

*Міністерство освіти і науки України  
Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потєбні  
Запорізького національного університету  
Кафедра управління та адміністрування*

## **ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

*на здобуття ступеня вищої освіти «Бакалавр»  
зі спеціальності 073 «Менеджмент»  
за освітньо-професійною програмою «Промисловий менеджмент»*

### **НА ТЕМУ**

*Напрями підвищення ефективності управління людським  
капіталом в умовах інформаційного суспільства*

**Здобувач студент групи** 6.0730-пм-с Данило Анастасія Юріївна \_\_\_\_\_  
(шифр групи) (прізвище, ім'я, по батькові) (підпис)

**Науковий керівник** к.п.н., доцент Венгер О.М. \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

**Результати захисту:** \_\_\_\_\_  
(оцінка за національною шкалою) (оцінка ECTS) (рейтинговий бал)

**Голова ЕК** \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

**Член ЕК** \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

**Член ЕК** \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

**Член ЕК** \_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

**Відповідальний секретер ЕК** \_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали) (підпис)

**Запоріжжя, 2023р.**



## Консультанти кваліфікаційної роботи за її окремими розділами

<u>1 розділ</u> (назва розділу)	<u>к.п.н., доцент Венгер О.М..</u> (науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)	_____	(підпис)
<u>2 розділ</u> (назва розділу)	<u>к.п.н., доцент Венгер О.М..</u> (науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)	_____	(підпис)
<u>3 розділ</u> (назва розділу)	<u>к.п.н., доцент Венгер О.М..</u> (науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)	_____	(підпис)

## Календарний план підготовки та виконання кваліфікаційної роботи

№ з/п	Етапи підготовки та виконання кваліфікаційної роботи	Термін виконання	Фактичне виконання
1	опрацювання літературних та інших інформаційних джерел, стосовно визначеної теми дослідження	вересень 2022р.	
2	обробка збираного під час практик (виробничої, переддипломної) фактичного матеріалу	жовтень 2022р.	
3	обробка інших матеріал стосовно визначеної теми дослідження із використанням сучасних методів аналізу та синтезу	листопад 2022р.	
4	обговорення під час консультацій з науковим керівником проблемних питань та узгодження шляхів розв'язання проблем, що виникають під час виконання роботи	вересень 2022р.- червень 2023р.	
5	написання тексту вступу до роботи, подання його на ознайомлення науковому керівнику	грудень 2022р.	
6	написання тексту першого розділу роботи, подання його на ознайомлення науковому керівнику	січень-лютий 2023р.	
7	написання тексту другого розділу роботи, подання його на ознайомлення науковому керівнику	березень-квітень 2023р.	
8	написання тексту третього розділу роботи, подання його на ознайомлення науковому керівнику	квітень-травень 2023р.	
9	написання тексту висновків з роботи, подання його на ознайомлення науковому керівнику	травень 2023р.	
10	усунення недоліків, написання остаточного варіанта тексту, оформлення випускної кваліфікаційної роботи	травень-червень 2023р.	
11	подання зброшурованої завершеної кваліфікаційної роботи на кафедру управління та адміністрування Інженерного навчально-наукового інституту ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету	до 12.06.2023р.	
12	отримання відгуку (резюме) наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи та зовнішнього рецензування кваліфікаційної роботи	до 19.06.2023р.	
13	Підготовка матеріалів до захисту кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії	до 19.06.2023р.	

Науковий керівник к.п.н., доцент Венгер О.М..

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Завдання прийняв до виконання здобувач студент групи 6.0730-ПМ-С

Данило А. Ю..

“ “

2023р.

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Нормоконтролер Венгер О. М.

(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Міністерство освіти і науки України  
Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потєбні  
Запорізького національного університету  
Кафедра управління та адміністрування

**РЕФЕРАТ**  
**КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**  
*на здобуття ступеня вищої освіти «Бакалавр»  
зі спеціальності 073 «Менеджмент»  
освітньо-професійна програма «Промисловий менеджмент»*

**НА ТЕМУ**

***Напрями підвищення ефективності управління людським  
капіталом в умовах інформаційного суспільства***

*Об'ємні показники кваліфікаційної роботи :88 стор. тексту; 1 таблиць;  
3 рисунків; 55 використаних джерел інформації.*

***Об'єктом роботи*** є процеси управління розвитком людського капіталу в умовах інформаційного суспільства

***Мета кваліфікаційної роботи*** – розкриття особливостей людського капіталу, визначення ролі інвестицій в людський капітал, їх впливу на розвиток його якісних характеристик та ролі держави в цьому процесі.

