизації, старіння робочої сили, зростання потреб у навичках нового типу та дефіциту на ринках праці ставить перед сучасними компаніями невідкладне завдання з об'єднання. метою підвищення соціальної ролі бізнесу.

Доповідь підготовлена на основі результатів проведеного глобального опитування понад 11 000 професіоналів у веденні бізнесу та рекрутингу, а також інтерв'ю з керівниками деяких сучасних компаній – лідерів ринку.

Серед багатьох факторів, що сприяють зростанню корпоративної соціальної відповідальності, виділяються три потужні макроекономічні драйвери. По-перше, це роль індивіда, що посилюється, чому сприяє вихід на лідируючі позиції в бізнесі представників покоління «мілініалів» – людей, які народилися наприкінці 80-х – на початку 90-х років уже в епоху глобалізації, індустріалізації та доступності цифрових технологій.

По-друге, очікується, що бізнес все активніше братиме на себе роль лідера в суспільстві. І, нарешті, непередбачуваний вплив на суспільство надають технологічні зміни, навіть за умови, що вони створюють величезні можливості задля досягнення сталого всеосяжного зростання світової економіки.

Для того щоб створити єдине розуміння соціально відповідальної перед працівниками та орієнтованої компанії, Deloitte представляє та докладно розкриває у своєму дослідженні 10 сучасних тенденцій у галузі розвитку людського капіталу:

– крос-функціональне бачення топ-менеджерів, їхня здатність керувати своїми функціональними групами одночасно з урахуванням інтересів інших топ-менеджерів (The symphonic C-suite);

– вибудовування відносин із працівниками за межами організацій (The workforce ecosystem);

– задоволення потреб працівників у новій, більш персоналізованій, швидко реагуючій і цілісній системі винагород (New rewards);

– надання більшої значущості набуття цінного досвіду та випробування нових ролей працівниками порівняно з їх просуванням кар'єрними сходами (From careers to experiences);

– адаптація до збільшення частки вікового населення загалом працюючих людей та розробка відповідних інструментів регулювання (The longevity dividend);

– наявність корпоративної соціальної відповідальності та впливу на суспільство, які у більшості випадків безпосередньо відображаються у стратегіях компаній (Citizenship and social impact);

– розвиток програм комплексного благополуччя співробітників, їхнього фізичного, розумового, фінансового та духовного здоров'я (Well-being);

– реконструкція робочих процесів, перенавчання працівників і реорганізація компаній з метою збереження позицій людської праці перед штучним інтелектом, роботами та автоматизацією (AI, robotics and automation);

– посилення тісного соціального взаємозв'язку співробітників через використання існуючих соціальних медіа (Hyper connected workplace);

– надання виняткової важливості корпоративним політикам використання та захисту персональних даних працівників компаній (People data).

В наш час людський капітал нерозривно пов'язаний із соціальним капіталом, і сьогоднішня реальність вимагає чіткого основного розуміння того, як компанії повинні вести бізнес і як вони повинні реагувати на виклики в галузі людського капіталу в майбутньому.

На рис. 1.5. продемонстровано суспільне значення людського капіталу та його основні фактори його змін у глобальному вимірі у сучасному світі.

Рис. 1.5. Суспільне значення людського капіталу та його основні фактори його змін у глобальному вимірі

Примітка. Побудовано автором за даними офіційного сайту Організації об'єднаних націй.

Людський капітал, як і інші види капіталу, схильний до зносу з часом. Знос людського капіталу пов'язаний з проблемами із здоров'ям, застарілістю знань, втратою здібностей і навичок, що виникають з часом. У зв'язку з об'єктивною

присутністю даних тенденцій значна увагу у сучасному світі приділяється не лише формуванню, але також й відтворенню людського капіталу. В цілях ефективного відтворення людського капіталу, спрямованого на формування його кількісних і якісних характеристик, потрібне вкладення коштів в інформаційне забезпечення працюючих громадян, в підвищення їх кваліфікації в умовах змін, що відбуваються, в науці і техніці, а також інвестування в зміст праці і в забезпечення мобільності у випадках структурних змін зайнятості [9].

Розгляд проблем відтворення людського капіталу ґрунтується на використанні специфічних методологічних принципів, до яких відносяться передусім наступні:

1) людський капітал існує і відтворюється як капітал, і як робоча сила одночасно, а його відтворення є безперервним;

2) процес відтворення людського капіталу включає стадії формування (виробництва), розподілу, обміну, споживання;

3) для відтворення людського капіталу необхідним є трансформація певної частини створеного продукту в інвестиційні ресурси, що направляються на відтворення структурних елементів людського капіталу;

4) відтворення людського капіталу буває трьох видів: звужене або деградуюче, просте і розширене або інноваційне;

5) рух людського капіталу характеризується інвестиційним періодом, пов’язаним з формуванням основи людського капіталу, і періодом активної трудової діяльності (сам процес відтворення), що характеризується безпосередньою участю людського капіталу в процесі суспільного виробництва.

Відтворення людського капіталу, виступаючи самостійною економічною категорією, характеризує сукупність специфічних соціально-економічних відносин, що виникають у зв’язку з формуванням, збереженням і вдосконаленням людського капіталу, зокрема, умінь, навичок, знань, та індивідуальних здібностей людини, а також його фізичного, інтелектуального і творчого потенціалу.

При цьому об’єктом цих відносин є процеси відновлення і збереження необхідного рівня працездатності індивіда, його меншої сприйнятливості до захворювань, створення умов для його культурного і фізичного розвитку,

вдосконалення інтелектуальних і навичок, накопичення знань, а також формування уміння їх застосовувати в господарській діяльності, що знаходить своє відображення в кожній людині і є невід'ємними від нього.

Досліджуючи проблематику процесів відтворення людського капіталу, не можна не зупинитися на об'єктивних функціях, властивих даному процесу [5]:

1) економічна функція забезпечує прискорені темпи економічного зростання, а також приріст національного багатства держави, виражені в приростi доходів людини для існування в якості суб'єкта людського капіталу;

2) стимулююча функція сприяє забезпеченню приросту прибутку за рахунок створення і використання систем знань і ґрунтованих на них стосунків, що, у свою чергу, забезпечують ефективну виробничу діяльність;

3) інноваційна функція сприяє розвитку науково-технічного прогресу, оскільки людський капітал розглядається в якості головного джерела новацій;

4) соціальна функція сприяє розвитку особистості людини, що сприяє підвищенню соціального статусу людини;

5) інвестиційна функція припускає інвестування в людський капітал, що сприяє його розширеному відтворенню. Вкладення коштів в людський капітал дає можливості для отримання більш високого доходу в майбутньому як для кожного індивіда, так і для інших потенційних інвесторів;

6) креативна функція сприяє вираженню автономності і реалізації інтелектуальних і творчих можливостей індивіда.

На якість людського капіталу країни, що забезпечує стійке економічне зростання, вирішальний вплив робить якість освіти і сучасний стан науки. Окрім нього, визначальним чинником відтворення людського капіталу є й система охорони здоров'я, що має вплив на здоров'я нації, а, отже, і на якість людського капіталу.

Протягом останніх десятиліть і в Україні, й у інших країнах було досягнуто істотного прогресу в таких напрямах, як розширення доступу до освіти на всіх рівнях та забезпечення здорового способу життя й підвищення добробуту. Проте, як свідчать індикатори досягнення ЦСР загалом і розвитку людського капіталу

зокрема, є низка завдань, котрі необхідно виконати на мікро-, макро- й міжнародному рівні: Міжнародний рівень:

– створення умов для надання людям якісних робочих місць, відповідно до звіту Світового банку про зміну характеру праці [22];

– узгодження звітності зі сталого розвитку компаній зі звітністю про досягнення ЦСР, а також розширення переліку індикаторів моніторингу розвитку людського капіталу на мікрорівні;

– запровадження таких показників розвитку людського капіталу: структура витрат на його розвиток за категоріями працівників у динаміці; витрати на ці потреби в розрахунку на одного працівника в динаміці;

– адаптація до зміни характеру праці, зокрема шляхом складання ефективного суспільного договору, який повинен передбачати необхідний обсяг інвестицій у освіту та соціальний захист [21].

Таким чином, дослідження людського капіталу в процесі формування, використання та розвитку дає можливість сформулювати його сучасні особливості:

– в умовах збільшення вимог до людському капіталу формування та розвиток людського капіталу вимагає значних фінансових витрат, внаслідок впливу яких збільшується економічний та соціальний ефект;

– інвестиції у людський капітал призводять до його накопичення у вигляді знань, умінь, навичок. Необхідність використання інтелектуальної праці, яка є головним фактором конкурентоспроможності, обумовлена вимогами інноваційної економіки;

– людський капітал може мати як позитивну, і негативну динаміку, його структура доповнюється новими елементами, а значимість існуючих елементів може зменшуватися, збільшуватися, або дуже зникати;

– у процесі формування та розвитку людський капітал схильний як до якісних змін – перехід людського капіталу на новий рівень управління, так і кількісним трансформаціям – розвиток людського капіталу під впливом нових знань, умінь та здібностей;

– людському капіталу властивий двоякий характер: у першому випадку він розглядається як соціально-економічна форма якості людського потенціалу, другий випадок – як капітал, що використовується для одержання прибутку суб'єктами господарювання.

– формування людського капіталу може відбуватися у загальній та специфічній формах. У сучасних умовах більш значущою є специфічна форма, оскільки задля досягнення цілей підприємства потрібен персонал з інтегрованим людським капіталом як найважливішим ресурсом підприємства;

– на людський капітал у процесі його формування впливає безліч факторів: екологічні, демографічні, соціально-економічні, інституційні, виробничі, інтеграційні тощо.

Слід зазначити, що людський капітал у умовах інноваційної економіки виступає визначальним чинником її розвитку. у статті уточнено визначення людського капіталу, під яким пропонується розуміти інтенсивний продуктивний фактор формування та розвитку інноваційної економіки, що агрегує якісні та кількісні параметри розвитку людських ресурсів з урахуванням ключових компетенцій у визначеній професійної галузі, з метою більш ефективного їх використання у різних соціально-економічних системах підвищення рівня конкурентоспроможності.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки. В контексті прискорення економічного зростання та поліпшення якості життя людей як державний, так і приватний сектор повинні співпрацювати з питань сталого розвитку.

Важливу роль у забезпеченні національних інтересів країн щодо сталого розвитку економік і громадянського суспільства для підвищення рівня та якості життя населення відіграє соціальна складова сталого розвитку (освіта, охорона здоров’я), де й відбувається формування та накопичення людського капіталу. Такий капітал є основним фактором економічної модернізації й довгострокового зростання.

Висновки до розділу 1

Таким чином, узагальнивши все сказане вище щодо поняття, що вивчається в даній роботі, дали наступне визначення: «людський капітал - це вроджений або набутий і накопичений індивідом за допомогою вкладень та інвестицій запас здоров'я, знань, здібностей, у тому числі психологічних, мотивацій, що використовується у сферах суспільного виробництва, впливає на продуктивність та якість праці, розмір доходу його власника».

Якість людського капіталу важлива для будь-якої національної економіки, адже він є одним із найважливіших факторів економічного зростання. Можна запозичити технологію у більш розвиненої в економічному плані держави, але використовувати її все одно не вийде, якщо немає відповідних знань та кваліфікованих кадрів.

У сучасному суспільстві саме людина зі своїми знаннями, здібностями та навичками є найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж навіть природно-ресурсний потенціал країни чи накопичене національне багатство. Саме люди зумовлюють швидкість економічного зростання та науково-технічного прогресу.

Основними сучасними тенденціями розвитку людського капіталу в світі є наступні: крос-функціональне бачення топ-менеджерів; вибудовування відносин із працівниками за межами організацій; задоволення потреб працівників у новій, більш персоналізованій, швидко реагуючій і цілісній системі винагород; надання більшої значущості набуттю цінного досвіду та випробуванню нових ролей працівниками порівняно з їх просуванням кар'єрними сходами; розвиток програм комплексного благополуччя співробітників, їхнього фізичного, розумового, фінансового та духовного здоров'я; реконструкція робочих процесів, перенавчання працівників та реорганізація компаній з метою збереження позицій людської праці перед штучним інтелектом, роботами і автоматизацією; посилення тісного соціального взаємозв'язку співробітників через використання існуючих соціальних медіа тощо.

РОЗДІЛ 2
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В КРАЇНАХ АСЕАН

2.1. Завдання і напрямки забезпечення економічного зростання в країнах АСЕАН

АСЕАН є лідером в економічній інтеграції Східної Азії, а також відіграє центральну роль у регіональній співпраці у регіоні. АСЕАН була заснована у серпні 1967 року п'ятьма її початковими країнами-членами: Індонезією, Малайзією, Філіппінами, Сінгапуром та Таїландом. Під час заснування АСЕАН Південно-Східна Азія знаходилася у розпалі війни у В'єтнамі, і центральними питаннями були політична співпраця та безпека у Південно-Східній Азії.

Економічна співпраця розпочалася після того, як на першому саміті у 1976 році було прийнято Декларацію про згоду АСЕАН. Економічне співробітництво просувалося через три проєкти: Промисловий проект АСЕАН (AIP), Промислове доповнення АСЕАН (AIC) та Угода АСЕАН про преференційну торгівлю (ПТА). Хоча угода про преференційну торгівлю була спрямована на лібералізацію торгівлі, вона не досягло своєї мети [46].

АСЕАН розпочала формування Економічного співтовариства АСЕАН (АЕС) у 2003 році на 9-му саміті АСЕАН (АЕС).

Крім вільного руху товарів, АЕС прагнула поглиблення інтеграції за рахунок вільного руху послуг, інвестицій, капіталу та кваліфікованих робітників і дотримується філософії, відомої як «Шлях АСЕАН», за якою країни підходять до вирішення проблем шляхом неформального компромісу, консенсусу та невтручання.

Ці принципи, засновані на суверенітеті, цілісності та ідентичності кожної держави, призвели до повільного розвитку та важкого досягнення консенсусу щодо цілей АСЕАН [49, с.4].

АЕС охоплює широкий спектр областей, включаючи взаємне визнання стандартів, права інтелектуальної власності, політику конкуренції, розвиток інфраструктури та скорочення розриву у розвитку.

АЕС сприяє інтеграції у світову економіку, беручи участь у глобальних ланцюжках поставок та активно просуваючи угоди про вільну торгівлю з країнами за межами регіону АСЕАН. АЕС була створена наприкінці 2015 року, як і планувалося, і зараз АСЕАН реалізує AEC Blueprint 2025 (Проєкт 2025).

Оцінки економічної інтеграції АСЕАН були неоднозначними. Незважаючи на високу оцінку сталого прогресу в інтеграції, є також оцінки, що свідчать про незначний прогрес у напрямку інтеграції порівняно з розвиненими країнами, такими як ЄС та НАФТА. Це з тим, що прогрес у різних галузях інтеграції різний.

Наприклад, великих результатів було досягнуто в таких областях, як скасування тарифів, в той час як в інших областях, таких як усунення нетарифних бар'єрів та лібералізація торгівлі послугами, прогрес був повільним [48].

АСЕАН прийняла В'єнтьянську програму дій (ВПД) на 10-му саміті АСЕАН та підписала Рамкову угоду АСЕАН про інтеграцію пріоритетних секторів. VAP охоплює період з 2004 по 2010 рік та визначає п'ять програмних областей ASC, 12 програмних областей АЕС та чотири програмні області ASCC. Кожна програмна сфера включає докладні заходи.

Призначеними пріоритетними секторами були сільськогосподарська продукція, автомобілебудування, електроніка, рибальство, вироби на основі каучуку, текстиль та одяг, вироби з дерева, авіаперевезення, електронна АСЕАН (ІКТ), охорона здоров'я та туризм та їх планувалося повністю інтегровати до 2010 року. Логістика була додана до пріоритетних секторів у 2007 році.

Порівняння між АСЕАН з Європейським союзом («ЄС») здійснюються часто, проте між ними не має майже нічого спільного. Наприклад, у той час як ЄС зосередився на більш повній інтеграції, загально континентальній валюті та безвізовому режимі, АСЕАН зосередилася на таких питаннях, як регіональний світ та економічний розвиток.

Створивши АЕС, АСЕАН поглибила економічну інтеграцію, перетворившись на регіон із вільним рухом товарів, послуг, інвестицій та кваліфікованої робочої сили, а також із вільнішим рухом капіталу.

АЕС прагне зробити АСЕАН єдиним ринком та виробничою базою, висококонкурентним економічним регіоном, регіоном справедливого економічного розвитку та регіоном, повністю інтегрованим у світову економіку. Ці чотири цілі є чотирма стовпами АЕС Blueprint. Чотири вектори розвитку та основні елементи представлені в таблиці 2.1.

Як показано в таблиці 2.1, цілі АЕС мають комплексний характер: від інтеграції ринку, розвитку інфраструктури та захисту інтелектуальної власності до скорочення розриву в рівні розвитку між країнами-членами. АЕС націлена як на негативну інтеграцію, яка усуває транскордонні бар'єри, так і на позитивну інтеграцію, в рамках якої держави-члени проводять спільні дії з метою скорочення розриву у розвитку між державами-членами АСЕАН.

Таблиця 2.1

Чотири стовпи та основні елементи АЕС Blueprin

Назва напрямку	Основні елементи
Єдиний ринок та виробнича база	1. Вільний потік товарів, 2. Вільний потік послуг, 3. Вільний потік інвестицій, 4. Вільний потік капіталу, 5. Вільний потік кваліфікованої робочої сили, 5. Пріоритетні інтеграційні галузі;
Конкурентоспроможний економічний район	1. Конкурентна політика, 2. Захист прав споживачів, 3. Права інтелектуальної власності, 4. Розвиток інфраструктури, 5. Оподаткування, 6. Електронна комерція
Справедливий економічний розвиток	1.Розвиток МСП, 2. Ініціатива розвитку АСЕАН
Інтеграція в світову економіку	1.Послідовний підхід до зовнішньоекономічних відносин; 2. Розширення участі у глобальних мережах поставок

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

Найбільш високо оціненим досягненням АЕС є скасування тарифів. Рівень лібералізації торгівлі (частка тарифних позицій, що підлягають усуненню) в угоді про торгівлю товарами АСЕАН (ATIGA) становить 98,6%, що є таким самим

високим, як і середньозважена ефективна тарифна ставка TPP 21 ATIGA, що застосовується та була знижена до 1,4% [57].

У 2018 р. АСЕАН створила зону вільної торгівлі з високим рівнем лібералізації; проте скасування чи скорочення нетарифних заходів йде повільно.

Згідно з офіційними правилами станом на травень 2019 р., у країнах АСЕАН було введено загалом 5 886 нетарифних заходів. Лібералізація торгівлі послугами була проведена відповідно до Рамкової угоди АСЕАН про послуги (AFAS); всі сектори мали бути лібералізовані до 2015 року за допомогою послідовних дворічних раундів переговорів. До кінця 2015 року було узгоджено 9-й пакет зобов'язань, що охоплює 104 підсектори, і Протокол з реалізації 10-го пакета зобов'язань, що охоплює 128 підсекторів, був підписаний у 2018 році [59].

AFAS спрямований на те, щоб вийти за межі зобов'язань, передбачених Генеральною угодою про торгові послугами(GATS), але все ще існують значні винятки з лібералізації.

Лібералізація режиму (комерційна присутність) обмежує частку капіталу АСЕАН до 70%, і було запроваджено правило гнучкості 15%. Щодо інвестицій, АСЕАН підписала Комплексну інвестиційну угоду АСЕАН (ACIA) у березні 2012 року. ACIA об'єднала та покращила Угоду про інвестиційні гарантії АСЕАН (АСЕАН IGA) та Інвестиційну угоду АСЕАН (AIA) та дозволяє країнам-членам АСЕАН зберігати заборону на інвестиції.

Політика в сфері торгівлі сприяє розвитку торгівлі з допомогою скорочення торгових витрат і часу. АСЕАН має подвійну мету: подвоїти торгівлю всередині АСЕАН у період з 2020 по 2025 рік і знизити торговельні витрати на 20% до 2024 року [49].

Стратегічний план дій АСЕАН щодо спрощення процедур торгівлі (ATF-SAP) та Торговий репозиторій АСЕАН (ATR) розробили заходи щодо митної інтеграції та модернізації, прийнявши систему митного транзиту АСЕАН (ACTS) та просуваючи статус уповноваженого економічного оператора (УЕО) та його взаємне визнання. «Єдине вікно» АСЕАН (ЕОО) — це платформа, призначена для електронної обробки та обміну даними та інформацією щодо митного оформлення

між країнами-членами АСЕАН. Усі країни-члени АСЕАН взяли участь в обміні електронної форми ATIGA (сертифікат походження ATIGA) у 2020 році. Щоб полегшити переміщення кваліфікованих робітників, АСЕАН уклала Угоду АСЕАН про переміщення фізичних осіб у 2012 році. АСЕАН також підписала угоду про взаємне визнання (MRA) кваліфікацій професійних послуг. Щодо професійних послуг діють вісім MRA: інженерні послуги, послуги з догляду, архітектурні послуги, геодезичні послуги, лікарі-практики, стоматологи, бухгалтерські послуги та фахівці у сфері туризму [59].

АСЕАН досягла значного прогресу у формуванні ЗВТ та угод про економічне партнерство (СЕП) і уклала ЗВТ із шістьма партнерами з діалогу у Східній Азії. У 2019 році ССТ АСЕАН та Гонконгу (AHKFTA) було підписано як 7-а угода про ЗВТ АСЕАН плюс 1.

Як згадувалося вище, АЕС слід класифікувати як FTA-plus (комплексне FTA). Економічна інтеграція, яка, крім товарів, забезпечує вільний потік послуг, інвестицій, капіталу та людей, є спільним ринком.