***Основні завдання, вирішення яких передбачається в кваліфікаційній роботі :***

- проаналізувати теоретичні засади концепції людського капіталу;
- визначити основні методи оцінки розвитку людського капіталу
- дослідити основні механізми інвестування в розвиток людини як пріоритетний напрямок формування та управління людським капіталом;
- проаналізувати вітчизняний та зарубіжний досвід щодо проблем розвитку людського капіталу
- визначити основні напрями саморозвитку людських ресурсів як пріоритетного напрямку підвищення ефективності людського капіталу;

***Сфера можливого застосування результатів кваліфікаційної роботи*** в практичній діяльності підприємств (організацій, установ та закладів) стосовно вдосконалення системи управління розвитком людського капіталу на них.

***Практична значимість результатів кваліфікаційної роботи*** полягає в можливому використанні запропонованих заходів.

***Ключові слова та словосполучення*** ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ІНВЕСТИЦІЇ, ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

## АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота бакалавра Данило А.Ю. на тему Напрями підвищення ефективності управління людським капіталом в умовах інформаційного суспільства

В кваліфікаційній роботі проаналізовано методологічні засади удосконалення концепції людського капіталу, визначено основні методи оцінки розвитку людського капіталу. досліджені основні механізми інвестування в розвиток людини як пріоритетний напрямок формування та управління людським капіталом, а також здійснено аналіз досвіду зарубіжних країн щодо проблем розвитку людського капіталу. Проведено аналіз сучасного стану та шляхів забезпечення розвитку людського капіталу в Україні та визначені основні напрями підвищення ефективності механізмів державного регулювання інвестицій в людський капітал.

КЛЮЧОВІ СЛОВА ТА СЛОВСПОЛУЧЕННЯ: СИСТЕМ; КЛЮЧОВІ СЛОВА: ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ІНВЕСТИЦІЇ

## SUMMARY

A.Danilo's bachelor's qualification thesis on the topic of The Directions of Increasing the humane resources management efficiency in the information Society

In the qualification work the methodological bases of improvement of the concept of human capital are analyzed, the basic methods of an estimation of development of human capital are defined. the main mechanisms of investing in human development as a priority area of formation and management of human capital are studied, as well as the analysis of the experience of foreign countries on the problems of human capital development is carried out. The analysis of the current state and ways to ensure the development of human capital in Ukraine and the main directions of improving the efficiency of mechanisms of state regulation of investment in human capital.

KEY WORDS: HUMAN DEVELOPMENT, STATE REGULATION, HUMAN CAPITAL, INVESTMENT

## ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА	12
1.1 Сутність та основні положення концепції людського капіталу	12
1.2 Методологічні підходи до оцінювання людського капіталу	20
1.3. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом	29
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА	39
2.1 Досвід зарубіжних країн щодо проблем розвитку людського капіталу	39
2.2 Визначення роль держави в процесах формування та підвищення ролі розвитку людського капіталу	40
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА	65
3.1 Пріоритетні напрями розвитку людського розвитку в Україні	65
3.2 Основні напрями саморозвитку людських ресурсів як пріоритетного напрямку підвищення ефективності людського капіталу	71
ВИСНОВКИ	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	83

## ВСТУП

З переходом економіки ряду країн до постіндустріального розвитку та збільшенням ролі науково-технічного прогресу для досягнення конкурентних переваг, зазнали змін і погляди науковців щодо домінуючої ролі людини у суспільному виробництві. На перший план виступають не машини та обладнання а вміння знання та здібності людини її рівень освіти. Все це послужило основою для виникнення та розвитку концепції людського капіталу.

Як економічна концепція теорія людського капіталу акцентує увагу на необхідності інвестування в людину та розвиток її здібностей для забезпечення основи стійкого економічного зростання. Виділення фактору «людський капітал» дає можливість ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання і компетенція, і відповідно, позитивно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як невиробничі. Теорія людського капіталу означає не тільки усвідомлення вирішальної ролі людини у економічній системі суспільства, але й призначення необхідності інвестування у людину, яка збільшує свої виробничі можливості, тобто сприяти розвитку його як працівника. Основним видом таких інвестицій є витрати на освіту (загальну і спеціальну), формальне навчання, його професійну підготовку за місцем роботи. Дослідження продуктивних сил людини, визначення можливостей спрямування її здібностей для збільшення добробуту та національного багатства є сьогодні актуальними завданнями економічної науки.

Проблеми розвитку людського капіталу досліджені в роботах західних вчених Г. Беккер, Х. Боуен, Дж. Кендрик, Дж. Мінцер, Л. Туроу, Т. Шульц, І. Фішер тощо. Серед російських вчених треба відмітити праці О. Добриніна, С. Дятлова, С. Курчанського, Р. Нурєва, Р. Капелюшнікова, М. Критського, Є.

Циренова та інших. Значних результатів у дослідженні ролі та проблем формування людського капіталу досягли українські вчені серед яких В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, З. Варналій, О. Грішнова, В. Геєць, О. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Семів, Л. Тертична, О. Шевчук та інші. Західні дослідники заклали базові і методологічні засади проблеми, а вітчизняні – розширили світовий досвід на рівні застосування, формування та відтворення людського капіталу у рамках національної економіки.

В зв'язку з цим набуває актуальність дослідження сукупності не уречевлених факторів в умовах економічного зростання – навчальних, інтелектуальних, інформаційних, організаційних, мотиваційних ресурсів, погляд на людину як на головний забезпечуючий та якісно невичерпаний ресурс економічного зростання нового типу, а також як ціль цього зростання.

Сучасне бачення поступового суспільного розвитку відводить людині центральне місце у процесі економічного відтворення, виходячи з того, що людина як особистість є і вхідним, і кінцевим пунктами соціально-економічного розвитку.

Актуальність теми зумовлена тим, що у сучасних умовах глобалізації економіки та руху капіталу на початку ХХІ століття постає проблема ефективного формування та розвитку одного з найцінніших ресурсів планети – її людського капіталу, оскільки саме людина з її здібностями є рушійною силою розвитку економіки.

Реалізація змін у системі державного управління, що спирається на сучасні доктрини сталого розвитку, економіки знань, людиноцентричного підходу, передбачає поглиблення досліджень науки "державне управління". Забезпечення дієвого, ефективного управління потребує розуміння основних способів забезпечення впливу суб'єктів державної влади на відповідні об'єкти. У за значеному сенсі виокремлюється необхідність дослідження можливостей держави реалізовувати власні функції у сфері формування людського капіталу, пошук нового підходу до державної політики розвитку людського капіталу, в межах якого уряд діятиме як ефективний інвестор, що забезпечує здатність



держави до адаптації та розвитку в умовах постіндустріалізації. Кінцевою метою політики сталого розвитку людського капіталу повинна стати соціальна стійкість як необхідний елемент економічного розвитку, де активну участь братиме держава, власники людського капіталу та його основні "орендарі" (бізнес).

Саме від розвитку людського капіталу залежить економічний та інноваційний розвиток як регіону, так і держави загалом. Рівень розвитку людського капіталу визначається рівнем знань, кваліфікації, досвідом роботи, вмінням приймати рішення в складних нестандартних ситуаціях, креативністю, віковими особливостями носіїв людського капіталу, рівнем здоров'я, здатністю генерувати нові ідеї, які сприятимуть інноваційному розвитку.

Метою роботи є розкриття особливостей людського капіталу, визначення ролі інвестицій в людський капітал, їх впливу на розвиток його якісних характеристик та ролі держави в цьому процесі.