АЕС не є спільним ринком, оскільки існують обмеження на лібералізацію послуг, інвестицій та рух капіталу; рух людей орієнтований виключно на кваліфікованих робітників. АЕС схожий на ЄС лише за назвою. ЄС є митний союз, який перетворився на спільний ринок у 1992 році під назвою ЄС і досяг валютного союзу (нині у валютному союзі беруть участь 19 країн).

У ЄС національний суверенітет об'єднано, шляхом об'єднання національний суверенітет здійснюється спільно у відповідній політиці ринкової інтеграції та валютного союзу. АЕС — це інтеграція, яка дотримується національного суверенітету, та її основна ідея інтеграції є принципово іншою. АСЕАН отримує підтримку від ЄС у тому, як продовжити інтеграцію, але не вважає ЄС зразком для інтеграції.

Неможливо створити митний союз, тому що Сінгапур майже повністю скасував тарифи, тоді як в інших країнах діють високі тарифи на розумні товари, такі як автомобілі [46]. Оскільки економічна нерівність є надзвичайно великою, а вільний рух факторів виробництва не реалізований, валютний союз АСЕАН також

неможливий. Само собою зрозуміло, що АЕС не прагне митного союзу чи валютного союзу. Економічна інтеграція, яку має АЕС, аналогічна ЕРА, показана в Таблиця 2.2. ЕРА дозволяє лібералізувати такі речі, як товари, послуги, інвестиції, пересування комерційних відвідувачів та спрощення процедур торгівлі, але не встановлює загальні тарифи за межами регіону і не прагне єдиної валюти.

Таблиця 2.2

Порівняння цілей економічного співтовариства АСЕАН, Європейського співтовариства та угод про економічне партнерство

Цілі	Європейський союз (ЄС)	АСЕАН (АЕС)	(ЕРА)
Ліквідація тарифів	○	○	○
Встановлення нетарифного барєра	○	○ (∗)	Δ
Загальний зовнішній тариф	○	×	×
Лібералізація торгівлі послугами	○	○ (∗)	Δ
Гармонізація стандартів торгівлі	○	Δ	Δ
Вільне переміщення фізичних осіб	○	Δ	Δ
Сприяння торгівлі	○	○	○
Лібералізація інвестицій	○	○	○
Лібералізація капіталу	○	Δ	Δ
Лібералізація державних закупок	○	×	Δ
Єдтна валюта	○	×	×

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН

Представимо основні економічні показники АСЕАН за 2019-2021 роки в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Основні економічні показники АСЕАН за 2019-2021 роки

Показники	2019	2020	2021	Відхилення 2020/2019	Відхилення 2021/2020
Населення, млн.	649,1	655,9	661,8	6,8	5,9
ВВП (млрд.дол.)	2999	2998	3170	-1	172
Зростання реального ВВП, %	5,3	-3,2	4,7	-8,5	7,9
ВВП на душу населення	4540	4533	4540	-7	7
Експорт товарів, млрд.дол.	1436	1357	1424	-79	67
Імпорт товарів, млрд.дол.	1372	1234	1393	-138	159
Експорт послуг, млрд.дол	433	316	464	-117	148
Імпорт, млрд.дол	394	321	408	-73	87

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

У період з 2019 по 2021 рік річний темп зростання ВВП АСЕАН становив у середньому 4,4%. За загальної чисельності населення понад 660 мільйонів осіб, сукупний економічний розмір АСЕАН становив близько 3 трильйонів доларів США в 2021 році. Якщо розглядати АСЕАН як єдине ціле, АСЕАН є третьою за величиною економікою в Азії та п'яте місце у світі після США, Китаю, Японії та Німеччини.

АСЕАН, проте, дуже різноманітна з погляду рівня доходів. У той час як середній дохід на душу населення в блоці становив 4533 долари США в 2021 році, дохід держав-членів АСЕАН (AMS) варіюється приблизно від 1286 доларів США в М'янмі до 59 785 доларів США в Сінгапурі [13]. У 2021 році сектор послуг був провідним сектором економіки АСЕАН, на частку якого припадало 50,6% ВВП блоку, за ним йшли виробництво (35,8%) та сільське господарство (10,5%). [47]

Економіка АСЕАН загалом скоротилася на 3,3% у 2020 році, оскільки Covid-19 викликав серйозні збої в економічній діяльності. Заходи уряду щодо контролю за поширенням вірусу, такі як закриття кордонів та блокування, послабили попит та порушили ланцюжки поставок, що призвело до загального спаду торгівлі та виробництва.

У результаті 2020 року обсяг торгівлі товарами АСЕАН скоротився на 8,0% порівняно з 2019 роком. [3] Сама АСЕАН є найбільшим ринком для експорту товарів з торговельного блоку, на частку якого припадає 21,3% від загального обсягу експорту АСЕАН у 2021 році, за яким йдуть материковий Китай (15,7%), США (15,2%), ЄС -27 (9,4%). , Японія (7,2%) та Гонконг (6,9%).

Таблиця 2.4

Основні статті експорту товарів АСЕАН (2021 р.)

Назва	Частка в загальному експорті
Електричні машини та обладнання та деталі	29,7
Ядерні реактори, котли, машини та механічні пристрої	10,5
Мінеральні палива та масла	7,4
Натуральний чи культивовані перли, дорогоцінне та напів-дорогоцінне каміння, метали	4,1
Оптичні товари	3,1
Пластмаси та вироби з них	2,9
Каучук та вироби з нього	2,7
Транспортні засоби та запчастини	2,7
Тваринні та рослинні жири та масла	2,7
Одяг та аксесуари до одягу	2,0
Інші	32,4

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

Щодо імпорту товарів до АСЕАН, материковий Китай був найбільшим постачальником з часткою 23,5% у 2021 році, за ним слідують АСЕАН (21,2%), Японія (7,8%), США (7,7%), Південна Корея (7,7%) та ЄС-27 (7,6%).

Таблиця 2.5

Основні статті імпорту товарів АСЕАН (2021 р.)

Назва	Частка в загальному експорті
Електричні машини та обладнання та деталі	28,1
Ядерні реактори, котли, машини та механічні пристрої	12,1
Мінеральні палива та масла	11,4
Пластмаси та вироби з них	4,1
Оптичні товари	2,9
Метал	2,9
Натуральний та культивовані перли, дорогоцінне камінн	2,9
Транспортні засоби та запчастини	2,8
Органічні хімікати	1,9
Вироби з металу	1,7
Інші	29,0

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

Що стосується торгівлі послугами, то подорожі, які в попередні роки вносили найбільший внесок як в експорт, так і в імпорт послуг АСЕАН, у 2021 році різко скоротилися через Covid-19, посівши 4-е місце з експорту послуг та 5-е місце імпорту послуг. На інші ділові послуги та транспорт припадала більша частина торгівлі послугами АСЕАН у 2021 році.

У міру розширення співробітництва всередині АСЕАН АЕС почала реалізовувати цілі щодо об'єднання виробничої бази регіону, особливо за допомогою таких політик, як вільне переміщення товарів та послуг, та скасування транскордонних тарифів. Зростання вартості робочої сили в Китаї та економічний спад можуть зробити регіон АЕС все більш привабливим для потенційних інвесторів.

Наприклад, країни АСЕАН окремо мають різноманітний набір структурних можливостей, природних ресурсів та трудових навичок. Сінгапур перетворився на фінансовий і юридичний центр, який пропонує легкий доступ до капіталу інвесторів і правову систему, що добре зарекомендувала себе, відому свою верховенством закону [1].

Такі країни, як Індонезія, мають великі природні ресурси в різних секторах, в той час як В'єтнам, М'янма і Камбоджа, як і раніше, зберігають привабливі ринки праці. Оскільки транскордонна торгівля продовжує зростати, а тарифи продовжують знижуватись, компаніям слід розглядати АЕС як можливість інтегрувати виробничі процеси та скористатися унікальними ресурсами та можливостями кожної країни.

АЕС може дозволити створювати більш творчі корпоративні структури. Як приклад, можна навести ряд спеціалізованих дочірніх компаній у різних країнах АСЕАН, які можуть включати регіональну штаб-квартиру та/або спільні підприємства з місцевими підприємствами. Завдяки зниженим транскордонним тарифам та вільному переміщенню товарів такі структури можуть реалізувати порівняльні переваги, які може запропонувати кожна країна [63].

Зрештою, ці можливості залежатимуть від можливості АЕС вирішувати міжправові та міжкультурні відмінності між країнами-членами. У той час, як окремі країни мають різні переваги на одному ринку, багато з них мають місцеві обмеження або заборони на іноземне володіння місцевими компаніями. Крім того, відмінності в регулюванні корпоративних справ, таких як вимоги до акціонерів, капіталу та навіть мови, будуть створювати проблеми у панрегіональних корпоративних структурах [7, с.19].

У міру свого розвитку АЕС може продовжувати стикатися з транскордонним спрощенням таких питань, як вимоги до реєстрації, багатомовні програми та стандартизовані процедури, і компаніям слід продовжувати відстежувати зміни в АЕС як до потенційних можливостей для оптимізації та економії між організаціями.

Країнам АСЕАН необхідно діяти проактивно для залучення нових інвестицій, демонструвати економічну інтеграцію та продовжувати підтримувати відкритий глобальний торговельний порядок, що ґрунтується на взаємовигідних правилах.

У міру того, як країни поступово відкривають свої ринки, зберігається ризик збільшення рівня зараження. Саме тому для підприємств дуже важливо захистити свій персонал при відновленні роботи. Те саме стосується і сторони споживача, для якої необхідно забезпечити безпеку транзакцій, щоб відновити довіру та впевненість у ринку загалом і в конкретній компанії зокрема.

Пандемія COVID-19 та її подальший вплив на світову економіку послужили доказом того, наскільки країни АСЕАН схильні до глобальних економічних тенденцій: торгівля по всьому регіону різко впала.

По-перше, основний торговий партнер АСЕАН — Китай — був закритий, за ним були інші великі торгові партнери, такі як ЄС, США та Японія, все це сильно вдарило по регіону. Крім того, дуже обмежений рівень торгівлі всередині АСЕАН — близько 24% загального обсягу торгівлі країн АСЕАН — показує, що цього недостатньо, щоб допомогти регіону впоратися з глобальним впливом пандемії.

Незважаючи на амбіції перетворити АСЕАН на єдиний ринок та виробничу базу та стимулювати торгівлю всередині АСЕАН, невдачі регіону у просуванні своєї власної програми економічної інтеграції не дозволили Асоціації добре підготуватися до форс-мажорів, таких як пандемія COVID-19, що призвело до негативних економічних наслідків, які, ймовірно, будуть глибокими та тривалими за своїм характером [9].

Для приватного сектору очевидно, що необхідні прискорені та рішучі заходи для стимулювання торгівлі всередині АСЕАН, щоб Асоціація могла набути більшої незалежності від зовнішніх партнерів в умовах, коли торгівля все більше схиляється до економічного націоналізму та регіоналізації.

До пандемії країни АСЕАН залучали рекордні рівні прямих іноземних інвестицій (ПІІ) переважно за рахунок високих темпів економічного зростання та перспектив економічної інтеграції, у поєднанні з високим рівнем урбанізації та відносно молодим та мобільним населенням.

Фахівці всього світу очікують перерозподілу ланцюжків поставок та секторів послуг, які їх забезпечують, оскільки різні обмеження, пов'язані з COVID-19, продемонстрували, що залежність від одного чи двох джерел товарів та послуг має далекосяжні наслідки навіть для тих країн чи регіонів, які менші зазнали пандемії. Немає жодної гарантії, що процес перерозподілу ланцюжків постачання складатиметься на користь країн АСЕАН. Країнам АСЕАН необхідно ставити на зміцнення конкурентоспроможності Асоціації, прискорення відновлення економіки регіону та можливість оговтатися від будь-яких майбутніх пандемій чи стихійних лих. Основним завданням даного об’єднання є економічна інтеграція країн, забезпечення безпеки країн та розвиток людського капіталу. Однак у середньому показники освіти, розвитку навичок та здоров'я нижчі за очікувані, враховуючи рівень доходів АСЕАН, і в регіоні існують великі відмінності в очікуваній тривалості життя, продуктивності праці та якості освіти. Подальші інвестиції у його людей, особливо дітей та молодь, залишаються ключовим завданням.

2.2. Специфіка формування і розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН

Людський капітал та інноваційний потенціал життєво важливі для стимулювання економічного зростання у регіоні – в АСЕАН проживає 660 мільйонів людей займають площі понад 4,5 мільйона квадратних кілометрів. Населення варіюється від менше 0,5 мільйона в Брунеї-Даруссаламі до більш ніж 250 мільйонів в Індонезії і охоплюють широкий діапазон народів, історії, мов, релігій та культур.(Див. рис. 2.2.)

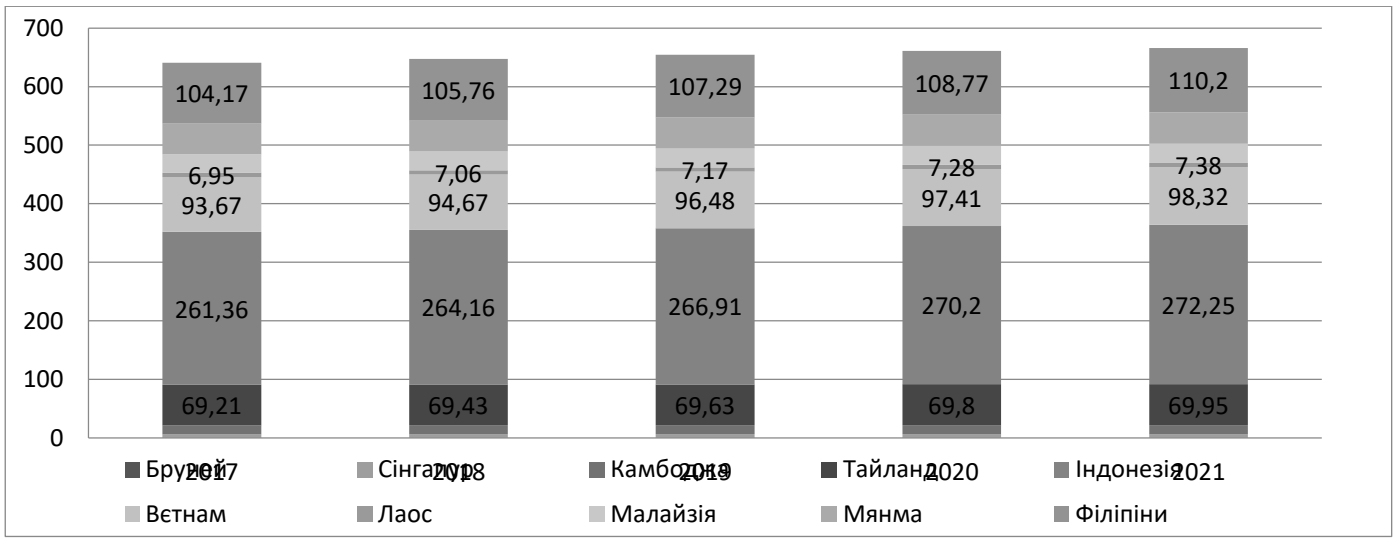

Рис. 2.1. Загальна чисельність населення АСЕАН у 2017-2021 рр., млн. осіб

Примітка. Побудовано автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

Регіональна ідентичність АСЕАН була (і залишається) під впливом не лише Близького Сходу, Європи, Китаю та Індії, але і історією і еволюцією, що триває через його держави-члени та соціальні взаємодії між ними. Вони, у свою чергу, пов'язані з цілою низкою сільськогосподарських та шляхів морського розвитку, які сформували рух людей, знань та австронезійських (наприклад, малайська) та австро-азіатська (наприклад, мон і кхмерських) мов протягом сотень років. Спираючись на ортодоксію глобалізації, сучасний економічний успіх АСЕАН заснований не лише на зовнішніх відносинах зі світом, а й на його внутрішніх відносинах зі своїм минулим та майбутнім. В результаті АСЕАН – і, звичайно, Азія – розглядається як однорідний блок, визначений з погляду економічних показників, а не різнорідності його культур та народів, що неоднозначно впливає на якість людського капіталу.

Ще одним чинником його формування є демографічна ситуація в АСЕАН. Зростання народжуваності веде до зростання робочої сили, тому зростає кількість транснаціональних компаній та великі інвестиції у регіон. Робоча сила АСЕАН становить 67,6 % від загальної чисельності населення із зростаючим числом кваліфікованих робітників. Крім того, поступова лібералізація ринку праці також створює стимул для діяльності з професійного навчання, конкуренції серед робітників з різних країн регіону, тим самим підвищується якість готової продукції

та праці загалом [48]. Наприклад, В'єтнам, Таїланд та Індонезія в даний час використовують трудомісткі виробничі процеси, особливо в текстильній, автомобільній та електронній промисловості, через нижчі витрати на робочу силу порівняно з Китаєм. Сприятливі торгові та політичні угоди призвели до регіональної інтеграції, сприяли економічному зростанню та розвитку ринку логістики у регіоні [49].

Гендерне порівняння частки участі у робочій силі показує, що у всіх десяти державах – членах АСЕАН рівень участі чоловіків вищий, ніж жінок. Гендерна нерівність у 2021 р. було найвищим в Індонезії – 83,1% для чоловіків, порівняно з 51,9% для жінок. Далі слідували Філіппіни та М'янма з 74,8 % та 76,8 %, 47,6 % та 49,6 % відповідно. І це також суттєво впливає на якість людського капіталу.

Країнам АСЕАН вдалося досягти високих рівнів економічного зростання та суттєво скоротити бідність за останні 20 років.. Представимо показники розвитку людського капіталу країн АСЕАН в 2.6:

Таблиця 2.6

Показники розвитку людського капіталу країн АСЕАН у 2021 році

Країни	Індекс людського розвитку	Населення, млн.	ВВП на душу населення (в дол. США)	Робоча сила (млн. осіб)	Кваліфікована робоча сила (% робочої сили)
Бруней	0,838	0,44	27 466	0,22	78,8
Камбоджа	0,594	16,72	1512	9.16	14.3
Індонезія	0,718	273,52	3869	134,62	42,0
Лаос	0,613	7,28	2360	3,83	34,2
Малайзія	0,810	32.37	10 401	15.90	66,8
Мянма	0,583	54,41	1400	22,95	28.1
Філіппіни	0,718	109,58	3298	43,72	29,9
Сінгапур	0,938	5,69	59 797	3,47	84,0
Тайланд	0,777	69,80	7189	38,48	38,8
Вєтнам	0,704	97,34	2785	56,54	39,4

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

При цьому, майже 40% загальної робочої сили в АСЕАН зайняті у сільському господарстві, стільки ж (41%) зайнято у сфері послуг, тоді як 19% задіяні в промисловості— хоча ця картина відрізняється в різних країнах регіону.

В'єтнам і Таїланд мають більше робочої сили в сільському господарстві, тоді як Сінгапур, Малайзія, Філіппіни та Індонезія мають більше робочої сили, що базується на послугах. Малайзія має найбільшу частку робочої сили в сфері промисловість.

Протягом наступного десятиліття основні чинники розвитку людського капіталу країн АСЕАН наступні: професійної зміни, включаючи підключення до мобільного Інтернету, нові технології, дешева обчислювальна потужність і аналітика даних, гнучка й дистанційна робота. Все це призвело до збільшення робочих місць, згідно з регіональними опитуваннями бізнес-лідерів та керівників кадрів для дослідження на Форумі «Майбутнє робочих місць». Зокрема, транспорт і логістика, продажі, менеджмент і ділові, юридичні та фінансові сфери, за результатами дослідження розширюються в країнах АСЕАН.

З ростом кількості молодих, добре освічених працівників, кілька економік у регіоні є вигідними для порівняння з глобальними стандартами щодо наявності кваліфікованого таланту. Зокрема, Малайзія, Сінгапур, Філіппіни та Індонезія отримала високі оцінки від компаній щодо легкості пошуку кваліфікованих співробітників.

Однак уявна якість освіти та навчальні програми дуже відрізняються між собою у країнах та у різних частинах екосистеми. У Камбоджі, Лаосі і Таїланді, наприклад, оцінюється навчання персоналу без відриву від виробництва порівняно вище, ніж решта місцевої освіти екосистеми, вказуючи на місцеві компанії, які здійснюють свої власні заходи для забезпечення запасу талантів [50].

Майже в усіх галузях промисловості вплив технологій та інші зміни скорочують термін придатності працівників та набір їх навичок. Наприклад, через технологічні збої робототехніки та машинного навчання, вони не повністю можуть замінити існуючі професії та роботу людей.

Реформатори освіти в усьому світі часто дивилися на Сінгапур як зразок для наслідування, і регіон АСЕАН, безумовно, може наслідувати їх успіх У Сінгапурі поряд із потужною фінансовою підтримкою з боку уряду країна продовжує підвищувати гнучкість своєї робочої сили, надаючи безперервну освіту, таку як

ініціатива Skillsfuture. Державні витрати на безперервну освіту з кожним роком збільшуються і перевищують 1 мільярд сінгапурських доларів на рік.. Проте інші економіки регіону також почали переорієнтацію своєї освіти та навчання, для узгодження з їхніми власними майбутніми шляхами розвитку і вимогами до навичок, виходячи за межі вузької уваги лише на академічні навички [67].

Наприклад, В'єтнам інвестував значною мірою в освіту та змінив свою навчальну програму. Професійна освіта Малайзії, створена в 2010 році, допомогла поліпшити репутацію професійно-технічної освіти в країні та показала вищий рівень успішності при працевлаштуванні, ніж для вищої освіти.