Об'єктом роботи є процеси управління розвитком людського капіталу в умовах інформаційного суспільства

Предметом роботи є напрями підвищення ролі розвитку людського капіталу в організації в умовах інформаційного суспільства. (слайд 3)

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі завдання (слайд 4):

- проаналізувати теоретичні засади концепції людського капіталу;
- визначити основні методи оцінки розвитку людського капіталу
- дослідити основні механізми інвестування в розвиток людини як пріоритетний напрямок формування та управління людським капіталом;
- проаналізувати досвід зарубіжних країн щодо проблем розвитку людського капіталу;
- дослідити сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні;

- визначити роль держави в процесах формування та підвищення ролі розвитку людського капіталу;
- дослідити основні шляхи та напрями активізації людського розвитку в Україні;
- визначити основні напрями саморозвитку людських ресурсів як пріоритетного напрямку підвищення ефективності людського капіталу;
- визначити основні напрями підвищення ефективності механізмів державного регулювання інвестицій в людський капітал.

Для розв'язання визначених завдань, досягнення мети використовувався комплекс взаємодоповнюючих сучасних методів дослідження: метод порівняльного аналізу та метод логічного узагальнення, системноструктурний аналіз (при огляді теоретичних питань дипломної роботи); аналітичний метод та метод порівняльного аналізу (під час аналізу діяльності досліджуваного підприємства); метод експертних оцінок, метод угруповань (при розробці шляхів удосконалення організації процесу управління персоналом на підприємстві в сучасних умовах).

Методологічна база дослідження зумовлена особливостями його предмета, який вимагає застосування системного, культурно-історичного та структурнофункціонального підходів, які дозволяють дослідити динаміку управління персоналом як організаційного процесу, виявити особливості його розвитку, виокремити нові проблеми управління персоналом в сучасну епоху. При вирішенні більш конкретних завдань дослідження ми керувалися діалектичними принципами сходження від абстрактного до конкретного, співпадіння історичного і логічного, взаємозв'язку та розвитку; загальнонауковими принципами синергетики (синергії, співробітництва), герменевтики (тлумачення текстів); використовували порівняльноісторичний, культурно-семантичний та інші загальнонаукові методи.

Теоретичну базу дослідження становлять внутрішні положення, нормативні документи, монографічні роботи і статті вітчизняних та

зарубіжних економістів у фахових виданнях, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань і мережі Інтернет з питань підвищення ефективності управління людськими ресурсами.

Структура кваліфікаційної роботи бакалавра. Складність проблем, що підлягають дослідженню, їхня різноплановість зумовили загальну логіку і структуру роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра загальним обсягом 88 сторінок, складається зі вступу, трьох розділів, кожен з яких поділяється на підрозділи, висновків, списку використаної літератури у кількості 55 найменувань.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РО ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

### 1.1 Сутність та основні положення концепції людського капіталу

Останнім часом з'явилося чимало підходів та концепцій щодо місця та ролі людини в суспільному виробництві. В останній третинні ХХ ст. увагу учених привернули теорії управління людьми на виробництві з позиції людського капіталу. Питання формування і використання продуктивних здібностей людини, їх ролі і місця в соціально-економічній системі суспільства завжди викликали неабиякий інтерес.

Джерела еволюції теорії людського капіталу сягають праць стародавніх мислителів, які відзначили значну роль соціальних параметрів людини, таких як здібності, її інтелект, знання та досвід. Так, Платон відзначав роль здібностей людини у трактаті «Держава», він писав, що «люди мають різну природу, а також здібності до тої чи іншої справи» і «кожне діло можна робити не лише в більшій кількості, але й краще та докладуючи менше зусиль, коли виконувати його за своїми природними здібностями» [1, с. 60].

Послідовник Платона Аристотель розглядав різноманітні природні здібності людей, передусім знання, розуміння, досвід. Він стверджував, що «...знання і розуміння більше належать мистецтву, ніж досвіду ... хто володіє якимось мистецтвом, мудріший за тих, хто має досвід, бо мудрість у кожного більше залежить від знання, і це тому, що перші знають причину, а другі – ні [2, с. 66-69].

Разом з тим, концепція людського капіталу є досить «молодою» порівняно з теоретичними основами сучасної економічної науки. До середини

XX століття цілісної концепції, як такої, не існувало, оскільки ще не існувало всіх необхідних передумов, які визначалися об'єктивними процесами розвитку продуктивних сил, коли в умовах глобального науково-технічного прогресу в економіці постійно зростає роль і значення людини, рівня її освіти, наукових знань, кваліфікації і досвіду [3, с. 39].