Нарешті, Індонезія почала тіснішу координацію між своїми міністерствами економіки та освіти. Враховуючи складність управління змінами зацікавлені сторони бізнесу також повинні враховувати під час вкладення в людський капітал. Співпраця в питаннях талантів, а не конкуренція є необхідною стратегією. Багатовекторне партнерство та співпраця з використанням досвіду кожного партнера в доповненні є неодмінними компонентами реалізації масштабованого рішення для майбутніх навичок.

У АСЕАН існує потреба у сміливому лідерстві та стратегічних діях всередині компаній, включаючи партнерство з державними установами та галузями освіти. Мобільність талантів усередині АСЕАН має ключову роль в оптимізації довгострокової людської діяльності регіону та потенціалу капіталу.

На даний момент моделі трудової міграції в АСЕАН зосереджені на кількох односторонніх коридорах: Камбоджа, Лаос і М'янма, Таїланд (55% загальна трудова міграція всередині АСЕАН); з Індонезії в Малайзія (16%); і з Малайзії в Сінгапур (16%) [9]. Крім того, можливість передачі та визнання освіти та навичок через загальні протоколи сертифікації також буде необхідно для отримання повної вигоди від інтеграції.

Удосконалені механізми розвитку навичок та взаємне визнання професійних кваліфікацій і стандарти між країнами АСЕАН також дуже ефективні як підходи до усунення невідповідності розвитку людського капіталу. Серед цілей, які ставить перед собою регіон, є розвиток грамотності, розвиток освітніх мереж, підвищення

рівня кваліфікації, створення дослідницьких кластерів та ініціативи програмного рівня, такі як регіональні професійно-технічні навчальні ініціативи тощо.

До сьогоднішнього часу 10 країн-членів АСЕАН продемонстрували, що розвиток людського капіталу (РЛК) є основним компонентом зусиль регіону та вектором його розвитку [66].

Проте, лише на 36-му саміті АСЕАН у розпал пандемії COVID- 19, у 2020 році АСЕАН висунула Декларацію АСЕАН про розвиток людських ресурсів на світовому ринку праці. Це був новий етап регіонального РЛК в АСЕАН, оскільки він встановив стратегічне бачення РЛК у регіоні, яке включало 15 заходів, що спричиняють узгодження рамок політики РЛК у країнах-членах; розвиток кадрової інфраструктури, такої як Інтернет та інформаційні технології; та координація між «відповідними галузевими органами АСЕАН, приватним сектором, академічними колами, тристоронніми партнерами та іншими заінтересованими сторонами» [68].

Відповідно до цієї декларації було створено Раду АСЕАН з ТПОП і опубліковано Регіональний звіт про готовність до розвитку людських ресурсів в АСЕАН. У звіті докладно розглядається роль розвитку людського капіталу (РЛК) у АСЕАН і чітко протиставляється концептуально схожим термінам, як-от управління людськими ресурсами. Після аналізу готовності РЛК у державах-членах АСЕАН звіт завершується шістьма рекомендованими сферами щодо РЛК, а саме: (1) просувати культуру РЛР; (2) прийняти інклюзивний підхід; (3) зміцнювати допоміжні структури; (4) модернізувати освітні програми; (5) підвищення кваліфікації кваліфікованих педагогічних кадрів; та (6) заохочувати участь ділового сектора у РЛР.

Розвиток людських ресурсів продовжує відігравати важливу роль у постійних зусиллях щодо усунення розриву у розвитку між країнами-членами АСЕАН з четвертою Ініціативою щодо робочого плану інтеграції АСЕАН (2021–2025 рр.), яка включає діяльність, пов'язану з РЛК, спрямовану на підвищення регіональної конкурентоспроможності, що формується в країнах АСЕАН [50].

У контексті Південно-Східної Азії АСЕАН є цільовою організацією для своїх 10 держав-членів, оскільки вона відіграє вирішальну роль у визначенні бачення та

спрямування для нарощування потенціалу РЛК у регіоні. Як показує наше дослідження, АСЕАН створила інституційну архітектуру для сприяння розвитку людських ресурсів у регіоні. Успіхи регіонального розвитку людських ресурсів в АСЕАН забезпечується розвинутими та функціональними інститутами.

Соціально-культурна спільнота АСЕАН, яка є одним із трьох стовпів спільноти АСЕАН, спеціально націлена на просування АСЕАН як центру РЛК та навчання в регіоні. Розвиток людських ресурсів в АСЕАН також підтримується такими установами, як Мережа університетів АСЕАН, Рада АСЕАН з ТПО, Майбутня робоча сила АСЕАН, Фонд АСЕАН та Ресурсний центр АСЕАН.

Результати аналізу також вказують на важливу роль міжнародних та урядових агентств з розвитку як організацій, що сприяють розвитку регіональних РЛК в АСЕАН. Слід особливо відзначити роль Світового банку, Міжнародної організації праці та Азіатського банку розвитку. Наприклад, Міжнародна організація праці та Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй фінансували пов'язані з РЛК проекти, реалізовані в рамках першої Ініціативи з інтеграції АСЕАН. Ці установи не лише надали АСЕАН фінансові ресурси та ноу-хау, але й зробили свій внесок у нарощування людського потенціалу в регіоні. ЯК

Що стосується урядових агентств з розвитку окремих країн, то наочними прикладами можуть бути Німецьке товариство міжнародного співробітництва (GIZ) та Японське агентство міжнародного співробітництва (JICA). Наші дані, отримані аналітичним шляхом, свідчать, що GIZ підтримує АСЕАН допомагаючи нарощувати потенціал, а також консультаційної та технічної підтримки [63]. Наприклад, покращення систем управління персоналом було предметом особливої уваги проєкту GIZ «Заохочення конкурентоспроможності в рамках Ініціативи інтеграції АСЕАН».

Багато з проєктів JICA в АСЕАН спеціально націлені на РЛК, у тому числі проект, спрямований на підвищення освітнього та навчального потенціалу Малайзійського агентства із забезпечення дотримання морського законодавства, та стипендіальні проєкти РЛКР на Філіппінах. Нещодавно було підписано Угоду про технічне співробітництво між Японією та АСЕАН, в якій викладається пряма

допомога ЛІСА АСЕАН як міжнародної організації, включаючи технічну підготовку, придбання обладнання та мобілізацію експертів для об'єктів АСЕАН, такі як Секретаріат АСЕАН, а також освітні та дослідницькі інститути.

Серед функціональних інститутів, які роблять свій внесок у нарощування потенціалу РЛК в АСЕАН, ми наголосили б на наступних субрегіональних програмах співпраці: Трикутник зростання Індонезія-Малайзія-Таїланд, Програма субрегіону Великого Меконгу та Програма Бруней-Індонезія-Малайзія; Східна зона зростання АСЕАН на Філіппінах, і це лише деякі з них. Різні ініціативи в регіоні, які здійснюються в рамках цих субрегіональних програм, часто націлені на певні аспекти РЛК та використовують стандарти компетентності АСЕАН (як зразок Азіатський банк розвитку).

Регіональний розвиток людських ресурсів в АСЕАН здійснюється за допомогою багатьох заходів, що виходять за рамки регіональних, національних, суспільних та організаційних кордонів [70]. Регіональний РЛК в АСЕАН тягне за собою безліч заходів, що включають організаційні, національні, суспільні та регіональні кордони. Різні пов'язані з РЛК проєкти та програми в рамках Ініціативи з інтеграції АСЕАН є яскравими прикладами діяльності, яку ми пов'язуємо з регіональним РЛК.

Регіональні заходи в галузі РЛК також включають Конкурс навичок АСЕАН, що проводиться раз на два роки, призначений для підтримки розвитку робочої сили в АСЕАН, особливо в тому, що стосується регіональних зразкових стандартів компетентності.

Крім того, що члени кожної країни АСЕАН змагаються у досягненнях в сфері розвитку людського капіталу. Так, на 11-му Конкурсі професійної майстерності АСЕАН учасники змагалися у 23 сферах, включаючи зварювання, веб-дизайн, мобільну робототехніку та системне адміністрування ІТ-мереж, тоді як обслуговування літаків та колористика були двома новими областями навичок, продемонстрованими на конкурсі [53].

Іншим прикладом регіонального РЛК є діяльність з навчання та розвитку, яку проводить Ресурсний центр АСЕАН. Наприклад, Ресурсний центр АСЕАН у

Сінгапурі провів навчальні програми для більш ніж 350 учасників з інших держав-членів АСЕАН у 2016–2019 роках [70].

Крім того, Фонд АСЕАН реалізував програми та ініціативи у співпраці з різними партнерами, включаючи урядові агенції з розвитку та комерційні організації.

Серед іншого програма Future Ready ASEAN надала платформу для онлайн-навчання молоді АСЕАН цифровим навичкам. Станом на 2021 рік програмою скористалися понад 34 500 малозабезпечених молодих людей та 1000 педагогів та некомерційних інструкторів в АСЕАН [68].

Необхідність економічної інтеграції та співробітництва між державами-членами є важливою умовою виникнення та розвитку регіонального розвитку людських ресурсів в АСЕАН.

АСЕАН виникла головним чином як спроба зміцнити безпеку та зберегти суверенітет у регіоні. Водночас, наше дослідження показує, що саме визнана необхідність економічного співробітництва та інтеграції між державами-членами АСЕАН призвела до більш цілеспрямованого та систематичного підходу до РЛК. Зокрема, аналіз вказує на Угоди про взаємне визнання та Довідкову структуру кваліфікацій АСЕ як репрезентативні приклади такого цільового підходу.

Прийняття Хартії АСЕАН та прийняття Плану Економічного співтовариства АСЕАН заклали основу для подальшого економічного співробітництва та інтеграції між державами-членами АСЕАН. Зокрема, План Економічного співтовариства АСЕАН закликав до полегшення вільного потоку послуг, а також гармонізації та стандартизації, включаючи визнання професійних кваліфікацій.

У 2009 році держави-члени АСЕАН підписали угоди про взаємне визнання (MRA) в галузі інженерії, догляду за хворими, архітектури, геодезії, медичних послуг, стоматологічних послуг, бухгалтерських послуг та туризму. У цих MRA сформульовані компетенції та вимоги до цих професій відповідно до Довідкової системи кваліфікацій АСЕАН. MRA також забезпечують вільний потік сертифікованих фахівців у відповідних галузях по всьому регіону.

Відповідно до звіту Азіатського банку розвитку про MRA в АСЕАН, держави-члени АСЕАН домоглися прогресу у (a) створенні офісів та органів для реалізації MRA та (b) включенні принципів MRA до національного законодавства. Водночас відбулася затримка у реалізації всього потенціалу MRA через відсутність конкретних процедур та механізмів, які могли б використовувати професіонали [47].

Незважаючи на прогрес у сфері РЛК, АСЕАН долає труднощі у регіональному РЛК. Однією із постійних проблем з переміщення кваліфікованої робочої сили у регіоні через MRA. Вчені зазначають, що коли сертифіковані фахівці вирішують переїхати в іншу державу-член АСЕАН, вони повинні враховувати витрати на імміграцію, втрату соціальних та сімейних зв'язків та різницю в заробітній платі при своєму прийнятті рішення працювати в іншій країні-члені АСЕАН.

Наприклад, У державах-членах з нижчим соціально-економічним статусом, таких як Лаоська Народно-Демократична Республіка, де працівників більше мотивує різниця в заробітній платі, лише 1,3% працівників навіть зайняті за однією з професій, схвалених MRA.

Фахівці з розвитку людських ресурсів мають фінансові можливості для вирішення багатьох проблем, з якими стикається АСЕАН. Для цього в Регіональному звіті про готовність до розвитку людських ресурсів в АСЕАН було сформульовано такі рекомендації:

– розширювати співробітництво в галузі РЛК між країнами-членами АСЕАН;

– забезпечити наявність у всіх країн-членів АСЕАН узгодженої політики в галузі РЛР та адекватне фінансування;

– включення мислення про майбутні навички до навчальних програм загальної освіти, ТПОП та вищої освіти;

– розвиток компетенцій інструкторів та вчителів у всьому регіоні та сприяння подальшому партнерству між навчальними закладами та бізнесом.

Дані заходи будуть сприяти регіональному розвитку РЛК у країнах АСЕАН.

Кожна держава АСЕАН має власні відносно сильні та слабкі чинники конкурентоспроможності. Регіон ще не проводить єдину економічну політику.

Проте освіта, технологічний розвиток та інноваційний потенціал є тими факторами, які дозволяють країнам займати високі позиції не лише у регіоні, а й у глобальному масштабі. Однією зі складових Глобального інноваційного індексу є показник креативності, за яким держави АСЕАН не займають дуже високі позиції. Це може стати серйозною перешкодою для виникнення нових ідей та проектів у майбутньому та знизити конкурентоспроможність країн. Так як на сьогоднішній день значного розвитку набуває креативна економіка, тому низькі показники креативності знижують конкурентоспроможність людського капіталу даних країн.

Розвиток та поширення нових технологій, викликаний четвертою промисловою революцією, веде до суттєвих змін у світових економічних відносинах. Використання наявних переваг та протистояння загрозам у рамках таких відносин можливе лише за умови мобілізації всіх ресурсів, у тому числі людського потенціалу, не тільки на національному, а й на регіональному рівнях. Конкурентоспроможність АСЕАН у майбутньому залежить від того, наскільки уряди країн-членів угрупування будуть готові здійснювати скоординовану політику.

Інновації сприяють активізації інклюзивного зростання, коли мешканці навіть найвіддаленіших районів АСЕАН можуть брати участь у прийнятті економічних рішень та реалізовувати свій потенціал за допомогою віддаленого доступу, що дозволить підвищити конкурентоспроможність економіки регіону.

Існує також необхідність переоцінити роль фахівців-практиків у галузі РЛК у боротьбі з цими викликами. Рухаючись уперед, держави-члени АСЕАН повинні приділяти першочергову увагу можливостям для налагодження зв'язків між фахівцями-практиками у сфері розвитку людських ресурсів та подальшого партнерства між освітніми та навчальними закладами у регіоні. Крім того, необхідно здійснити зусилля для покращення збору даних та аналізу існуючих зусиль у галузі РЛК для створення більш заснованих на фактичних даних РЛК. Таким чином, дане дослідження можна розглядати як внесок у дискурс, що зароджується, про роль РЛК і фахівців з РЛК в АСЕАН.

2.3. Людський капітал і вирішення проблеми міжнародної трудової міграції в країнах АСЕАН

Ринок праці АСЕАН характеризується значними внутрішньо-регіональними потоками трудової міграції, які зростають протягом останніх десятиліть. Трудові мігранти переїжджають до інших країн усередині регіону та поза ним у пошуках кращих можливостей. У країнах АСЕАН у 2021 р. працювало 7,1 млн. мігрантів, які прибули туди з інших країн регіону, більшість становлять низькокваліфіковані працівники [67].

Серед драйверів зростання міграційних потоків усередині АСЕАН виділяють відмінності в рівні економічного розвитку та доходів населення країнах регіону, і навіть скорочення деяких країнах працездатного населення, обумовлене збільшенням темпів старіння населення, і збереження тенденції приросту молодого населення інших.

Як наслідок, такі країни, як Сінгапур, Таїланд і В'єтнам, меншою мірою Малайзія, найближчим часом зіткнуться зі скороченням робочої сили, час у Камбоджі, Індонезії, Лаосі, М'янмі та на Філіппінах очікується збільшення населення, що виходить на ринок праці [58].

Таким чином, невідповідність попиту та пропозиції на національних ринках робочої сили АСЕАН стимулюватиме людей працездатного віку шукати роботу в інших країнах, насамперед усередині регіону.

Нині центрами тяжіння внутрішньо-регіональних міграційних потоків є Малайзія, Сінгапур та Таїланд. До початку пандемії COVID-19 тут знайшли робочі місця 96% (6,5 млн осіб) мігрантів із країн АСЕАН. При цьому більшість трудових мігрантів виїжджає у пошуках роботи в інші країни регіону з Камбоджі, Індонезії, Лаосу та М'янми.

Хоча приріст населення в Малайзії залишається відносно високим, але внаслідок економічного зростання, урбанізації та недостатньої участі жінок у робочій силі (54,7% жінок працездатного віку зайняті на ринку праці [9] формується великий попит на трудових мігрантів.

За даними імміграційного департаменту Міністерства внутрішніх справ, станом на вересень 2021 р. у Малайзії було працевлаштовано в тіньовому секторі 1,98 млн працівників-мігрантів, що становило близько 20% робочої сили країни. При цьому Всесвітній банк оцінював кількість трудових мігрантів у Малайзії від 2,96 до 3,26 млн осіб (у 2019 р.), у тому числі від 1,23 до 1,46 млн із них були зайняті у неформальному секторі економіки. Вони приїжджають до країни з Індонезії, М'янми, Філіппін, а також Непала і Бангладеш. Мігранти в Малайзії здебільшого виконують малокваліфіковану роботу і складають близько 30% від зайнятих у сфері послуг та 25% від зайнятих у сільському господарстві, а також працюють у будівництві та всередині домогосподарств (робота по дому) [6].

У Сінгапурі, чиє населення становить 5,9 млн жителів, грудні 2021 р. працювали 1,231 млн мігрантів, які приїхали сюди здебільшого з Індонезії, Філіппін та Бангладеш. Це менше, ніж у 2020 р., коли їх налічувалося 1,427 млн., або близько 38% усієї робочої сили. Майже 47% роботодавців країни відчувають труднощі при заповненні вакансій [9]. Цей факт підтверджує значення трудових мігрантів для сінгапурської економіки Уряд країни усвідомлює важливість присутності трудових мігрантів на ринку праці та проводить відповідну політику у сфері трудової міграції. Так, тут діють спеціальні механізми захисту мігрантів, що передбачають підбір робочих місць для працівників-іноземців, які прибувають як до окремих підприємств, так і в інших секторах економіки. Крім того, Сінгапуру вдалося досягти значного рівня безпеки на робочих місцях, які займають мігранти. Багато в чому це стало можливо завдяки тому, що роботодавців зобов'язали оплачувати послуги медичного страхування для зайнятих у них мігрантів, що стимулює їх підтримувати стандарти охорони праці. З 2004 р. по 2018 р. кількість смертельних травм на робочому місці знизилось на 75%, і Сінгапур посів 7-е місце серед країн ОЕСР з цим показником. [3, с.41]

Уряд Сінгапуру створив інструменти доступу до інформації щодо трудового законодавства працівників-мігрантів, які потребують допомоги, організувавши цілодобово діючі «гарячі лінії». Роботодавцям законодавчо заборонено утримувати документи (паспорти) мігрантів. Водночас захист прав мігрантів, які працюють у

домогосподарствах (робота по дому) не передбачений в рамках трудового законодавства Сінгапуру [3, с.44].

Здійснивши перехід від країни – джерела трудових мігрантів у 1990-х роках до країни – реципієнта міграції протягом двох десятиліть, Таїланд став найважливішим напрямом міграційних потоків із країн-сусідів та інших країн АСЕАН.

На листопад 2020 р. у Таїланді було 2,3 млн. зареєстрованих трудових мігрантів, що становить не менше 7,6% робочої сили. країни. У разі старіння населення, коли, з одного боку, частка працездатного населення скорочується, а з іншого – необхідно більше працівників для догляду за людьми похилого віку, високий попит на робітників-мігрантів у Таїланді збережеться і в майбутньому.

Більшість мігрантів, які шукають роботу в Таїланді, приїжджають з Камбоджі, Лаосу та М'янми та отримують робітники місця у сільському господарстві, рибальстві, будівництві та на виробництві, а також виконують роботу всередині домогосподарств [57].

У 2002–2003 роках уряд Таїланду підписав меморандуми про взаєморозуміння у сфері зайнятості з урядами Камбоджі, Лаосу та М'янми, які відкрили офіційні канали для регулярної трудової міграції до Таїланду з сусідніх країн. У 2016–2018 роках. Таїланд розробив комплексну правову базу для управління трудовою міграцією, та мігранти, які вже працювали у Таїланді неофіційно, отримали можливість офіційно зареєструватись.

За цей період 1,827 млн. трудових мігрантів легалізувалися на ринку праці Таїланду. У грудні 2021 р. оголошено нову програму легалізації мігрантів з Камбоджі, Лаосу та М'янми з метою підвищення контролю над поширенням COVID-19. Відповідно до програми мігранти, перебувають у В'єтнамі неофіційно, повинні підтвердити своє участь у ній, пройшовши реєстрацію онлайн, а їхні роботодавці мають підтвердити їхню реєстрацію до середини вересня 2022 року.

В даний час понад 560 тис. в'єтнамців працюють за кордоном у більш ніж 43 країнах світу. У 2021 р. із В'єтнаму виїхали 152,53 тис. мігрантів у шість основних країн-реципієнтів: Китай, Японію, Тайвань, Південну Корею, Саудівську Аравію та

Румунія. У рамках регіональної міграції АСЕАН основний Країною для трудової міграції з В'єтнаму є Таїланду [46].

Для переміщення до Таїланду в'єтнамці використовують наземні маршрути через Лаос. Важливо відзначити, що статус більшості працівників-в'єтнамців у Таїланді залишається нелегальним, оскільки «Меморандум про взаєморозуміння», підписаний між В'єтнамом та Таїландом у 2016 р. та покликаний вирішити проблему з легалізацією трудових мігрантів, досі не затверджено.

Ця угода має обмежений характер, оскільки його дія поширюється тільки на сектори рибальства та будівництва, де знаходять робочі місця відносно невелике кількість в'єтнамських мігрантів [49].

Важливо наголосити, що уряд В'єтнаму цілеспрямовано стимулює трудову міграцію як засіб підтримки зайнятості своїх громадян, підвищення їхньої кваліфікації завдяки навичкам, які вони освоюють, працюючи за кордоном, та скорочення бідності з допомогою розширення можливостей в'єтнамців отримувати трудові доходи.