У теорії людського капіталу проводиться дослідження залежності доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей, якими володіє людина.

Принципові ідеї такої залежності висловив ще Адам Сміт. В основній праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» він писав, що вирішальне значення у виробництві багатства належить саме працівникові, його навичкам та здібностям. «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [4, с. 490].

Роботи А. Сміта, в деякій мірі передували зародженню теорії людського капіталу, однак були дещо віддалені від реалій капіталізму. Пізніше Д. Рікардо розвинув наукові ідеї А. Сміта та встановив наявність прямо пропорційного тісного зв'язку між обсягом витрат на освіту людини і рівнем її заробітної плати. Він також стверджував, що зростання освітнього рівня населення створює умови для інтенсифікації економічного розвитку країни [5, с. 84].

Неабиякий внесок в розуміння ролі людини в капіталістичному виробництві висвітлював у своїх працях К. Маркс. Вчений вважав, що здатність людини до праці є «головною продуктивною силою суспільства», «справжнім багатством», а все речове багатство – лише «швидкоплинним моментом суспільного відтворення» [6, с. 23].

У другій половині XIX ст. концепція трьох факторів виробництва (Ж.Б. Сей) суттєво змінила погляди на економічні ресурси, поклавши початок їх сучасному концепту і методології аналізу. Названа концепція дозволила підняти на якісно новий щабель супутні проблеми вартості товару та

обґрунтування пануючих систем суспільного розподілу національного багатства.

На початку ХХ ст. (Дж. Кларк) до названих трьох факторів було додано четвертий – підприємницькі здібності, тобто здатність поєднувати попередні три фактори у найоптимальніших пропорціях [7, с. 309].

Для західної економічної науки ХІХ – початку ХХ ст., характерне розходження поглядів щодо зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом. Одна група вчених, яка була прихильником теорії трьох факторів виробництва (В. Бейджхот, А. Маршал, Дж. Міль,) – відкидала ідею включення людини з її природними рисами до капіталу.

Водночас, вони були схильні розглядати як частину капіталу людські знання та здатність до праці. Інші вчені віднесли саму людину з її природженими рисами до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, І. Фішер та ін). Так, Л. Вальрас вважав, що цінність, або ціна людських істот, визначається подібно іншим капітальним товарам і закликав «розглядати людські істоти винятково з точки зору мінової вартості» [5, с. 12].

Поява і розвиток альтернативних концепцій людського капіталу багато в чому пов'язана з роботами відомого американського економіста першої половини ХХ ст. Ірвінга Фішера, зокрема його теорії «всеосяжного капіталу». Відкинувши теорію трьох факторів виробництва, він прямо стверджував, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід. На його думку, людина, як і інші корисні матеріальні об'єкти, входить до складу капіталу [6, с. 25].

У кінці 30-х років минулого століття теорію професійної освіти досліджував і практично застосовував Дж. Уолш з Гарвардського університету (США). Спираючись на попередні розробки у цій галузі, він вперше в економічній науці зробив конкретні розрахунки впливу професійної освіти на рівень національного доходу в США.

В економічній літературі сьогодні активно ведеться дискусія про інформаційну теорію вартості, згідно з якою фізична праця людини, як мірило

вартості, поступово втрачає своє значення. «Коли знання у своїй систематизованій формі, – пише Д. Белл, – застосовується у практичній переробці наявних виробничих ресурсів (у вигляді винаходів чи організаційних удосконалень), то можна сказати, що саме вони (знання), а не праця є джерелом вартості» [8, с. 3].

Л. Зінгалес та Р.Раджан зазначили: «...Д. Белл стверджував, що тенденція, яка зароджувалася у ті часи на ринках праці розвинених країн, – перехід робочої сили з виробничого сектора у сектор послуг – збережеться і такі сектори, як охорона здоров'я, освіта та державна служба, з висококваліфікованими професіоналами та технічними робітниками, замінять собою обробні галузі, у яких більшість із зайнятих були некваліфікованими. Так і сталося» [9, с. 141-142].