Політика заохочення трудовий міграції включає такі стимули, як право громадян, які мешкають у 20 провінціях В'єтнаму, визначених урядом як «бідні», на отримання субсидій для виїзду та пошуку роботи за кордоном, отримання позичок та інших видів фінансової допомоги на оплату навчання мови країни-реципієнта, професійного навчання, перевірки стану здоров'я тощо. [59].

Трудова міграція є значним джерелом отримання коштів для існування населення М'янми. Тільки легально оформлені грошові перекази мігрантів на батьківщину 2021 р. становили приблизно 3 млрд дол., або 4,6% ВВП країни.

За деякими оцінками, до 10% працездатного населення М'янми працює за кордоном, з них у Таїланді та Малайзії зайняті майже 2 млн м'янмців [8]. При цьому трудова міграція з М'янми мало регулюється урядом. Легальна міграція з країни спрямована головним чином на більш розвинені країни Азії та Близького Сходу, а нелегальні мігранти шукають зайнятість у сусідніх країнах регіону із середнім рівнем доходу на душу населення.

У Лаосі трудова міграція залишається важливим джерелом отримання коштів для існування, що пояснюється повільнішим скороченням бідності порівняно з іншими країнами АСЕАН. Приблизно 1,3 млн лаоських громадян проживають та працюють за кордоном. Таїланд є найбільшою країною, куди в прикордонні провінції та великі міста їдуть лаоські мігранти насамперед через різницю у заробітній платі.

Мінімальна заробітна плата у Таїланді більш ніж удвічі перевищує мінімальну зарплату в Лаосі, яка еквівалентна 900 тис. лаоських стосів або 110 дол. Лаоські мігранти в Таїланді зайняті в основному у сфері домашньої праці, будівництві, виробництві, сільському господарстві та індустрії розваг. Велика частка мігрантів-лаосців, як правило, жінки (56% усіх мігрантів з Лаосу), зайняті у домашніх господарствах без оформлення офіційного статусу трудового мігранта [57].

У законодавчій базі, яка регулює трудову міграцію з Лаосу, залишається низка прогалин. «Меморандум про взаєморозуміння» між Таїландом та Лаосом був підписаний у 2016 р. та розширив попередні угоди між країнами завдяки включенню до сфери співробітництва тем соціального захисту мігрантів та розвитку їхніх навичок. Однак лише невелика кількість лаоських мігрантів в'їжджає до Таїланду відповідно до меморандуму через складність адміністративних процедур та необхідності їх оплати.

Мігранти з Камбоджі у 2021 р. становили понад 1,1 млн. людина. Багато хто залишив батьківщину через відсутність можливості працевлаштування всередині країни, а також більшу заробітну плату, яку вони можуть отримувати в інших країнах регіону. Основна країна, куди спрямовані міграційні потоки з Камбоджі, – Таїланд, де камбоджійці знаходять зайнятість у рибальстві, сільському господарстві, будівництві, обробній промисловості та сфері послуг, включаючи працю всередині домашніх господарств [48].

До внутрішньо-регіональних міграційних потоків залучено також індонезійські мігранти, які здебільшого їдуть до Малайзії для роботи у сільському господарстві та всередині домогосподарств. Малайзійці, які виїжджають на роботу

за кордон, у свою чергу шукають зайнятість у Сінгапурі. При цьому Філіппіни є значним джерелом трудової міграції до країн Близького Сходу та США.

З початком пандемії COVID-19 у країнах-реципієнтах були введено заходи (передусім обмеження видачу віз) щодо зниження припливу трудових мігрантів.

У Малайзії у квітні та травні 2021 р. різко скоротилася кількість нових віз, що видаються працівникам, які прибувають з-за кордону. Оформлення дозволів на роботу для іноземців у Таїланді у той же період поменшало до третини від докризового рівня [67].

У Сінгапурі число робітників-мігрантів знизилося більш ніж на 5%, або більш ніж на 70 тис. людина у першій половині 2021 р. Видача дозволів на роботу іноземним громадянам у Сінгапурі скоротилася на 8,5% [67].

У другому кварталі 2021 р. кількість в'єтнамців, які виїжджають у пошуках зайнятості з країни впало до 6% від відповідного показника за перший квартал того ж року, а сукупно за перші три квартали 2020 р. склало лише 41% від показника 2020 р.

В Індонезії у 2021 р. трудова міграція склала 38% від обсягів попереднього року. Кількість працівників, які виїхали з Таїланду за кордон протягом перших шести місяців 2021 р., знизилася на 61% порівняно з першим півріччям попереднього року [49].

Негативні ефекти пандемії на робочу силу країн АСЕАН посилюється високим рівнем неформальної зайнятості і великою часткою жінок-робітниць у деяких секторах, де відбувається скорочення економічної активності. Працівників, зайнятих у неформальному секторі, легше звільнити, бо з ними, як правило, не укладаються трудові договори. Варто наголосити, що неформальні працівники мають обмежені можливості доступу до соціального захисту, для них відсутні гарантії збереження зайнятості та повторного працевлаштування [13].

У секторі туризму та торгівлі, які тісно пов'язані з обслуговуванням туристів, у країнах АСЕАН зайняті переважно жінки. Скорочення або повне припинення туристичних потоків призводить до ліквідації робочих місць у даних галузях та зростання частки безробітних жінок. При цьому для жінок вища ймовірність

втратити оплачувану роботу, оскільки умовах ізоляції та закриття дитячих навчальних закладів на них плечі лягає більше домашньої праці, у тому числі нагляд за дітьми та його навчання. Це обмежує їхні можливості зберегти робочі місця.

При цьому, багато мігрантів, які втратили робочі місця в умовах економічної кризи, спричиненої пандемією, через закриття проїзду між країнами регіону та обмеження переміщень усередині країн, що не змогли залишити країни призначення через прикордонні пункти пропуску. Крім того, працівники-мігранти зіткнулися з непередбаченими транспортними витратами та збільшенням часу очікування при перетині кордонів. через велику кількість охочих повернутися на батьківщину [58].

Дві країни АСЕАН вжили заходів для повернення своїх громадян: Філіппіни та В'єтнам. Філіппіни запровадили механізми надання грошової допомоги для репатріації громадян, які працюють за кордоном. Бажання скористатися нею у 2021 р. висловили 600 тис. мігрантів. Уряд В'єтнаму з квітня по липень 2021 р. повернув до країни понад 19,6 тис. працівників-мігрантів, організувавши 80 спеціальних авіарейсів [59]. Загалом криза, пов'язана з пандемією COVID-19, загострила цілу низку проблем у сфері трудової міграції регіону. Серед них висока щільність мігрантів у житлових приміщеннях, що стало основним чинником поширення коронавірусу серед трудових мігрантів [6]. Крім того, в умовах економічного спаду та втрати мігрантами робочих місць у галузях, які постраждали від локдауну, на перший план вийшла проблема відсутності соціального захисту для трудових мігрантів Насамперед це стосується зайнятих у неформальній економіці, частка яких у країнах регіону варіюється від 10,6% усієї робочої сили в Малайзії, до 90,3% - в Камбоджі [57].

Таким чином, проблема регулювання внутрішньо-регіональної міграції є для країн Південно-Східної Азії дуже актуальною. Однак кожне з держав регіону діє на основі свого національного законодавства, у межах своїх можливостей реалізації національної міграційної політики.

Більшість країн Асоціації надзвичайно обережні щодо підписання будь-яких міжнародно-правових актів, сприяють формуванню єдиної міграційної політики АСЕАН. У результаті спостерігається недостатність контролю над міграційними

потоками у багатьох країнах регіону, порушення прав і свобод трудових мігрантів, загострення негативних наслідків міграції, що загалом справляє деструктивний вплив на формування регіональної цілісності та стабільності.

Міграція може мати важливі переваги для економічного розвитку, хоча її вплив залежить від рівня кваліфікації іммігранта; мігранти можуть заповнити нестачу робочої сили, сприяти підвищенню кваліфікації та сприяти економічному зростанню в країнах призначення. Представимо в 2.7 кількість міжнародних мігрантів у країнах-членах АСЕАН за країнами призначення за 2000-2019 роки.

Таблиця 2.7

Кількість міжнародних мігрантів у країнах-членах АСЕАН за країнами призначення, 2000-2019 рр

Країни	Міжнародні мігранти у відсотках від загальної кількості населення			Всього мігрантів	Частка жінок серед мігрантів, %	Мігранти працездатного віку	Чиста міграція
	2000	2010	2019				
Бруней	28,9	25,9	25,5	111	43,4	105	65
Камбоджа	1,2	0,6	0,5	79	46,1	73	-1019
Індонезія	0,1	0,1	0,1	353	41,8	317	-4180
Лаос	0,4	0,5	0,7	48	35,6	44	-1299
Малайзія	6,3	8,6	10,7	3430	38,9	3111	1741
М’янма	0,2	0,2	0,1	76	45,2	65	-3623
Філіппіни	0,4	0,2	0,2	219	48,2	167	-5159
Сінгапур	33,6	42,2	37,1	2156	55,9	1980	1815
Тайланд	2	4,8	5,2	3635	49,8	3234	2615
В’єтнам	0,1	0,1	0,1	76	42,1	67	-2608

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН.

Мігранти становлять значну частину населення більшості АСЕАН. З приблизно 9,2 мільйона міжнародних мігрантів працездатного віку, які проживають у країнах АСЕАН – Бруней, Малайзії, Сінгапурі та Таїланді – приблизно 7,1 мільйона прибули з інших країн АСЕВН (1.2). Дві країни АСЕАН з найбільшою часткою мігрантів - Бруней і Сінгапур - мали приблизно 2,2 мільйона мігрантів. У 2019 році в Сінгапурі було близько 2,1 мільйона трудових мігрантів, що становило 37,1 відсотка населення, з яких 56,1 відсотка становили жінки. Бруней мав

приблизно 111 000 мігрантів, що становило 25,5 відсотка загального населення, і серед них 43,4 відсотка були жінки. Мігранти, включаючи мігрантів без документів, становили 5,2 відсотка загального населення Таїланду та 15 відсотків населення Малайзії [69].

У країнах із жорсткою внутрішньою політикою ринку праці імміграція може мати негативні наслідки, Зростаюча кількість студентів-мігрантів з АСЕАН є потенційним джерелом висококваліфікованої робочої сили, яка може підвищити конкурентоспроможність у майбутньому.

Внаслідок цього країнам Асоціації вкрай бажано виробити загальні принципи та розробити заходи щодо впорядкування міграційного законодавства та внутрішньо-регіональної мобільності робочої сили.

По-перше, уряди країн з ринком, що формується, зокрема членів АСЕАН, повинні запровадити і здійснювати політику заохочення освіти та охорони здоров'я для бідних.

Це покращить та посилить формування та накопичення людського капіталу, сприяючи економічному зростанню. По-друге, сприяння подальшому розвитку фінансових ринків або фінансовому розвитку важливо для забезпечення доступу до фінансових продуктів та послуг для бідних, знедолених та дрібних фірм. Ця політика збільшить рівень фінансового розвитку, сприяючи економічному зростанню, а потім і накопиченню людського капіталу та фінансуванню РЛК. Важливо, що існує тісний зв'язок між людським капіталом та фінансовим розвитком. Орієнтація на покращення фінансового розвитку також означає покращення накопичення людського капіталу та навпаки. Будь-яка політика у цих важливих сферах матиме подвійний ефект для економіки та суспільства.

Висновки до розділу 2

Таким чином, керівні принципи АСЕАН, прояснені в Договорі про дружбу та співробітництво 1976 р., підкреслюють взаємну повагу рівності та національної самобутності всіх націй, невтручання у внутрішні справи інших держав-членів та

врегулювання розбіжностей чи суперечок мирними засобами. Ці принципи стали відомі як «Шлях АСЕАН» та стали ключовою частиною формування ідентичності АСЕАН як регіональної організації.

Завдання, з яким стикаються держави-члени АСЕАН, має три аспекти. По-перше, складність процесу визнання кваліфікацій по суті перешкоджає професіоналам, які переміщуються в межах регіону, від оцінки та визнання їх професійних та академічних знань.

По-друге, професіонали стикаються з обмеженим доступом до ринку праці АСЕАН через бар'єри на національному рівні, такі як конституційні положення, які закріплюють певні професії за громадянами, а також складні та непрозорі вимоги та процедури для робочих віз. Нарешті, багато професіоналів самі не зацікавлені у переміщенні в межах регіону через передбачувані культурні, мовні та соціально-економічні відмінності.

Все це частково відбивається у тому, що регіон є нетто-експортером робочої сили на світовому ринку. У 2019 році до регіону прибуло 10,18 мільйона трудових мігрантів, з них 6.5 мільйонів з них переміщуються в межах АСЕАН.

Незважаючи на ці реальні та передбачувані бар'єри, прагнення АЕС сприяти «вільному припливу кваліфікованої робочої сили» є своєчасною політичною метою для АСЕАН відповідно до великих демографічних, економічних та соціальних змін, які відбуваються не тільки в регіоні, а й у всьому світі. Регіон АСЕАН ризикує відстати від конкурентної та орієнтованої на знання глобальної економіки, якщо в цій галузі не буде досягнуто реального прогресу.

Існує кілька глобальних мегатенденцій, які мають вплинути на розвиток людських ресурсів АСЕАН. Цифрова трансформація, зміна клімату та «зелені» інвестиції, при тому, що старіння суспільства створюють нові проблеми та можливості для іноземних інвесторів. Дані тенденції призводять до зміни вимог до навичок.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМКИ АДАПТАЦІЇ МОДЕЛІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КРАЇН АСЕАН ДО УМОВ УКРАЇНИ

3.1. Особливості використання людського капіталу в Україні та завдання його розвитку

Соціально-економічний потенціал кожного регіону України є важливим складником національного багатства країни. Якість людської капіталу впливає на відтворювальні процеси, від нього залежить прибуток конкретних компаній, наповнюваність бюджетів усіх рівнів, зростання ефективності виробництва та привабливість соціальної сфери, якісні зміни у структурі економіки, досягнення в наукових, технологічних, технічні, інноваційні проекти.

Внаслідок цього однією з головних умов розвитку національної та регіональної економіки є формування та розвиток його людського капіталу, що відповідає вимогам сучасної інноваційної економічної системи.

Представимо на рис. 3.1. динаміку чисельності населення України за 2012-2021 роки.

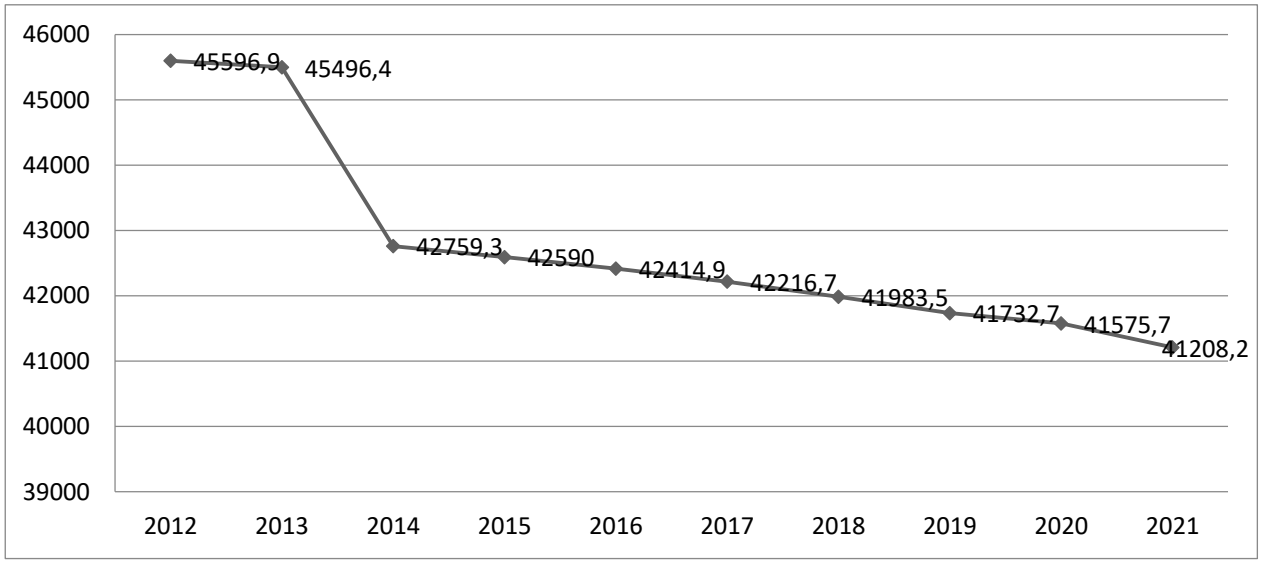

Рис. 3.1. Динаміка чисельності населення України за 2012-2021 роки

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Дані рис. 3.2 показують, що чисельність населення України з кожним роком зменшується, що свідчить про відповідне фізичне зменшення людського капіталу.

Зменшення населення обумовлене ще й міграцією населення, динаміку якої представимо на рис. 3.3.

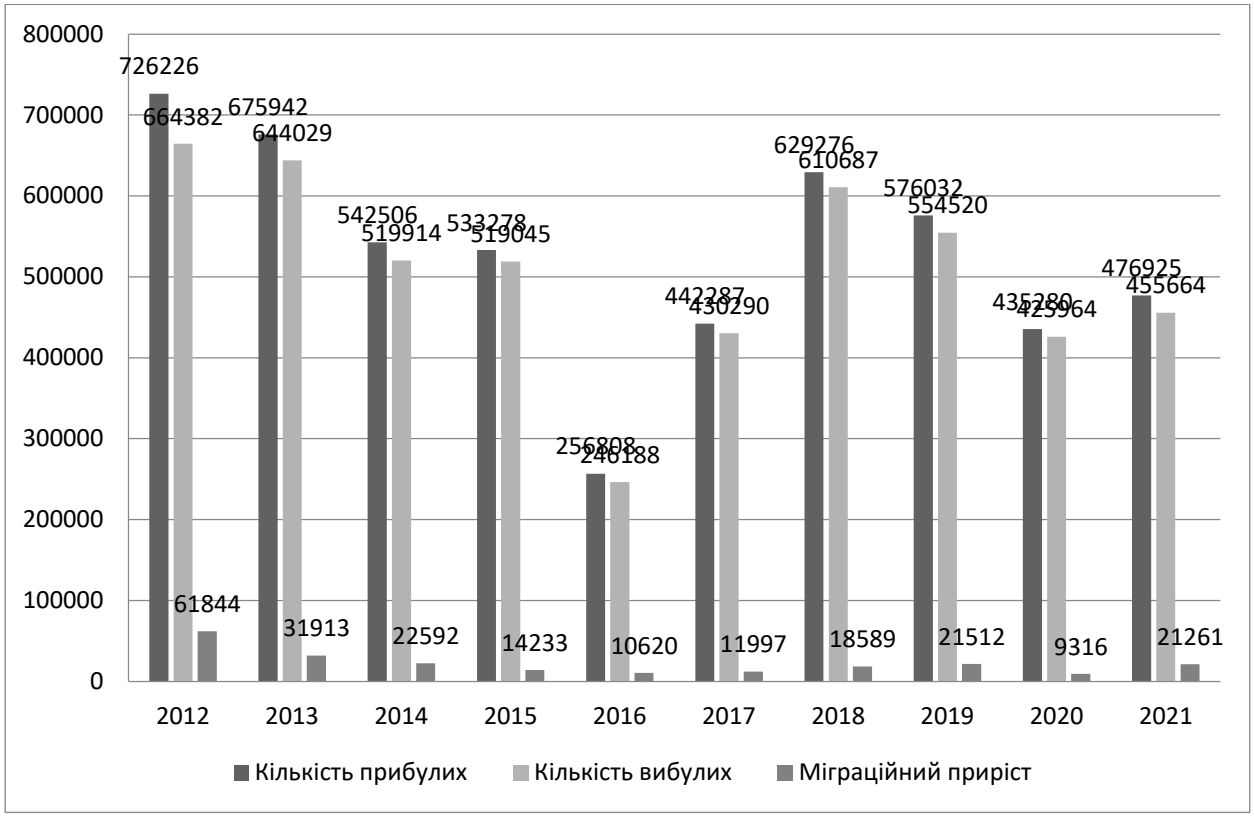

Рис. 3.3. Динаміка міграційних процесів України за 2012-2021 роки

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Дані рис. 3.3. свідчать, найбільшу кількість прибулих осіб спостерігаємо у 2013 та 2018 роках, а найбільша кількість вибулих осіб - у 2012 році. За досліджуваний період наявний міграційний приріст, проте він має тенденцію до зменшення.

Одним з основних показників якості життя населення України є тривалість життя населення. Представимо на рис. 3.4 середню тривалість життя населення України у 2017-2021 роки.

Таким чином, тривалість життя в Україні має тенденцію до зменшення. Так, у 2017 році вона складала 71,98 років, а у 2021 році - 69,77 років.

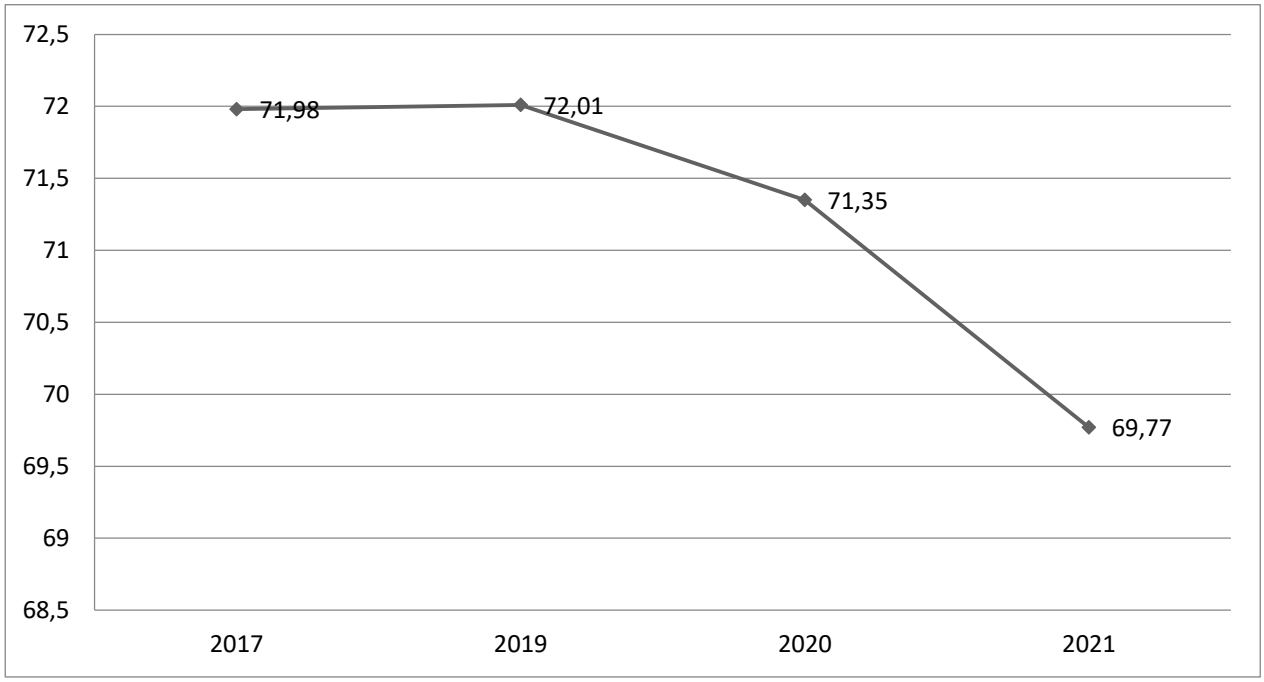

Рис. 3.4. Динаміка тривалості життя населення України за 2017-2021 роки, осіб.

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Одним з найважливіших показників, який допомагає виявити країни з найбільшими проблемами у розвитку людського капіталу, є міжнародний індекс людського розвитку. Це комплексний порівняльний вимірник рівня здоров'я та довголіття, освіти та гідного рівня життя. Здоров'я та довголіття вимірюється середньою очікуваною тривалістю життя, доступ до знань – середньою та очікуваною тривалістю навчання, а гідний рівень життя – валовим національним доходом на душу населення в доларах США за ПКС [9].

На сьогодні позиції України за цим показником – 74 місце серед 189 країн у 2020 році з показником 0,630 [10]. З 2012 року до 2020 року значення індексу людського розвитку в Україні збільшилося на 5,6 %, рис. 3.4. Проте як показує аналіз, показник індексу людського розвитку досі залишається нижче середнього рівня для Європи та Центральної Азії, що обумовлює потребу в цілеспрямованих інвестиціях в охорону здоров'я, освіту та соціальний захист.

В основному зростання індексу людського розвитку останні роки в країні пояснюється зростанням таких складових індексу як середня очікувана тривалість життя при народженні та очікувана кількість років навчання. Тобто в Україні успішно розвивається сфера освіти і зростає кількість високоосвіченого населення і тому значення індексу поступово зростає. Проте рівень життя в Україні залишається надзвичайно низьким, про що свідчать значення показника валового національного доходу на одну особу порівняно з іншими країнами.

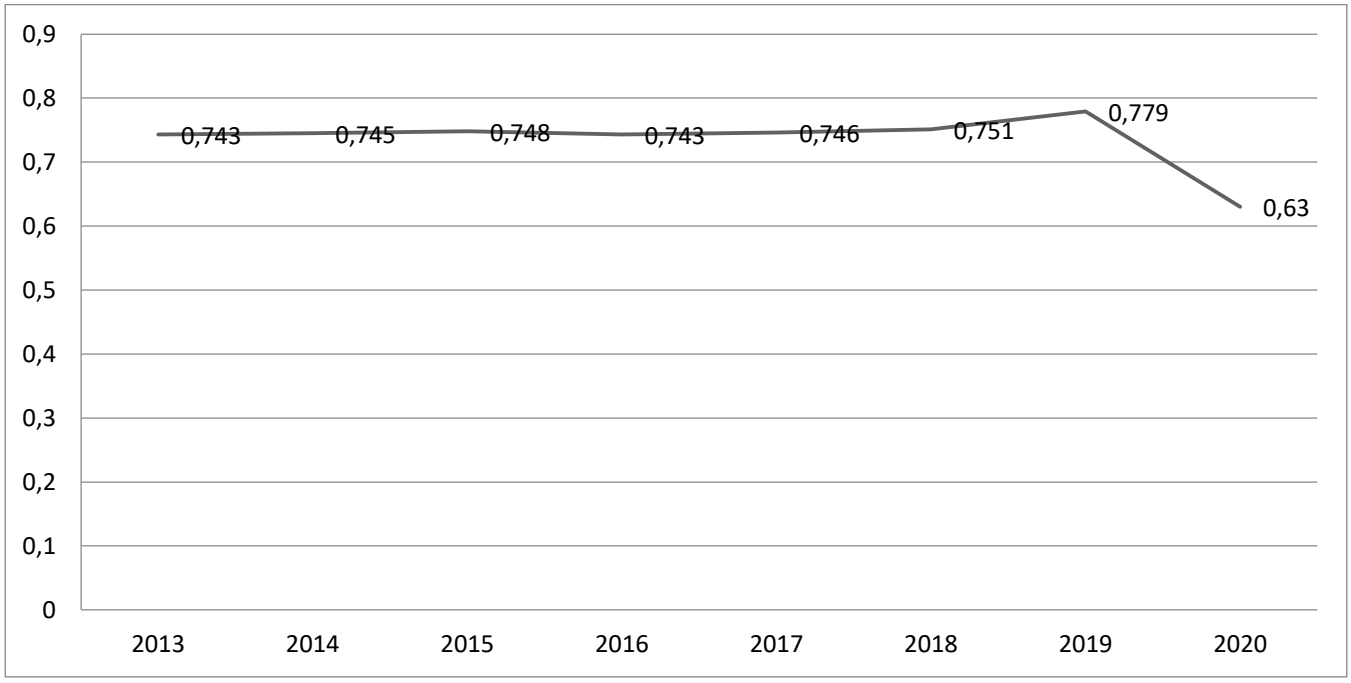

Рис. 3.4. Індекс людського розвитку в Україні, 2013–2020 рр.

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Тобто в Україні живе багато високоосвіченого населення і тому значення індексу поступово зростає.

Представимо на рис. 3.5 витрати на наукові дослідження в Україні за 2012-2019 роки. Таким чином, видатки на науку в Україні мають тенденцію до зростання, що свідчить про зростанні вкладень в розвиток людського капіталу.

Видатки з державного бюджету на сферу освіту зросли у 2019 році порівняно з 2018 роком на 126 %. Видатки на сферу охорони здоров'я на одну особу зросли у 2019 році на 101,9 % порівняно з 2018 роком. Проте рівень життя в Україні

залишається надзвичайно низьким, про що свідчать значення показника валового національного доходу на одну особу порівняно з іншими країнами, тоді зрозуміло, що доходи населення використовують для розвитку ЛК. Пріоритетною метою світової спільноти є створення максимально сприятливих можливостей для реалізації потенціалу населення щодо його інтересів та потреб.

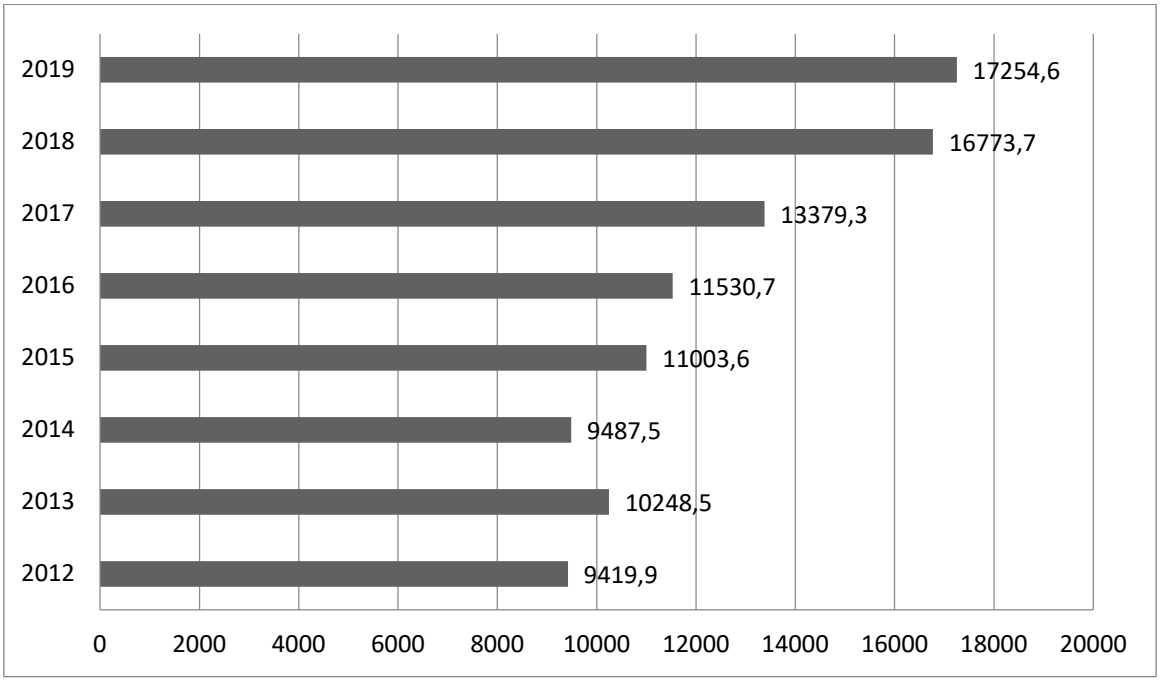

Рис. 3.5. Динаміка витрат на науку в Україні за 2012-2019 роки

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Людина як носій людського потенціалу є найважливішим стратегічним ресурсом будь-якої держави. Тому інвестиції в людину набувають все більшого значення в структурі національного багатства. У першу чергу, це пов'язано з видатками у такі сфери, як охорона здоров'я, освіта, духовний та фізичний розвиток, соціальний захист та соціальне забезпечення. Розвиток людського капіталу в країні можливий за ефективного соціального розвитку. Як можна констатувати з даних, наведених у 3.1, ситуація у цій складовій соціального середовища України не надто стабільна. (див. 3.1. на наст. стор.)

Таблиця 3.1

Показники зайнятості та доходів в Україні у 2012-2019 рр.

Показники	Роки								2019/ 2012, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, у % до всього населення відповідного віку	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2	-1,40
Рівень неформально зайнятого населення, у % до зайнятого населення	22,9	23,60	25,1	26,2	24,3	22,9	21,6	22,5	-0,40
Середньомісячна номінальна заробітна плата, у середньому на одного штатного працівника, євро	286,71	294,95	227,7	144,6	153,4	241,5	294,3	359,52	125,39
Наявний дохід населення, у розрахунку на одну особу, євро	2376,5	2401,3	1753,0	1096,5	1097,6	1607,4	1940,4	2312,6	97,31
Індекс споживчих цін, % до попереднього року	99,8	100,50	124,9	143,3	112,4	113,7	109,8	104,1	4,30
Частка сукупних витрат домогосподарства на продукти харчування, у розрахунку на одне домогосподарство за місяць, %	50,1	50,10	51,9	53,1	49,8	47,9	47,7	46,6	-3,50
Децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення	2,90	2,90	2,80	2,80	2,80	3,00	3,30	3,50	120,6

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Так, рівень зайнятості населення хоча порівняно з економічно розвиненими держави належний, однак недостатній як для економіки, що розвивається.

Представим в табл. 3.2 структуру зайнятості населення в Україні за 2012-2019 роки. (див. табл. 3.2. на наст. стор.)

Таблиця 3.2

Структура зайнятості населення України за 2012-2019 роки, %

Показники	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Усього зайнято	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Сільське, лісове та рибне господарство	17,18	17,55	17,10	17,46	17,61	17,71	17,96	18,16
Промисловість	16,80	16,41	16,04	15,65	15,33	15,11	14,83	14,85
Будівництво	4,34	4,35	4,13	3,90	3,96	3,99	4,07	4,22
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21,60	22,11	21,94	21,35	21,60	21,82	22,34	22,93
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5,98	6,02	6,16	6,07	6,13	6,14	6,08	6,03
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,70	1,70	1,71	1,69	1,70	1,71	1,73	1,83
Інформація та телекомунікації	1,55	1,55	1,58	1,66	1,69	1,70	1,71	1,74
Фінансова та страхова діяльність	1,64	1,59	1,59	1,48	1,39	1,34	1,31	1,28
Операції з нерухомим майном	1,67	1,63	1,58	1,63	1,57	1,56	1,59	1,57
Професійна, наукова та технічна діяльність	2,62	2,56	2,52	2,57	2,63	2,57	2,68	2,54
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,79	1,78	1,85	1,82	1,87	1,84	1,86	1,92
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5,21	4,98	5,31	5,93	5,98	6,06	5,74	5,25
Освіта	8,48	8,34	8,78	9,10	8,86	8,81	8,66	8,38
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,13	6,07	6,37	6,33	6,33	6,27	6,08	5,88
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,17	1,17	1,22	1,26	1,24	1,24	1,20	1,19
Інші види економічної діяльності	2,15	2,19	2,11	2,10	2,12	2,13	2,17	2,24

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Таким чином, дані 3.2 показують, що найбільше зайнятих за досліджуваний період спостерігається у оптовій та роздрібній торгівлі, промисловості, сільському господарстві. З роками структура зайнятості не змінюється, що є негативним

моментом, так як у всьому світі питома вага зайнятості в наукоємних галузях, освіті, фінансовій сфері зростає.

Представимо в 3.3 основні показники ринку праці України за 2012-2019 роки.

Таблиця 3.3

Динаміка основних показників ринку праці України за 2012-2019 роки

Показники	Роки								2019/ 2012, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис.осіб	10123	9720	8959	8065	7868	7679	7661	7443	-26,47
Коефіцієнт обороту робочої сили (% до середньооблікової кількості робітників) по прийому	26,1	26,6	22,8	24,0	26,1	30,5	29,2	28,2	8,05
По звільненню	29,9	30,3	30,3	30,2	29,2	31,8	31,6	32,7	9,36
Номінальна середньомісячна заробітна плата, грн.	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10230	236,40

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Дані 3.3(див. на наст. стор) свідчать, що середньооблікова кількість штатних працівників за досліджуваний період зменшилась на 26,47 %, Державна статистика не містить даних щодо ситуації з 2020-2021 роками, проте зважаючи на розповсюдження коронавірусної інфекції можемо припустити, що їх кількість ще більше зменшилась.

Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому мав тенденцію до зростання, проте по звільненню мав таку ж саму тенденцію, при цьому його темп росту перевищував, що свідчить про зростання звільнень серед штатних працівників. Середня заробітна плата в Україні мала тенденцію до зростання, що перш за все пояснюється збільшенням мінімального розміру заробітної плати на законодавчому рівні.

Таблиця 3.4

Показники державної соціальної підтримки населення в Україні у 2012-2019 рр.

Показники	Роки								2019/ 2012, %	2019/ 2018, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Середній розмір державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім’ям, євро	141,8	160,3	122,3	85,9	78,9	85,0	86,9	97,6	68,84	112,3
Видатки з державного бюджету на сферу освіти, у розрахунку на одну особу, євро	146,1	148,9	100,9	77,9	75,2	102,	121,9	153,7	105,2	126,0
Видатки з державного бюджету на сферу охорону здоров'я, у розрахунку на одну особу, євро	97,1	100,5	67,9	47,8	43,4	56,8	61,1	62,3	64,1	101,9
Видатки з державного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення, у розрахунку на одну особу, євро	99,6	113,5	81,2	56,7	71,9	93,7	95,3	71,5	71,8	75,0
Середній розмір пільг і субсидій (безготівкові) на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива, у розрахунку на одне домогосподарство, тис. євро	2,42	1,	1,1	2,8	10,3	12,7	8,3	2,9	121,0	33,9

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Дані 3.4 свідчать, що середній розмір державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім’ям збільшився на 112,3 % у 2019 році порівняно з 2018 роком. Це позитивно впливає на розвиток людського капіталу, так як дає можливість незалежно від доходів отримувати освіту.

Розглянемо на базі даних 3.4 показники соціальної напруги в Україні у 2012-2019 роки. Таким чином, дані 3.4 свідчать, що рівень безробіття усього населення у

віці 15-70 років до 2018 року мав тенденцію до зростання, проте вже з 2019 року почав зменшуватися.(див. табл. 3.5)

Таблиця 3.5

Показники соціальної напруги в Україні у 2012-2019 рр.

Показники	Роки								2019/ 2012, %	2019/ 2018, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Рівень безробіття усього населення у віці 15-70 років, %	7,5	7,2	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2	0,70	-0,60
Кількість виявлених злочинів, у розрахунку на 1 тис. населення, од.	9,1	11,8	11,8	13,05	13,85	12,3	11,5	10,55	115,93	91,74
Забезпеченість населення житлом, у розрахунку на одну особу, м2	24,17	24,28	22,47	22,73	22,92	23,18	23,5	24,06	99,54	102,38
Чисельність населення із середньод. еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими фактичного прожиткового мінімуму, у %	14,1	11,1	16,7	51,9	51,1	49	38,6	29,9	212,0	77,46
Середня очікувана тривалості життя при народженні, роки	71,15	71,37	71,37	71,38	71,68	71,98	71,76	72,01	101,21	100,35

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Представимо в табл. 3.6 показники розвитку окремих об’єктів соціальної інфраструктури в Україні за 2012-2019 роки, яка є чи не найважливішою компонентною і умовою розвитку ЛК.

Таблиця 3.6

Показники розвитку окремих об’єктів соціальної інфраструктури в Україні у 2012-2019 роки

Показники	Роки								2019/ 2012, %	2019/ 2018, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Кількість лікарняних ліжок, у розрах.на 1 тис. населення, од	9,35	9,23	7,81	7,76	7,38	7,27	7,13	7,02	75,0	98,4
Кількість місць у будинкахінтернатах для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю, у розрахунку на 100 тис. населення, од.	134,4	135,4	118,7	116,8	116,4	116,4	116,4	117,0	87,0	100,5
Кількість закладів загальної середньої освіти, на 100 тис. осіб, од.	45,49	44,73	40,94	40,46	39,51	38, 7	36,7	36,1	79,4	98,45
Кількість закладів вищої освіти, на 100 тис. насел, од.	1,9	1,86	1,54	1,54	1,54	1,56	1,54	1,47	77,3	95,4
Житловий фонд, у розрахунку на одну особу, м2	25,3	25,42	22,47	22,73	22,9	23,1	23,5	24,0	95,1	102,3

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Дані табл. 3.6 свідчать, що майже всі показники розвитку об’єктів соціальної інфраструктури в Україні за 2012-2019 роки мала тенденцію до зменшення. Соціально-економічний ефект від інвестування у розвиток людського капіталу має проявлятися у зростанні рівня життя населення та збільшенні його чисельності в країні, (див.3.7. на наст. стор).

Таблиця 3.7

Динаміка середньої чисельності населення та номінального ВВП на одну особу в Україні (2012–2020 рр.)

Рік	ВВП у фактичних цінах на одну особу, грн. за рік	Темп приросту, % до попереднього року	Чисельність населення в середньому за рік, тис.осіб	Темп зменшення, % до попереднього року
2012	30912,5	+7,3	45577	-0,3
2013	31988,7	+3,5	45483	-0,2
2014	35834,0	+12,0	43722	-3,9
2015	46210,2	+29,0	42836	-2,0
2016	55853,5	+20,9	42668	-0,4
2017	70224,3	+25,7	42477	-0,4
2018	84192,0	+19,9	42269	-0,5
2019	94589,8	+12,4	42019	-0,6
2020	100432,5	+6,2	41760	-0,6

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Як свідчать розрахунки, на фоні позитивних відносних темпів зростання номінального ВВП на одну особу, чисельність населення країни постійно знижується. Обсяги ВВП на одну особу залишаються невисокими, що свідчить про низький рівень життя населення. Високу мобільність людського капіталу в умовах глобалізації необхідно використовувати на користь розвитку власної країни, контролюючи ефективність інвестицій в людський капітал.

Представимо в табл. 3.8 кількісні показники людського капіталу в Україні.

Таблиця 3.8

Кількісні показники людського капіталу в Україні

Показники	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Народжуваність, тис.осіб	520,7	503,6	465,8	411,7	397,0	363,97	335,8	308,8	293,4
Природний приріст (скорочення) населення, тис.осіб	-142,4	-158,7	-166,4	-183,0	-186,5	-210,1	-251,7	-272,2	-323,3
Середній вік, років	40,4	40,5	40,6	40,7	40,9	41,1	41,3	41,6	41,8
Працездатне населення, тис.осіб	31993	31846	31606	29634	29327	29011	28719	28468	28199

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Кількісні показники людського капіталу в Україні мають тенденцію до зменшення. Наведені в 3.89 дані свідчать, що Україна за ІЛК посідала досить високі місця серед більшості країн світу: у 2018 р. — 50, у 2020 р. — 53 позицію, однак ранг знизився. Водночас той же час вона поступалася багатьом не лише високорозвиненим країнам світу і Європи , але й постсоціалістичним країнам Східної Європи: Польщі — відповідно 30 і 23 місця, Угорщині — 38 і 40 місця, також такі країни, як Чеська Республіка, Естонія, Латвія мали значно кращі оцінки.