В середині ХХ ст. розвиток науково-технічної революції зумовив перетворення в структурі продуктивних сил, відбулися зміни в характері та змісті праці, у виробництві відбувається постійне зростання значення інтелектуального чинника.

Зародження і формування концепції людського капіталу в її сучасному розумінні стало можливим завдяки публікаціям американського економіста представника «чикагської школи», лауреата Нобелівської премії 1979 року Т. Шульца. Він першим опублікував комплексні роботи з людського капіталу: «Формування капіталу освіти». Саме він вважається «першовідкривачем» даної концепції, яка була офіційно оприлюднена у 1960 році.

Згідно його концепції, освітній рівень населення визначає його здатність застосовувати інформацію і технології для подальшого розвитку та структурної перебудови суспільства. У своїй праці «Інвестиції в людський капітал» він зазначав, що для країн з низьким рівнем розвитку інвестиції в людський капітал та сільське господарство є набагато важливішими, ніж капіталовкладення в машини та заводи. Формування та розвиток людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей та знань, які надаються

шкільною освітою, навчанням на робочому місці, зміцненням здоров'я і зростаючим запасом економічної інформації.

Незважаючи на те, що основний внесок у популяризацію ідеї людського капіталу був зроблений Т. Шульцем, розробка мікроекономічних основ цієї теорії належить Г. Беккеру, який працював над питанням людського капіталу одночасно з Т. Шульцем. Г. Беккер також представник «чикагської школи», економіст, професор Чикагського університету, отримав Нобелівську премію у галузі економіки у 1992 році саме за вагомий внесок у популяризацію ідеї теорії людського капіталу.

У 1962 році побачили світ серія статей Г. Беккера «Інвестиції в людський капітал», а в 1964-му – фундаментальну класичну працю «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз». Сформульована в ній модель стала основою для подальших досліджень у цій сфері. Саме Беккер визначав, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навиків, мотивації. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, нагромадження виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації [3, с. 41-42].

Як зазначив американський дослідник Дж. Грейсон, саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Розвиваючи цю думку вчений констатує, що вже пора навчитися визначати вартість цього багатства, що сам факт його оцінки сприятиме зміні загальноприйнятих поглядів на суспільство, яке, якщо не зуміє усвідомлено вкладати капітал у розвиток людини, відстане від інших [10, с. 9].

Формування концепції розвитку людського капіталу у зарубіжному досвіді, як правило, поділяється на два етапи: 1) система формальної освіти підготовки людського капіталу; подальша фахова спеціалізація і перепідготовка кадрів через наукові та навчальні центри; 2) спеціальні курси, які фінансуються державою або організуються у фірмах.

Прикладом ефективної політики у сфері інтелектуалізації та зайнятості населення є Швеція, у якій програма підготовки людського капіталу має



антициклічний характер. Один із ключових тез теорії людського капіталу полягає в тому, що в умовах інформаційного суспільства людський капітал є найважливішим чинником відтворення національного багатства і його необхідним елементом.

Автори теорії людського капіталу виходять із постулату про рівноправне партнерство двох видів капіталу – людського й нелюдського, пояснюючи це їх подібністю. Людські ресурси подібні, з однієї сторони, природним, тому що не зроблені штучно, і в першоствореному вигляді ті та інші не є виробничими.

З іншої сторони, подібні речовинному капіталу, тому що людський капітал є «фондом, функція якого – виробництво трудових послуг» в узвичаєних одиницях виміру, і який у цій своїй ролі аналогічний будь-якій машині як представниці речовинного капіталу.

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто, людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити свої майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал [6, с. 27].

В українській економічній науці наукові публікації присвячені розвитку концепції людського капіталу, з'явилися не так давно (в кінці 90-х років). Однією з перших, хто провів комплексне дослідження формування та використання людського капіталу, є О. Грішнова.

Значний внесок у розвиток сучасної концепції людського капіталу зроблено В.П. Антонюк. У своїй монографії «Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку» науковець наводить результати комплексного дослідження соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні та результатів його функціонування, визначає шляхи його нагромадження та ефективного використання; надає оцінку обсягу людського капіталу в Україні та його впливу на економічні, інноваційні, соціальні параметри розвитку

країни; аналізує джерела та обсяги інвестицій у людський капітал в Україні на макро- та регіональному рівнях; визначає напрями посилення зацікавленості держави, підприємств і населення щодо збільшення інвестицій у людський капітал [11].

Отже, провівши аналіз концепцій людського капіталу можна дійти таких висновків: Віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від строку життя його носія; людський капітал не тільки піддається фізичному й моральному зношуванню, але й здатний накопичуватися й множитися; у міру нагромадження людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі, обмеженої верхньою межею активної трудової діяльності, а потім різко знижується; не всякі інвестиції в людину можуть бути покликані вкладеннями в людський капітал; характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями й традиціями; у порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремо.

Людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій.

Головним чинником людського розвитку та необхідною передумовою економічного зростання є людський капітал, основою для нарощування якого виступає людський потенціал (рис. 1.1).

Відштовхуючись від розуміння сутності людського капіталу та, навпаки, формуючи його, виділяють три можливі рівні. Так, зокрема, розрізняють рівні людського капіталу: особистий (приватний), мікро та макро [1].

На першому рівні людський капітал – це ті знання, вміння, навички та приваблива (чи не дуже) зовнішність, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду та завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи. Його називають приватним людським капіталом.

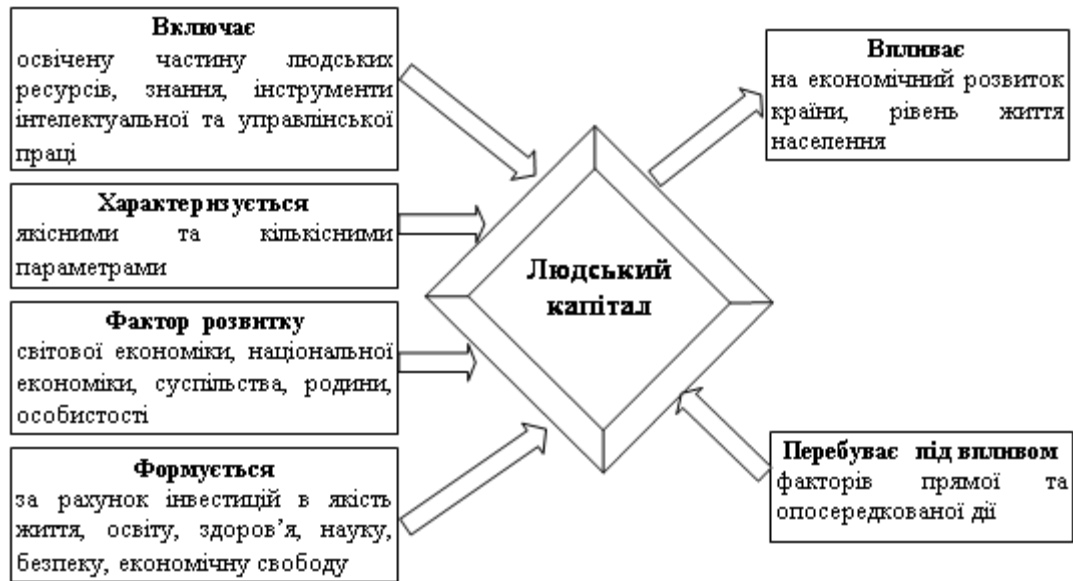


Рисунок 1.1. Характеристики людського капіталу

На другому (мікроекономічному) рівні людський капітал являє собою вже сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників фірми, а також їхні здобутки у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, адже прибуток отримується від ефективного використання всіх його видів. На макроекономічному рівні людський капітал включає нагромаджені вкладення в такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка кадрів тощо. Він є істотною частиною національного багатства країни і називається національним людським капіталом [1].

В окремих роботах виділяють додатково мезорівень людського капіталу, який пропонують розуміти як людський капітал території (територіальної громади), тобто це інвестиції в соціальний та економічний розвиток людських ресурсів території, умов покращення якості життя, створення інформаційної бази знань та системи мотивації розвитку різноманітних цільових груп населення [8, с. 248].