Таблиця 3.9

Ранги та індекси України та окремих європейських країн за Індексом людського капіталу СБ та його компонентами

Показники	Ранг		ІЛК		Вірогідність досягнення 5-річного віку		Очікувана тривалість навчання в школі, років		Уніфіковані результати тестування, бали		Тривалість навчання, скоригована на результати навчання	
	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018
Україна	53	50	0,63	0,65	0,99	0,99	12,9	13,0	478	490	9,9	10,2
Польща	23	30	0,75	0,75	1,00	1,00	13,4	13,2	530	537	11,4	11,3
Угорщина	40	38	0,68	0,70	1,00	1,00	13,0	13,0	495	516	10,3	10,7
Франція	18	22	0,76	0,76	1,00	1,00	13,8	14,0	510	506	11,3	11,3
Німеччина	25	11	0,75	0,79	1,00	1,00	13,3	13,9	517	528	11,0	11,7
Сінгапур	1	1	0,88	0,88	1,00	1,00	13,9	13,9	575	581	12,8	12,9

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

Аналіз за складовими дає змогу виявити сфери відставання. В усіх представлених країнах відсталих дітей, тому цей показник не аналізувався. Лідером за ІЛК був Сінгапур, який має найкращу якість освіти та найкращий показник виживаності дорослих.

В цілому Україна поступається за усіма показниками всім наведеним країнам: не всі діти доживають до 5-річного віку – недостатній рівень здоров’я жінок України обумовлює значну кількість мертвонароджених дітей (на 1000 живонароджених у 2017-2019 рр. приходилося майже 6 мертвонароджених дітей [15, с. 40]). Високою є дитяча смертність у віці до 5 років, особливо серед хлопчиків

(див. рис. 3.5), яка у 5 разів перевищує смертність у вікових діапазонах 5-9 та 10-14 років; Україна має найнижчу фактичну тривалість навчання та гірші результати тестування, що мають тенденцію до погіршення зниження; має найнижчу виживаність дорослих: в Україні 19% 15-річних не зможе дожити до 60 років, тоді як в Угорщині – 12%, а в Сінгапурі лише 5%.

Отже, в Україні обсяг потенційного ЛК (тобто, можливої продуктивності дорослої людини з повноцінною освітою та оптимальним станом здоров'я), який зможе нагромадити до свого 18-річчя дитина, що народилася у 2020 р., складатиме лише 63% від максимально можливого, що на 12 відсоткових пунктів є меншим, ніж у Польщі, та на 25% меншим від найкращого показника Сінгапуру.

Негативним є те, що в Україні не спостерігається покращення рівня ІЛК за період між 2010 та 2020 рр., при цьому погіршуються оцінки за результатами тестування якості навчання, що є найвагомішою складовою людського капіталу в епоху економіки знань.

Найбільше відставання Україна має за компонентом освіченість, досягнута в школі, та за виживаністю дорослих. В Україні оцінка рівня цих показників, наприклад, складає 87% відносно досягнутих значень у Польщі.

Стан здоров'я визначає фізіологічні формування людського капіталу, а його низький рівень призводить до втрати ЛК ще на стадії народжуваності.

Рис. 3.5. Вікові коефіцієнти смертності дітей віком 0-4 років у 2017-2020 рр., на 100 тис. осіб відповідного віку

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Згідно з методикою СБ оцінювання ЛК максимальна тривалість освіти до досягнення 18-річного віку може бути 14 років.

Таблиця 3.10

Охоплення дітей відповідного віку закладами дошкільної освіти у 2017-2020 роках

Показники	2017	2018	2019	2020
Кількість дітей у закладах, тис.осіб	1304	1278	1230	1151
У міській місцевості	985	969	936	885
У сільській місцевості	319	309	294	266
Охоплення дітей ЗДО, %	59	61	63	58
У міській місцевості	68	71	73	69
У сільській місцевості	42	43	43	39
Кількість дітей, які не охоплені дошкільною освітою, тис.осіб	906,2	817,1	722,4	833,5
З них в сільській місцевості	440,5	409,6	389,7	416,1

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України

У 2020 р. не отримували дошкільної освіти 833 тис. дітей, половина з них — у сільській місцевості. Враховуючи, що система домашньої дошкільної освіти в Україні практично не розвинена, кожна дитина, яка не відвідує дитячий садочок, втрачає як мінімум 3 роки навчання. Сумарні втрати по Україні складають близько 2,5 млн років навчання на кожне покоління дітей.

Ще більше відставання Україна має за якістю освіти. У 2020 р. вона мала за уніфікованими результатами тестування 478 балів, що на 52 бали нижче Польщі (530 балів).

Відстає також Україна в сфері цифрових технологій. На жаль, фінансова підтримка новітніх цифрових технологій, а також готовність України до майбутніх змін у цифровому просторі – одна з найслабших серед країн, що беруть участь у рейтингу (62 місце серед 63 країн). За фактором «технології» Україна випереджає лише Монголію та Венесуелу, посівши 61 місце, а за фактором «готовність до майбутніх змін» – лише Венесуелу.

Сучасна глобальна цифрова економіка розвивається дуже швидкими темпами, зокрема Бостонська консалтингова група (The Boston Consulting Group) прогнозує,

що обсяг цифрової економіки до 2035 р. може досягнути 16 трлн дол. [5]. Отже, при відсутності фінансової підтримки з боку уряду, малого та середнього бізнесу цифрової економіки, зокрема ІТ-сфери, інформаційно-комунікаційних технологій, виробництва високотехнологічної продукції Україна залишиться поза межами четвертої промислової революції, в основі якої лежить автоматизація всіх виробничих процесів на базі інновацій та високих технологій.

Пандемія COVID-19, у ході якої країни намагаються боротися з вірусом, рятувати життя людей і відновлювати свою економіку, загрожує звести нанівець усе, що було досягнуто у сфері розвитку людського капіталу за десятиліття, та змусити ціле покоління наздоганяти втрачене. Більшість дітей не відвідували школу через COVID-19. Через зниження рівня освіченості, закриття шкіл чи ризик вибути з них цей контингент учнів може в результаті втратити протягом життя заробітку.

Пандемія збільшує ризики гендерного насильства, дитячих шлюбів та підліткової вагітності, що ще більше звужує можливості навчання жінок і дівчаток та розширення їхніх прав та можливостей.

Проведений аналіз показав, що в Україні існують значні проблеми у формуванні людського капіталу. Незважаючи на те, що в міжнародних оцінках Україна займає досить високі позиції за індексами людського капіталу, вона поступається за цим показником більшості країн ЄС.

Найбільші проблеми спостерігаються у сфері здоров'я та освіти, що призводить до втрати ЛК. Низька якість шкільної освіти не забезпечує можливостей формування тих продуктивних здібностей майбутніх працівників, які необхідні в епоху четвертої промислової революції.

Висока смертність у працездатному віці, особливо чоловіків, призводить до прямої втрати сформованого людського капіталу на частини ВВП, який міг би бути створений при його збережені та ефективному використанні. Саме тому Індекс людського капіталу України, за оцінкою СБ, складає 84% від його значення у Польщі.

Процеси формування та використання людського капіталу України є вкрай важливими для забезпечення технологічної модернізації економіки. Наявність

значних проблем у забезпеченні людського розвитку та формуванні продуктивних здібностей населення, відповідних п'ятому і шостому технологічним укладам, свідчить про відсутність цілеспрямованої політики нагромадження головного капіталу сучасної епохи, що базується на знаннях. Тому в Україні важливо розробити й реалізувати стратегію формування, розвитку та збереження людського капіталу на довгострокову перспективу.

Проблеми формування, розвитку і використання людського капіталу в Україні має багато аспектів, тому їх більш глибокий аналіз та порівняльна оцінка відносно інших країн, а також в регіональній площині та забезпеченні процесів нео-індустріалізації, є досить актуальним завданням, яке стоїть планах подальшої наукової роботи автора.

Країни, які недоінвестують у людський капітал, втрачають можливість накопичувати його. Прогнозується, що автоматизація й застосування штучного інтелекту призведе до істотного скорочення посад для низькокваліфікованих працівників, а отже, помітного підвищення конкуренції за робочі місця. Тому 28 країн, у т. ч. Україна, зобов'язалися співпрацювати зі Світовим банком щодо розроблення стратегічних планів збільшення інвестицій у охорону здоров'я та освіту як провідні сфери розвитку й накопичення людського капіталу.

Для України останнє передбачає детальне вивчення і критичне осмислення світової практики та актуалізується реалізацією заходів з виконання Порядку денного сталого розвитку до 2030 року [3].

3.2. Спільне та особливе у вирішенні проблем розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН і України

Основним аспектом розвитку людського капіталу, який є спільним у країнах АСЕАН та України є підтримка духу інновацій та підприємництва, що сприяє зростанню та процвітанню в регіоні.

Зміцнюють розвиток людського капіталу в країнах АСЕАН, розробив Декларацію АСЕАН про розвиток людських ресурсів для мінливого світу праці та

дорожню карту, прагнути до розширення освітніх можливостей та обмінів, заохочення розвитку навичок англійської мови, розширення прав та можливостей жінок, технічної та професійної освіти та навчання, а також програми з науки, технологій, інженерії та математики між державами-членами АСЕАН. Україною також розроблено дорожню карту розвитку людського капіталу із схожими пріоритетами.

Україна та країни АСЕАН підтверджують важливість вищої освіти для інклюзивного та сталого економічного розвитку, підтримки академічних зв'язків та обміну, розширення університетських та освітніх зв'язків з Сполученими Штатами, особливо для молоді, зокрема в рамках Ініціативи молодих лідерів Південно-Східної Азії.

Країни АСЕАН на відміну від України більше уваги приділяють покращенню освіти в галузі цифрової грамотності, особливо для жінок та дівчаток, дітей та молоді, літніх людей, осіб з обмеженими можливостями, навчання протягом усього життя, а також технологічних та інноваційних навичок для задоволення можливостей та проблем четвертої промислової революції.

Україна та країни АСЕАН підтверджують важливість інвестування в навчання в галузі охорони здоров'я для зміцнення людського капіталу, особливо щодо здоров'я дітей та молоді, людей похилого віку, жінок і дівчат, осіб з обмеженими можливостями та вразливих груп, та визнають необхідність приділяти пріоритетну увагу глобальній безпеці в галузі охорони здоров'я, включаючи прозоре своєчасне та ефективне міжнародне співробітництво та обмін інформацією, а також постійне співробітництво для полегшення доступу до якісних, безпечних, ефективних та доступних засобів діагностики, терапії, ліків та вакцин, необхідних для боротьби з коронавірусом.

Основними спільними рисами у вирішенні проблем розвитку людського капіталу між Україною та країнами АСЕАН є наступні:

1. Заохочування інвестиції приватного сектора у розвиток місцевої робочої сили та підтримку місцевих спільнот, у яких компанії інвестують та працюють.

2. Зміцнення зв'язків між людьми для налагодження економічних зв'язків та взаєморозуміння між країнами.

3. Підтримка участі жінок у економічному житті та фінансовій доступності, які лежать в основі процвітання та сталого економічного зростання, та підтримка сприятливого середовища для розвитку талантів та навичок жінок у робочій силі та розширення фінансового доступу для жінок шляхом усунення бар'єрів для рівного доступу жінок до фінансів;

4. Прагнення загального процвітання, заснованого на сильному, стійкому, збалансованому та інклюзивному економічному зростанні, визнаючи важливість проведення політики, що веде до динамічної, відкритої та конкурентоспроможної економіки, що сприяє економічному зростанню, створенню робочих місць та повазі працівників;

5. Підтримка економічної участі людей похилого віку, сприяючи гідній роботі для них, включаючи самозайнятість, якщо вони воліють;

6. Заохочення інвестицій приватного сектора;

7. Зміцнення співробітництва в галузі цифрової економіки, включаючи електронну комерцію, а також підтримка розвитку мікро-, малих та середніх підприємств у країнах за допомогою ініціатив у таких ключових галузях, як розвиток людського капіталу, фінансування та технічна допомога.

Представимо в табл. 3.9 спільне та особливе у вирішенні проблем розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН і України.

Таблиця 3.11

Спільне та особливе у вирішенні проблем розвитку людського капіталу в країнах АСЕАН і України

Назва	Характеристика
Спільне	Активізація практик соціальної відповідальності бізнесу; активізація громадських проектів покращення людського капіталу; запровадження стимулів для індивідуальних і приватних інвестицій в людський капітал (освіта, професійні знання, самозайнятість, підприємництво, медичне страхування, зелене довкілля);
Особливості в Україні	Високий рівень соціальної напруги в країні; погіршення забезпеченості населення об'єктами соціальної інфраструктури (освіти, медицини, соціального захисту, житла); створення системи оперативного моніторингу стану розвитку соціальної сфери та її впливу на формування і використання людського потенціалу країни, регіонів
Особливості в АСЕАН	Високий рівень та зростання витрат держави на соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям, на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист та соціальне забезпечення; зниження частки населення з доходами нижче фактичного прожиткового мінімуму; поступове зростання тривалості життя;

Примітка. Складено автором за даними Світового Банку

Країни АСЕАН та Україна мають ряд однакових проблем, які впливають на розвиток людського капіталу: втрата робочих місць. Штучний інтелект та робототехніка замінюють людей у різних галузях виробництва. Хоча використання нових технологій може знизити витрати і підвищити продуктивність, але виникає загроза скорочення традиційних робочих місць, що особливо сильно впливає на дані країни.

У короткостроковій перспективі, швидше за все, безробіття буде збільшуватися, що призведе до зростання кількості економічних мігрантів та посилення нерівності в рамках АСЕАН та України; у нерівність у доходах та політична нестабільність. Ця тенденція супроводжувалася зростаючою економічною нерівністю усередині країн. Неінклюзивне зростання може збільшувати соціальну та політичну нестабільність усередині регіону.

Індустріалізація у багатьох країнах АСЕАН та Україні ґрунтувалася на наданні недорогої та низькокваліфікованої робочої сили, що приваблювало іноземні інвестиції. Але, наприклад, робототехніка знижує конкурентоспроможність такої сили. Тривимірний друк також може змінити характер виробництва, зокрема, коли цифрові проекти завантажуються та роздруковуються на замовлення.

Таким чином, нові технології можуть призвести до зниження привабливості іноземних інвестицій в обробні галузі АСЕАН та України. Розвиток технологій створює труднощі для великих фірм країн АСЕАН та України. Це особливо справедливо для так званих платформних підприємств, яким для набуття конкурентних переваг необхідний масштаб (банки, онлайн-ринки).

Поширення цифрових мереж призводить до того, що додавання додаткового клієнта (або користувача) має майже нульову граничну вартість, а натомість забезпечує зростаючу цінність завдяки дії мережевих ефектів. Поява нових бізнес-майданчиків як в Україні, так і в АСЕАН ускладнена тим, що їм не вистачає можливостей для досягнення певних масштабів для конкуренції за межами регіону; спостерігається більша вразливість до кібератак. Оскільки все більше пристроїв підключено до Інтернету, ймовірність серйозної шкоди внаслідок кібератак значно збільшується.

На жаль, уряди держав АСЕАН та України не розробили відповідні заходи у сфері забезпечення кібербезпеки ні на національному, ні на регіональному рівнях.

Економічне зростання АСЕАН саме по собі більше не є стратегічним завданням для країн регіону за винятком найбідніших, таких як Непал, Лаос чи Камбоджа. Інклюзивний розвиток, з одного боку, передбачає справедливий розподіл одержуваної від зростання вигоди серед усіх громадян та участь максимальної кількості громадян у процесі економічного розвитку – з іншого. Ця формула означає більш високу якість урбанізації, великомасштабні інвестиції в людський капітал та новий вимір громадських послуг. Таким чином, найбільш очевидні зміни наступного десятиліття відбуватимуться саме у містах. Останні 25 років Захід розглядав Азію лише як виробника, всесвітньої фабрики, проте у майбутньому зростання світової економіки відбуватиметься з допомогою Азії – споживача.

Еволюція ролі людського капіталу є основною причиною зміни моделі розвитку Азії. Донедавна майже 4 мільярди людей, що населяють регіон, розглядалися лише як дешевий і конкурентоспроможний на світовому ринку фактор виробництва.

У зв'язку з економічним успіхом та зростанням доходів за останні п'ятнадцять років значна частина цих людей (особливо в Китаї) приміряє на себе нову роль – вимогливих громадян-споживачів. У той самий час ці люди вже розширили власні можливості виробляти якіснішу продукцію.

Швидкий розвиток людського капіталу та підвищення зарплат призвели до переміщення виробничих об'єктів у менш розвинені регіони та країни. Це вплинуло на географію ланцюжків збільшення вартості в регіоні, створило попит на нову інфраструктуру та логістичні центри, а також змінило характер економічних відносин в Азії з глобальноконкуруючого на регіонально доповнює один одного.

Інтенсивне трудомістке виробництво, спеціальні економічні зони та технопарки переміщаються з китайського Сходу до центру країни, а також до В'єтнаму. Текстильні фабрики з В'єтнаму поступово переносяться до Камбоджі та М'янми. В той час, як виробництво більш високотехнологічної продукції з Кореї в даний час перенесено до Китаю.

Дослідження показало, що на розвиток людського капіталу процесі економічної діяльності найбільш сильний вплив мають виробниче середовище, віртуальне простір (Інтернет, соціальні мережі), освітній простір, а також культурне середовище. Разом з тим, як показують результати дослідження, соціальне середовище надає явно недостатній вплив на розвиток людського капіталу, формування інноваційних властивостей Це стосується навіть найбільш дієвого елемента соціального середовища – системи економічних відносин.

Сегментом соціального середовища, що надає найбільше слабкий вплив на формування інноваційного людського капіталу, а на думку переважної частини експертів, які швидше перешкоджають його розвитку, є національні цінності, що домінують сьогодні в соціальному середовищі.

У дослідженні зроблено висновок, що для вдосконалення та розширення механізмів управління людським потенціалом, необхідний розгляд індивіда як власника капіталу, від якого залежить ухвалення рішення про інвестування у його розвиток власних фінансових та тимчасових ресурсів. Щоб закріпити позиції індивіда як інвестора в економічний розвиток регіону, необхідний перехід до

управління, заснованого на дотримання балансу інтересів суб'єктів господарювання та індивідів, обліку фінансових результатів їх вкладень.

Збалансований ринок праці, ефективні механізми стимулювання населення до здобуття освіти, затребуваної економікою країни, матимуть суттєве значення для забезпечення сталого розвитку економіки у контексті переходу до інноваційного соціально-орієнтованому розвитку.

Загалом можна зробити висновок, що найважливішими факторами, що забезпечують сталий розвиток людського капіталу, а також ефективний його використання виступають, перш за все:

– визнання провідної ролі людського капіталу соціально-економічному розвитку суспільства;

– сталий соціально-економічний розвиток країни, її регіонів з урахуванням циклічності розвитку економічних та соціальних процесів;

– створення умов рівної доступності всіх і кожного до знань, освіти, культури, медицини, спорту, національним та світовим духовним цінностям [13, с. 362];

– узгодження державної політики розвитку людського капіталу з іншими напрямками державного регулювання економічного та соціального розвитку;

– вдосконалення інституційного середовища, що сприяє системного розвитку людини, формування інноваційних властивостей людського капіталу;

– пом'якшення наслідків переходу у сфері державної соціальної політики від крайнього патерналізму до крайнього індивідуалізму, підвищення показників рівня та якості життя населення України;

– забезпечення екологічної безпеки, покращення санітарного стану місць проживання людини.

3.3 Напрямки розвитку людського капіталу України з використанням досвіду АСЕАН

В умовах переходу України до інноваційної моделі економічного розвитку посилюється актуалізація проблем формування та розвитку людського капіталу на регіональному рівні, що обумовлено існуванням тісного взаємозв'язку між рівнем соціально-економічного розвитку регіонів та ступенем їх диференціації, з одного боку, а також якістю робочої сили та рівнем її загальноосвітньої підготовки, з іншого.

Багато в чому це підтверджується результатами практичного досвіду господарської діяльності людей, і, одночасно, розвитком та сучасним станом економічної науки, яка визнає людський капітал вирішальним фактором підвищення продуктивність праці, яка, поряд з науково-технічним прогресом, сприяє економічного зростання, і виступає основним ресурсом при здійсненні структурних перетворень у соціально орієнтованої економіки регіону.

Дефіцит людського капіталу має небезпечну тенденцію до посилення на тлі швидких глобальних змін у сфері технологій, демографії, нестабільності та клімату. Конфлікти і пандемії можуть вкрай згубний вплив на людський капітал, забираючи життя людей, знищуючи джерела доходів, погіршуючи якість харчування та викликаючи перебої у наданні основних послуг охорони здоров'я та освіти. Ці наслідки будуть, очевидно, проявлятися протягом усього життя багатьох, знижуючи їх продуктивність. Проте інвестиціями в людей нерідко нехтують.

Тим часом існує безліч прикладів швидкої трансформації людського капіталу – наприклад, у таких країнах, як Сінгапур, Республіка Корея та Ірландія, – а також досягнення деякими з найбідніших країн світу визначних успіхів.

Надалі країнам слід робити все можливе для того, щоб ув'язати заходи, що вживаються ними, по боротьбі з пандемією COVID-19 з більш довгостроковими цілями у сфері розвитку людського капіталу. Урядам, громадянському суспільству, міжнародним фінансовим установам та приватному сектору необхідно, поєднуючи

зусилля, здійснювати масштабні та засновані на фактичних даних інвестиції, щоб допомогти кожній людині повністю реалізувати свій потенціал.

Важливу роль відіграють субсидії, дотації, спрямовані на реалізацію конкретних програм, пов'язаних з накопиченням людського капіталу, зростанням її якісних і кількісних характеристик, які мають вузьку спрямованість [54].

Значення таких методів є досить великий, оскільки дозволяє безпосередньо стимулювати ті сфери діяльності, які держава вважає найважливішим і багатообіцяючими. Практика такого впливу шляхом фінансування за результатами конкурсу представляє особливий інтерес для української дійсності та становить підґрунтя для певних програм в умовах катастрофічного дефіциту бюджету.

Між людським капіталом та економічним зростанням існує міцний зв’язок і розвиток людського капіталу, безумовно, може допомогти стимулювати економіку. Люди із кращими навичками, вищим рівнем освіти, затребувані на ринку праці та здатні на високу соціальну мобільність, не лише забезпечують кращу продуктивність праці в економіці і створюють більше продукції із високою доданою вартістю, вони ще й отримують більші доходи, що додатково стимулює зростання внутрішнього ринку та стимулює економіку.

Отже, з огляду на аналіз кількісних та якісних показників людського капіталу, визначено наступні складові, покращення яких дозволить підвищити якість українського людського капіталу, позитивно вплинувши на економічне зростання в Україні. А саме (рис. 3.6):

Нарощувати обсяги соціальних інвестицій та захищати можливості маневру бюджетними коштами після припинення дії відстрочок платежів та фінансових зобов'язань, домагаючись, щоб бідні та вразливі групи населення могли отримувати базові послуги та фінансову підтримку. Здійснювати інвестиції надання базових послуг.

Підвищувати ефективність систем соціальної допомоги для захисту від потрясінь та сприяння у проведенні реформ

Приділяти більше уваги первинній медичній допомозі та забезпечення готовності до пандемій, а також питань харчування, розвитку дітей раннього віку,

навчання та надання базових послуг у різних галузях, спираючись на нові технології та ефективніше управління.

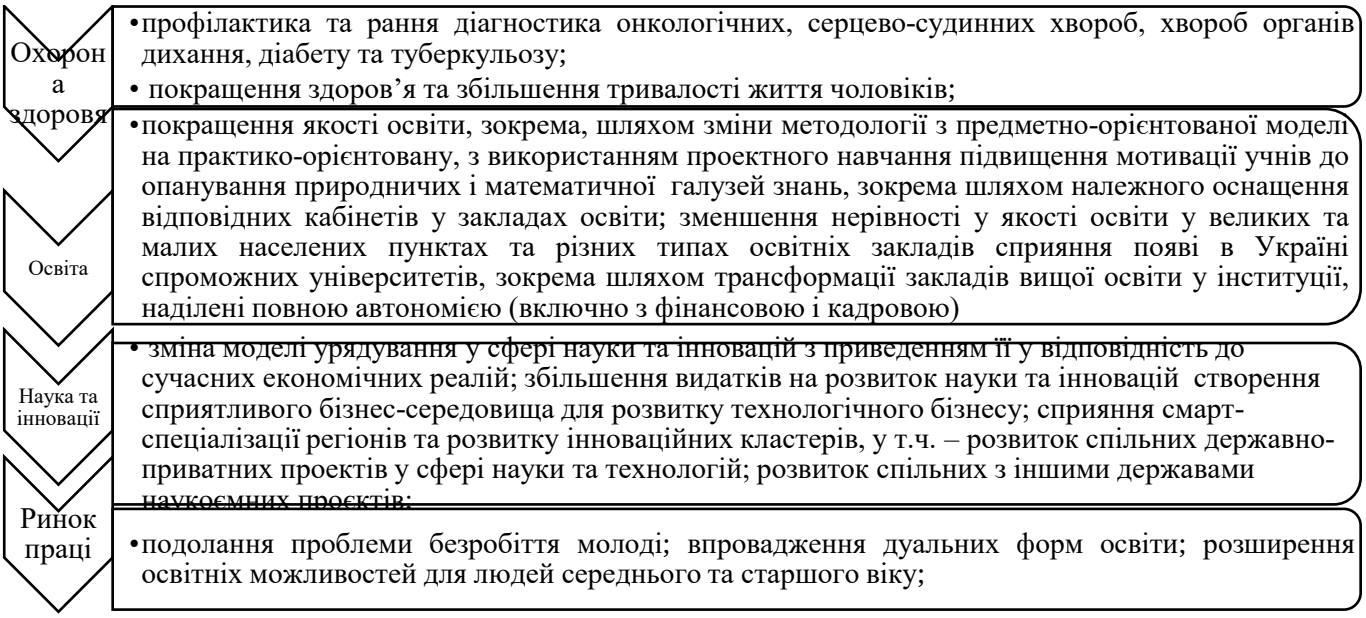

Рис. 3.6. Заходи з розвитку складових людського капіталу України

Примітка. Побудовано автором за даними Світового Банку

Масштабні та розроблені на основі фактичних даних заходи стратегічного характеру у сфері охорони здоров'я, освіти та соціального захисту можуть допомогти надолужити втрачене та дати сьогоднішнім дітям можливість перевершити за рівнем розвитку людського капіталу та якістю життя попередні покоління. Завдання реалізації повною мірою творчого потенціалу кожної дитини є важливим сьогодні як ніколи.

Оскільки міжнародна конкурентоспроможність тісно пов'язана з якістю людських ресурсів у країні, не дивно, що всі країни АСЕАН приділяють першорядну увагу своїм програмам розвитку людських ресурсів (освіта та навчання). В останні роки або здійснюються комплексні реформи в системі освіти та навчання, або розглядаються такі реформи.

Більшість країн-членів АСЕАН із середнім рівнем доходу значно розширили свої системи соціального захисту та обслуговування за останні три-чотири десятиліття. Нещодавні дослідження глобалізації значною мірою стверджують, що

зростання впливу світової економіки посилює попит на соціальну політику та витрати на розширення людських можливостей. Проте емпіричні випробування впливу глобалізації на соціальну політику виявилися безрезультатними.

Сьогодні Україна потребує виваженої державної політики, спрямованої на регулювання відтворення якісних і кількісні характеристики людського капіталу, засновані на довгострокових прогнозах науково-технічного та соціально-економічного розвитку.

Перш за все, інтеграція цілей економічного розвитку необхідний. В рамках такого підхід, прийняті рішення досягнення економічної стабілізації в суспільства та забезпечити економічне зростання слід розглядати не тільки з погляду економічних цілей, а й з урахуванням реалізації соціальні цілі. Таким чином, досягнення соціальні результати перестають розглядатися як другорядні щодо досягнення стабільності в економіці, виступаючи передумовою для вирішення стратегічного завдання забезпечення стійке економічне зростання.

В той же час, звичайно, досягнення соціальні результати значною мірою обумовлені рівнем розвитку економічних процесів.

Представимо в табл. 3.10 основні сильні фактори, які забезпечують конкурентоспроможність людського капіталу країн АСЕАН, на які потрібно опиратись Україні в своїй політиці управління людським капіталом. (Див. на наст. стор.)

Таблиця 3.12

Фактор конкурентоспроможності країн АСЕАН

Країни	Характеристика
Сінгапур	Вища освіта, професійне навчання, ефективність ринку товарів, ефективність ринку праці, правові інститути, інфраструктура, охорона здоров'я та базова освіта, фінансовий ринок.
Малайзія	Інноваційний потенціал, фінансовий ринок, розвинута інфраструктура
Тайланд	Конкурентоспроможність компаній, інноваційний потенціал
Індонезія	Конкурентоспроможність компаній, інноваційний потенціал
Бруней	Охорона здоров'я, базова освіта, ефективність ринку праці
В'єтнам	Ефективність ринку праці, охорона здоров'я, базова освіта
Філіппіни	Фінансовий ринок, розмір внутрішнього ринку
Камбоджа	Ефективність ринку праці, макроекономічне середовище
Лаос	Ефективність ринку праці, правові інститути, фінансовий ринок

Примітка. Складено автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН

Практично всі країни, за винятком Філіппін, мають відносно високий бал ринкової структури, що включає кредитування, інвестиції, а також торгівлю, конкуренцію та розмір внутрішнього ринку. Але в регіоні слабо розвинений показник креативності, що показує стан нематеріальних. активів (торговельні знаки, створення моделей тощо), креативних товарів та послуг (експорт послуг культури, розважальний та медіаринок тощо), онлайн-креативність. Навіть у країн, для яких цей показник віднесено до відносно сильним чинникам, позиція у глобальному масштабі дуже висока.

АСЕАН стикається із суттєвими проблемами — від зростаючої нерівності до швидкої урбанізації та зміни клімату. Серйозним викликом для конкурентоспроможності АСЕАН є поширення так званої четвертої промислової революції, яка призведе до трансформації, найчастіше непередбачуваної, соціальних, економічних та політичних систем у всьому світі.

Таким чином, враховуючи досвід розвитку людського капіталу країн АСЕАН, Україні потрібно направляти свою політику на розвиток перш за все інноваційного потенціалу.

Україні на макрорівні необхідно:

– забезпечення розкриття підприємницькими структурами ключових показників щодо розвитку людського капіталу, таких як середньорічна тривалість підготовки в розрахунку на одного працівника з розподілом за категоріями працівників; витрати на підготовку одного працівника на рік із розподілом за категоріями працівників; заробітна плата та виплати працівникам із розподілом за типом зайнятості і статтю, а також нових індикаторів;

– посилення фінансової інклюзії та взаємодії державної й місцевої влади, загальнодержавних і локальних регуляторних інститутів (створення Координаційно-консультативної ради з питань розвитку людського капіталу та його фінансового забезпечення, Асоціації органів місцевого самоврядування з питань розвитку людського капіталу в регіонах України; центрів підтримки громадських ініціатив щодо фінансування освіти та охорони здоров'я), підприємницьких структур і домогосподарств із метою залучення фінансових ресурсів приватного сектору для фінансування розширеного відтворення людського капіталу на регіональному рівні;

– розроблення та впровадження ефективних систем фінансування розвитку людського капіталу за рахунок фінансових ресурсів приватних партнерів, запозичених фінансових ресурсів, а також коштів державного й місцевих бюджетів;

– розширення доступу до фінансових послуг для управління доходами, накопичення активів та інвестицій у розвиток людського капіталу;

– створення Фонду розвитку людського капіталу (або регіональних фондів розвитку людського капіталу) для фінансування підготовки спеціалістів, виплати стипендій студентам, грантів для молодих учених та виконання інвестиційних програм і проектів у освітній та медичній сферах за рахунок таких джерел: податкових механізмів (у т. ч. запровадження нового податку), внесків компаній, міжнародної фінансової допомоги та ін.;

– стимулювання розвитку людського капіталу через запровадження диференційованого підходу до встановлення податкових ставок і пільг для підприємницьких структур, котрі активно фінансують його розбудову шляхом співпраці із закладами освіти, підтримують «освіту впродовж життя», мають

програми професійного навчання, медичного страхування, накопичувального й недержавного пенсійного забезпечення тощо;

– інвестування в майбутніх працівників у контексті зміни характеру праці.

На мікрорівні необхідно впроваджувати наступні заходи (рис. 3.7.):

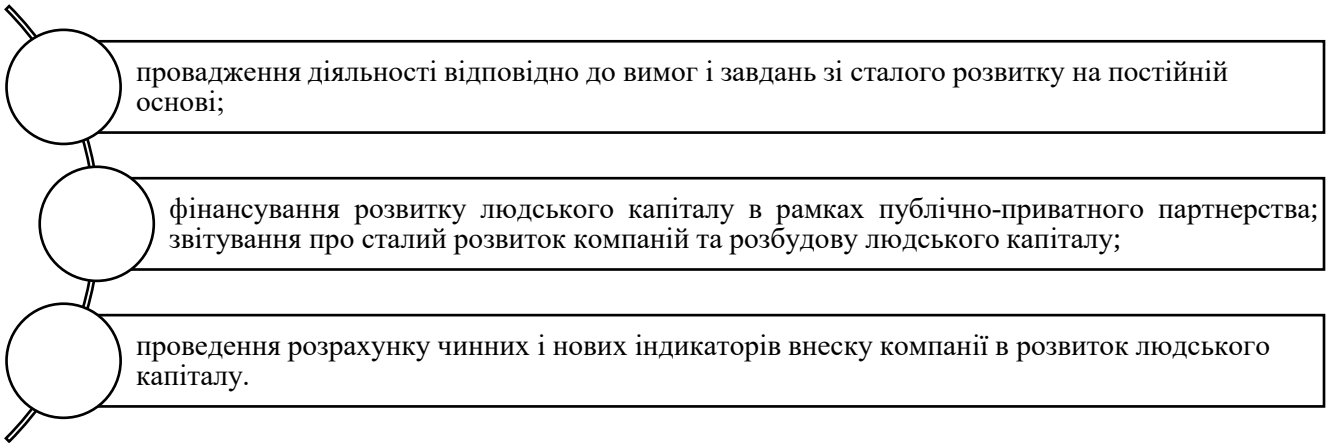

Рис. 3.7. Заходи підвищення рівня розвитку людського капіталу України на мікрорівні

Примітка. Побудовано автором за даними Економічного співтовариства АСЕАН

Наведені пропозиції не лише передбачають загальний доступ до освітніх та медичних послуг, стале фінансування освіти й охорони здоров'я, підвищення продуктивності праці та надання ефективних послуг, а й сприятимуть імплементації ЦСР у звітність компаній.

Основною тенденцією розвитку цифрової доби є підвищення ефективності виробничого сектору за коштами послідовної цифрової інтеграції та інтенсифікації процесів Ця інтеграція відбувається за горизонтальної осі для учасників всього ланцюжка створення вартості та по вертикальній осі для всіх організаційних рівнів. Як наслідок відбувається трансформація в мережеве середовище підприємств, машин та продуктів, які функціонують на основі штучного інтелекту та частково автономно, що передбачає мінімізацію людського фактора у виробництві.

В даний час у виробничий сектор впроваджуються нові концепції, такі як Інтернет речей (IoT), «Промисловий Інтернет», «Хмарне виробництво» (CBM) та «Smart Manufacturing»), за допомогою яких відбувається цифровізація виробництва.

Формування даних концепцій пов'язано з технологічним прогресом, коли Інтернет та підтримуючі технології (наприклад, вбудовані системи) стали основою для інтеграції або створення людино-машинного інтерфейсу, матеріалів, продуктів, виробничих ліній та процесів у рамках та за межами організаційних кордонів, щоб сформувати новий вид інтелектуального, пов'язаного та гнучкого ланцюжка створення вартості.

«Розумне виробництво» ґрунтується на децентралізованих цифрових виробничих мережах, які діють автономно та здатні ефективно контролювати свою діяльність у відповідь на зміни в навколишньому середовищі та стратегічні цілі. Вузли такої мережі називаються Smart Factories / Smart Manufacturing (SF/SM), вони пов'язані з більшою мережею ланцюжка створення вартості, що відповідає за задоволення індивідуальних вимог клієнтів.

Крім того, такі активи, як машини та матеріали, розташовані у нижній частині всієї піраміди автоматизації, інтегровані через стандартизовані інтерфейси. Слід зазначити, що у процесі виробництва машини та продукти легко ідентифікуються та взаємопов'язані протягом усього свого життєвого циклу. Ці інтелектуальні матеріали та продукти створюються значною мірою за рахунок масового виробництва у рамках концепції Розумного виробництва.

Проте, на етапі розвитку основ Індустрії 4.0, особливе значення приділяється інституту освіти, які готують кадри для практичного застосування принципів та концепцій управління інтелектуальним виробництвом. Так, за останнє десятиліття особлива увага приділяється навчальним програмам, основою яких закладено тематика ощадливого виробництва.

Слід зазначити, що поточні та майбутні виробничі сценарії галузевого розвитку в контексті четвертої промислової революції, також потребують формування та інших компетенцій, що дозволить керівникам та працівникам організацій справлятися з проблемами зростаючої цифрової виробничої системи.

В результаті, тенденції та тренди розвитку Індустрії 4.0 передбачають розробку концептуально нових напрямів у розвитку людського капіталу, від якого безпосередньо залежить ефективність діяльності організацій.

Вагомою причиною трудової міграції є проблема працевлаштування молоді. Її подолання дозволить зберегти виробничі кадри та знизить відтік робочих рук та мізків з країни.

Проекти, які допомогли б вирішити цю проблему (рис. 3.8.):

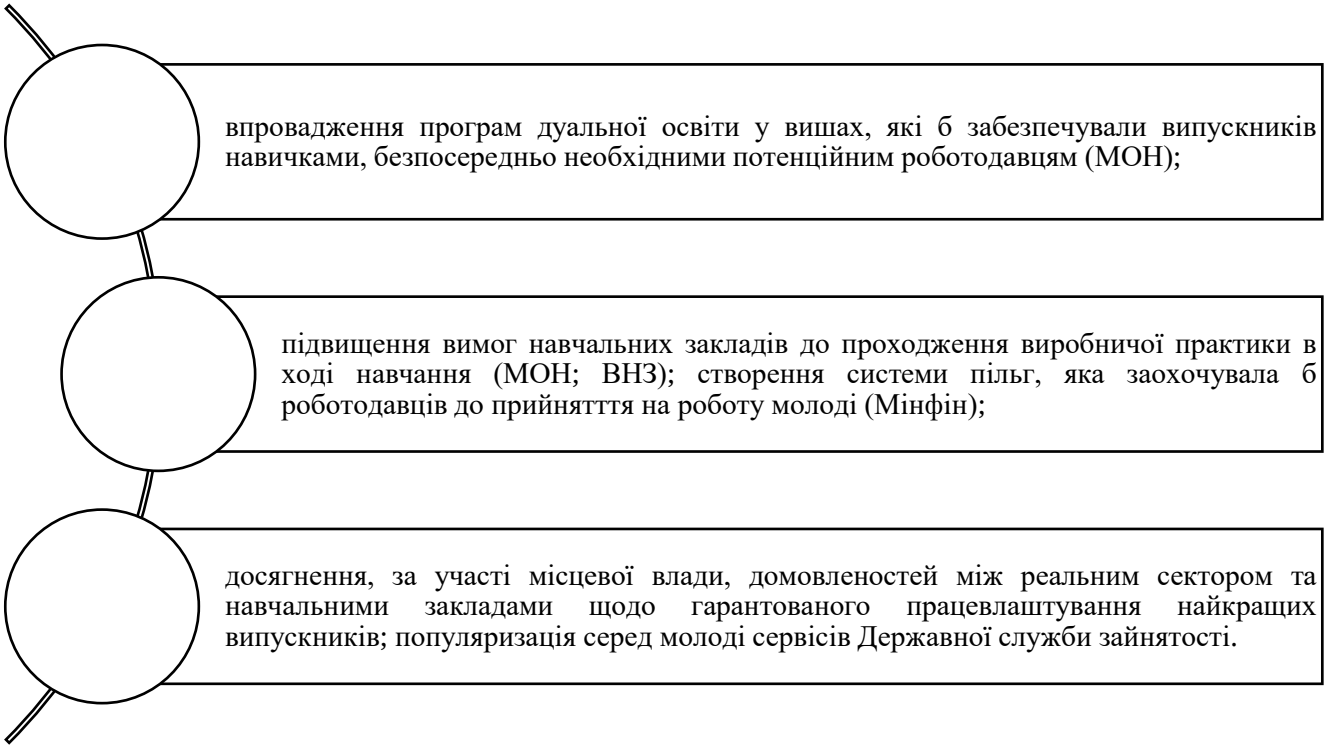

Рис. 3.8. Заходи подолання проблем трудової міграції

Примітка. Побудовано автором за даними наукового вісника Херсонського державного університету

Насамперед потрібно забезпечити зростання вітчизняної науки на засадах академічної доброчесності, а до кваліфікаційних вимог здобувачів наукових ступенів обов’язково додати знання англійської мови на рівні В2 та наявність публікацій у світових наукових журналах.

Збільшення державних видатків на розвиток науки та інновацій має супроводжуватися (рис. 3.9):

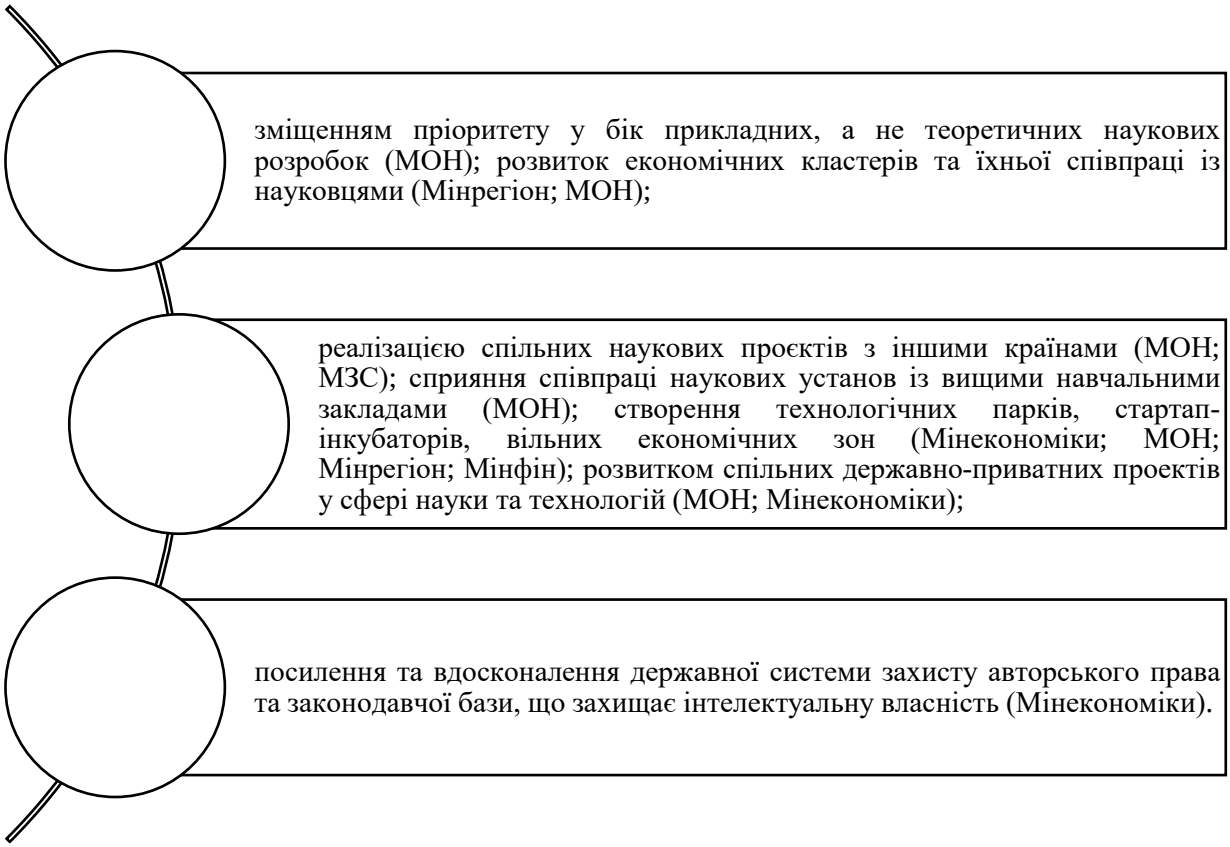

Рис. 3.8. Заходи зростання нарощування потенціалу вітчизняної науки в контексті розвитку людського капіталу

Примітка. Побудовано автором за даними наукового вісника Херсонського державного університету

Додатково слід звернути увагу на проблему нерівності у якості освіти у великих та малих населених пунктах. Очевидно, що корінь проблеми полягає не лише у матеріально-технічному оснащенні шкіл у невеликих містах, але й в обмеженому доступі до якісних освітніх кадрів. Варто започаткувати стимулюючі програми для обдарованих молодих вчителів, які б спонукали їх до роботи у невеликих містах та селах (надання житла, підвищена заробітна плата, організація прибуття вчителів до опорних шкіл тощо).

Наразі в Україні не виконується належним чином жодна програми з формування здорового способу життя, а масштабними програмами прийнято вважали розподіл мікро-грантів між освітніми закладами, які ті потім спрямовують на соціальні флеш-моби, акції, організацію змагань тощо. Насправді такі заходи

навіть частково не можуть вирішити цю проблему, оскільки її комплексність вимагатиме лише скоординованих дій.

Висновки до розділу 3

Проведений аналіз показав, що в Україні існують значні проблеми у формуванні людського капіталу. Незважаючи на те, що в міжнародних оцінках Україна займає досить високі позиції за індексами людського капіталу, вона поступається за цим показником більшості країн ЄС. Найбільші проблеми спостерігаються у сфері здоров'я та освіти, що призводить до втрати ЛК.

Процеси формування та використання людського капіталу України є вкрай важливими для забезпечення технологічної модернізації економіки. Наявність значних проблем у забезпеченні людського розвитку та формуванні продуктивних здібностей населення, відповідних п'ятому і шостому технологічним укладам, свідчить про відсутність цілеспрямованої політики нагромадження головного капіталу сучасної епохи, що базується на знаннях. Тому в Україні важливо розробити й реалізувати стратегію формування, розвитку та збереження людського капіталу на довгострокову перспективу.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження концепції людського капіталу та огляду літератури можна зробити такі висновки: Існує безліч підходів до визначення людського капіталу. Кожен вчений економіст вибирає самостійно, які аспекти враховувати у своєму понятті, щоб воно підходило під цілі та завдання економічного аналізу. Узагальнюючи все те різноманіття визначень, людський капітал – це сукупність уроджених і набутих за допомогою інвестицій знань, навичок та практичних умінь, які визначають продуктивність праці та майбутній дохід працівника.

У сучасній економіці приділяється велика увага до проблеми вимірювання людського капіталу. Вироблено кілька методів підрахунку, наприклад, на основі витрат, з урахуванням доходів і з допомогою показників результативності освіти. Кожен підхід має свої переваги та недоліки, складності у застосуванні на практиці та ряд припущень. Вибирати метод виміру людського капіталу слід виходячи із мети. Так, наприклад, метод на основі витрат підходить для оцінки обсягу інвестицій і може бути корисним для аналізу співвідношення витрат та вигоди.

Інвестиції в людей шляхом покращення якості харчування, медичної допомоги, забезпечення якісної освіти, створення робочих місць та навчання професійним навичкам сприяють розвитку людського капіталу, а це є ключовою умовою для викорінення крайньої бідності та побудови соціально згуртованого суспільства.

Численні дані свідчать, що свідчення того, що без розвитку людського капіталу країни не зможуть ні досягти сталого економічного зростання на користь усіх верств населення, ні підготувати контингент працівників, які будуть готові зайняти робочі місця майбутнього, що вимагають підвищеної кваліфікації, ні ефективно конкурувати у сфері світової економіки.

Людський капітал та інноваційний потенціал є важливими елементами та одним із стійких підходів до стимулювання економічного зростання. Однак серед

учених точаться суперечки щодо цих двох факторів, які сприяють економічному зростанню.

Країни АСЕАН досягли значного зростання валового внутрішнього продукту. У 2020 році АСЕАН залишалася шостою найбагатшою економікою світу та третьою серед азіатських країн після Китаю та Японії.

Економічне зростання АСЕАН, як і раніше, значною мірою залежить від торгівлі як основного чинника. Однією з часто випущених з уваги аспектів зростання є економіка заснована на знаннях. Іншими словами, перехід від економіки, заснованої на ресурсах та інвестиціях, до наукомісткої інноваційної економіки як основної рушійної сили економічного зростання. За даними Всесвітнього економічного форуму (2017 р.), Глобальний індекс конкурентоспроможності (GCI) показав, що інші країни Азії, такі як Японія, Південна Корея та Тайвань, класифікуються як «економіки, орієнтовані на інновації», тоді як Сінгапур вважається єдиною країною АСЕАН, як «економіка інновацій», що рухаються.

Країни АСЕАН виділяють чотири стовпи конкурентоспроможності: вища освіта та навчання, ефективність ринку праці, технологічна готовність та інновації. Усі вони вимагають підтримки розвитку людського капіталу. Це вказує на те, що вищу освіту та професійну підготовку, ефективність ринку праці та технологічну вважають критичними факторами для економіки, орієнтованої на ефективність. У той же час інновації роблять внесок у розвиток інноваційної економіки. У загальних рисах людський капітал, технології та інноваційні фактори мають вирішальне значення для стрибка економічного зростання від економіки, що базується на ресурсах, до економіки, заснованої на знаннях в країнах АСЕАН.

В останні десятиліття країни АСЕАН, незважаючи на те, що всі вони досягли величезного економічного та соціального прогресу, між ними, як і раніше, існує значний розрив у розвитку. Аналіз показує, що розрив зумовлений нерівністю у доступі до послуг охорони здоров'я та освіти, що зумовлений нерівністю у доходах.

В процесі дослідження встановлено, що Україна в абсолютних показниках наближається до країн АСЕАН, що ускладнює досягнення європейських стандартів

життя. Проте, на відмінну від України, дані країни демонструють стрімку динаміку розвитку, тоді як Україні уже володіє досить розвиненим людським капіталом. Водночас, структура економіки в ній не спонукає до його раціонального використання, звужуючи тим самим базу економічного прогресу.

У результаті проведеного аналізу можна відзначити, що Україна має низькі показники розвитку людського капіталу як за демографічними показниками, так і за показниками стану здоров'я, рівня життя населення, міжнародними рейтингами, зокрема індексом людського розвитку.

Таким чином, інвестування людського капіталу має стати основою економічної політики на всіх рівнях: від домогосподарства до держав та міжнародних регіонів. Від цього залежить майбутнє країни, оскільки останні тенденції поступового зростання обсягів інвестицій у сфери охорони здоров'я, соціального захисту, освіти, фізичного та морального розвитку, як показав аналіз, не знайшли відображення у покращенні відповідних показників розвитку людського капіталу в Україні.

Зупинити негативні тенденції втрати інтелектуального потенціалу країни, зниження народжуваності та зростання смертності можливо цілеспрямованими є основними завданнями політики уряду на підвищення рівня життя населення та інвестування людського розвитку, вивчення ефективності якого є перспективним напрямом подальших досліджень.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бородіна О.М. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. Економіка України. 2003. № 7. С. 48–53.

2. Верхоглядова Н. І. Роль людського капіталу в процесі формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. Економіка та держава. 2006. № 11. С. 81-83.

3. Власова Т. Р. Категорія "людський капітал" в історії економічної думки: еволюція підходів [Електронний ресурс] / Т. Р. Власова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. - 2015. - Вип. 14(2). - С. 9-12. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2015_14(2)__3

4. Гайдук І. Значення людського потенціалу та людського капіталу у сталому розвитку / Іван Гайдук // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2021. — Том 72. — № 5. — С. 5–12.

5. Гинда С.М., Гинда О.М. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання. Економіка і суспільство. 2007. № 12. С. 73–78.

6. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки: автореф. дис. … к. е. н. : спец. 08.01.01 / Н. В. Голікова. – К. : Нац. акад. наук України, Ін-т екон. прогнозування, 2004. – 23 с

7. Грінько І. М. Людський капітал: сутність, зміст та важливість у розвитку економіки держави [Електронний ресурс] / І. М. Грінько, М. І. Гафтуняк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. - 2015. - Вип. 11(1). - С. 42-45. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2015_11(1)__10

8. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : «Знання, КОО», 2001. 254 с

9. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua

10. Ільїна А. Інвестиції у людський капітал – інноваційний ресурс економіки [Електронний ресурс] / А. Ільїна // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. - 2021. - № 5. - С. 47-60. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknteu_2021_5_5

11. .Історія економіки та економічних теорій: підручник / В.О. Сивоконь, Н.В. Статівка, В.Л. Міненко та ін. ; за заг.ред. к.е.н., доц. В.О. Сивоконя, д. держ. упр., проф. Н.В. Статівки. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2019. 620 с

12. Кандиба, С., & Шараєнко, О. (2021). ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВИ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ. *Економіка та суспільство*, (26). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-6

13. Кириченко Т. Організаційно-економічні засади розвитку людського капіталу в системі управління персоналом аграрних підприємств за умов інтеграційних процесів. Національний менеджмент в умовах інтеграційних та глобалізаційних викликів : монографія. / за наук. ред. д.е.н., проф. Л. І. Михайлової. Суми : ФОП Литовченко Є. Б., 2019. 314 с.

14. Ковальчук Т. М. Людський капітал як фактор інноваційних змін в організації економічного аналізу [Електронний ресурс] / Т. М. Ковальчук, А. І. Вергун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2019. - № 1. - С. 144-148. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_1_29

15. Коломієць В. М. Освіта як форма інвестицій в людський капітал національної економіки. Інтелект XXI. 2018. № 2. С. 139-144

16. Коломієць В. М. Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Дніпро, 2019. 40 с.

17. Коломієць В. М. Фінансування витрат на розвиток людського капіталу в країнах Центральної та Східної Європи. Європейська інтеграція: історичний досвід та економічні перспективи: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 жовт. 2018 р.). Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2018. С. 14–17.

18. Коломієць В. М. Вибір методики оцінки людського капіталу для бізнес-структури. Integration of Business Structures: Strategies and Technologies: III International Scientific Conference (Tbilisi, February 22th 2019). Tbilisi: Baltija Publishing, 2019. С. 83–85

19. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Випуск. 21. С. 548-552. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf

20. Любохинець Л. С. Управління людським капіталом в умовах інноваційного економічного розвитку: світова та національна практика [Електронний ресурс] / Л. С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2017. - № 2(1). - С. 7-14. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_2(1)__3

21. Мага А.М. Німецька історична школа як джерело становлення інституціональної економічної теорії. Вісник Хмельницького національного університету. 2015. № 2. Т. 2. С. 189–192.

22. Манн Р.В., Ляшов Д. О. Розвиток людського капіталу підприємства як детермінанта економічного зростання суспільства. Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. Випуск 59. 2020. С. 17-25.

23. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://minfin.com.ua/ua/

24. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.msp.gov.ua

25. Осецький В. Л. Людський капітал в структурі національного багатства країни [Електронний ресурс] / В. Л. Осецький, Є. М. Кириченко // Економічна теорія. - 2019. - № 3. - С. 29-44. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecte_2019_3_4

26. Офіційний сайт Організації об’єднаних націй. Цілі сталого розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sdgs.un.org/goals

27. Парілла Дж., Ліу С. Економічний розвиток, що використовує таланти: нове бачення та порядок денний для регіональної та державної економіки. Програма міської політики. Брукінгс. 2019. 54 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/10/2019.10.15_Brookings-Metro_Talent-driven-economic-development_Parilla-Liu.pdf

28. Пивовар П. В. Методичні підходи до оцінки людського капіталу сільських територій. *Агросвіт*. 2022. № 5-6. С. 24–32. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 10.32702/2306-6792.2022.5-6.24

29. Побоченко Л.М. Діджиталізація економіки в процесі становлення інформаційного суспільства/ Т.К. Ковбич, Л.М.Побоченко // Сучасні міжнародні відносини: актуальні проблеми теорії і практики – 2020: міжнародна науково-практична конференція, 17 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.123-127

30. Побоченко Л.М. Оцінка основних напрямків інтелектуальної міграції під впливом інноваційного розвитку світової економіки / Л.М. Побоченко, В.В.Троян // Інфраструктура ринку. – 2017. –№ 14. – С.10-15.

31. Полуяктова О. В. Людський капітал як чинник інституціональної трансформації економіки [Електронний ресурс] / О. В. Полуяктова, Т. В. Матюк // Інфраструктура ринку. - 2020. - Вип. 39. - С. 15-18. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_39_5

32. Прохорова В. В. Людський капітал підприємства у глобальному просторі економіки знань [Електронний ресурс] / В. В. Прохорова, О. Б. Мних, І. Ю. Гузенко // Економічний вісник Дніпровської політехніки. - 2021. - № 2. - С. 115-124. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2021_2_14

33. Регіональний людський розвиток. Статистичний збірник. Відповідальний за випуск О.О.Кармазіна. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 72 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf

34. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання [Електронний ресурс] / О. Ю. Самборська // Економіка АПК. - 2019. - № 6. - С. 64-72. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2019_6_10

35. Сахненко О. І., Сахно І. В. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 11. С. 50-55. DOI: 10.32702/2306-6814.2019.11.50

36. Світовий Банк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.worldbank.org

37. Стрижак О.О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції. Вісник Харківського національного економічного університету. 2012. № 4. С. 56–59.

38. Татаренко Н.О. Економічний вимір глобальних трендів міжнародних відносин // Глобальні тренди міжнародних відносин: Монографія. – К.: Вадекс, 2020. – 524 с. – С.284-320/46.

39. Татаренко Н.О. Національні мобілізаційні моделі економічного розвитку і глобальні соціально-економічні інновації. // Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції "Національні стратегії економічного розвитку", Київ, 14 травня 2021року. – Київ: НАУ, 2021. – С. 19-24 – 208 с.

40. Ткач М. Людський потенціал та людській капітал як основний фактор розвитку економічного потенціалу країни [Електронний ресурс] / М. Ткач, М. Ковальська // Social development & Security. - 2019. - Vol. 9, Iss. 2. - С. 14–22. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/socdevsec_2019_9_2_4

41. Точиліна Ю. Ю. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Вип. 26. Ч. 2. С. 88-91

42. Шахно А.Ю. Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання: монографія. Кривий Ріг: Видавництво ФОП Чернявський Д.О. 360 с.

43. Шевченко Д. В. Інвестиції в людський капітал як фактор підвищення конкурентних переваг економіки [Електронний ресурс] / Д. В. Шевченко // Інноваційна економіка. - 2021. - № 5-6. - С. 51-56. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2021_5-6_8

44. Ширяєва Л. В. Людський капітал у забезпеченні економічної безпеки країни [Електронний ресурс] / Л. В. Ширяєва, С. В. Дащенко, В. В. Лаптєва

// Економіка. Фінанси. Право. - 2017. - № 11(1). - С. 20-23. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_11(1)__7

45. Управління розвитком людського капіталу в забезпеченні якості життя сільського населення / Михайлова Л.І. // Економіка АПК. - 2020. - № 5 - С. 66

46. Чекан І. А. Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціальноекономічний розвиток України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/

47. Edited by Gerhard Geissler Franz-Karl Skala WU Vienna. Teaching and earning at Universities Promoting good teaching to promote good learning in a changing society, Австрия, Вена, 2018, ст.21

48. Chechel A., Ilyina A., Orlova N., Fayvishenko D., Kulchii I., Pidlisna T. Human Capital Development in the Process of the Use and Provision of Electronic Services in Ukraine. Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 1-2 Apr., 2020. P. 1298-1308.

49. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://www.oecd.org/

50. ASEAN Declaration on Human Resources Development for the Changing World of Work and Its Roadmap Jakarta: ASEAN Secretariat, December 2020 [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://asean.org/wp-content/uploads/2021/01/ASEAN-Declaration-on-Human-Resources-Development-for-the-Changing-World-of-Work-and-Its.pdf

51. ASEAN Economic Community (AEC). 2021. [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://asean.org/aseaneconomic-community/aseanministers-on-energy-meetingamem/overview

52. Asia–Pacific employment and social outlook 2020: Navigating the crisis towards a humancentred future of work / International labour organization. – Bangkok, 2020. – 43 p.

53. ASEAN Social-Cultural Blueprint 2009 / Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) [Электронный ресурс] Режим доступа: https://

humanrightsinasean.info/wp-content/uploads/files/documents/ASEAN%20Social%20Cultural%20Blueprint%202009.pdf

54. ASEAN rapid assessment: The impact of COVID-19 on livelihoods across ASEAN / The ASEAN secretariat. – Jakarta, 2020. – 134 p. [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://asean.org/?static_ post=asean-rapid-assessment-impact-covid-19-livelihoods-across-asean

55. Commercial Code of Ukraine*:* Verkhovna Rada of Ukraine dated 16.01.2013 № 436-IV, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text.

56. COVID-19 Pandemic's Impact on the Labour Market in ASEAN Countries / Jingyia L., Limb B., Hanim Pazimb Kh., Furuokaa F. // AEI-Insights: An International Journal of Asia-Europe Relations. – Kuala Lumpur, 2021. – Vol. 7, N 1. – P. 59– 76

57. Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19: Rights at work, migration and quarantine during the pandemic, and re-migration plans / International labour organization. – Bangkok, 2020. – 19 p

58. Economic Discussion Club (2016), "The position of Ukraine in the world ranking according to the index of global competitiveness 2016—2017", available at: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://edclub.com.ua/analityka/pozyciyaukrayinyvreytyngu krayinsvituzaindeksomglobalnoyikonkurentospro mozhnosti1

59. Economic Discussion Club (2016), "Rating Estimates of Human Capital Development 2016", available at: http:// edclub.com.ua/analityka/reytyngoviocinkyrozvytku lyudskogokapitalu2016

60. Global Innovation Index 2020 – 13th Edition. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.globalinnovationindex.org/gii-2020-report

61. Global Human Capital Trends 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www2.deloitte.com/

62. Global Financial Inclusion (Global Findex) Database 2017. Development Research Group, Finance and Private Sector Development Unit – World Bank. October 30, 2018 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://microdata.worldbank.org/

63. Global Competitiveness Index. The World Economic Forum. Special edition 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.weforum.org/reports/

64. Kramarenko, I. S., Voit, D. S., Prokopenko, N. O., Klots, Yu. Yu. & Khristoforov, V. O. (2020). Financial reserves of investment potential of the national economy in unstable conditions. Economy and state, 4, 215-220. [in Ukrainian]. DOI: 10.32702 / 2306-6806.2020.4.215.

65. Kenton W. Human Capital. Investopedia. Economy. Economics. 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp

66. Joint statement of ASEAN labour ministers on response to the impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) on labour and employment / ASEAN. – 2020. – 7 p. [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://asean.org/storage/2012/05/ALM-Joint-Statement-on-Response-to-the-Impactof-COVID-19-on-Labour-and-Employment-ADOPTED-14-May-2020-final.pdf

67. Human Capital Outlook: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://www3.weforum.org/docs/WEF_ASEAN_HumanCapitalOutlook.pdf

68. Human Capital Trends [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.humanresourcesonline.net

69. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results by David Ulrich. Harvard Business Review Press, Underlining edition, 1996. – 304 p.

70. TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note: ASEAN (January–March 2021). – Bangkok : International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific, 2021. – 4 p.

71. TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note: Cambodia (January–March 2021). – Bangkok : International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific, 2021. – 5 p

72. TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note: Lao PDR (January–March 2021). – Bangkok : International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific, 2021. – 4 p

73. Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future. – Tokyo : Asian Development Bank Institute, Organisation for Economic Co-operation and Development, International Labour Organization, 2021. – 138 p [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://www.adb.org/sites/default/files/publication/690751/adbi-book-labor-migration-asia-impacts-covid-19-crisis-postpandemic-future.pdf

74. The World Bank Statistics[Електронний ресурс] - Режим доступу: https://data.worldbank.org/