Тобто мова йде про проміжний між суб'єктом господарювання та державою рівень агрегування людського капіталу. Варто звернути увагу на те, що потрібно не обмежувати цей рівень лише регіоном, а доцільно як варіант розглядати людський потенціал окремих громад, що має враховуватися в контексті реалізації реформи децентралізації. Деякі автори пропонують положення теорії людського капіталу використовувати як нову концептуальну модель розвитку регіону.

Оскільки формування та реалізація людського капіталу відбувається в межах демографічної, соціальної, економічної та природної систем, у роботі пропонується відповідна характеристика чинників, які впливають на людський капітал, для його ефективного управління, формування та використання.

Категорію «людський капітал» пропонують розглядати як соціально-економічну форму людського чинника, здатного забезпечити економічне зростання. Виділення чинника «людський капітал» дало можливість ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання та компетенція, а отже, правильно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як непродуктивні. Розвиток людського капіталу сприяє зменшенню нерівності в розподілі доходів різних соціальних груп [9].

## 1.2 Методологічні підходи до оцінювання людського капіталу

Людський капітал визначається як капітал у формі знань, умінь і навичок, отриманих людиною в процесі освіти і практичної діяльності, які дають йому змогу успішно виконувати свою професійну діяльність. Насправді це поняття куди ширше, особливо якщо ми говоримо про людський капітал у

контексті модернізаційного розвитку країни та підвищення її конкурентоспроможності.

У рамках теорії людського капіталу, що з'явилася як відповідь на зміну макроекономічних тенденцій, є певний зв'язок між рівнем освіти, фізичним здоров'ям, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду і заробітною платою. Таким чином, витрати, спрямовані на підвищення якісних характеристик індивіда, розглядаються як інвестиції. Тобто ці витрати розглядаються не як споживчі, а як виробничі, оскільки передбачається, що вони з часом багаторазово компенсуються доходом. Усвідомлення цього факту дало змогу (передусім державі) переглянути своє ставлення до соціальної політики.

Стало зрозуміло, що людський капітал у будь-якому його вимірі являє більшу цінність, ніж фінансовий капітал, ресурси і т. д. Прагнення західних країн до розширення різного роду соціальних і освітніх програм (зокрема, цільових освітніх програм Євросоюзу) найяскравіше свідчать про це [1].

Людський капітал як складна економічна категорія має якісні та кількісні характеристики. Однією з головних проблем економічної теорії з моменту її виникнення як самостійної наукової дисципліни була оцінка продуктивних здібностей людини.

Багато вчених, економістів у різні часи пропонували для цього використовувати найрізноманітніші методи та інструменти. Дані підходи знайшли своє відображення в існуванні таких понять, як «цінність людини», «вартість праці», «вартість і ціна товару», «робоча сила», «вартість послуг праці», «вартість людського капіталу», «ціна послуг людського капіталу», «вартість освітнього фонду», «вартість життя» та ін.

У рамках сучасної теорії людського капіталу виникає необхідність оцінки не тільки обсягу вкладень у людський капітал, а й обсягу акумульованого індивідуумом людського капіталу. При цьому підраховують вартість загального обсягу людського капіталу як для одного індивідуума, так і для усієї країни. Широко використовуються методи міждержавного

зіставлення, відповідно до яких система показників, що характеризує взаємозв'язок макроекономічних і освітніх характеристик певної країни, зіставляється з відповідною системою показників інших країн.

Намагання здійснити оцінку людського капіталу на макро-, мезо- та мікро рівнях здійснюються вже багато років як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. У роботі А.В. Кудлай [1] розроблено збалансовану систему показників оцінювання людського капіталу підприємства, що складається з критерію – ринкової вартості людського капіталу, узагальнюючих показників – таксономічних коефіцієнтів рівня розвитку й використання людського капіталу та системи часткових монетарних і немонетарних показників.

У роботі О.П. Кошулько [2] запропоновано методику визначення ринкової вартості людського капіталу, що полягає у накопиченні на індивідуальних рахунках працівників вкладень підприємства в інтелектуальний, фізіологічний та соціально-культурний розвиток працівників.

У роботі В.В. Компанієць наводиться комплексний перелік показників з методикою їх розрахунку, які оцінюють людський капітал залізничного транспорту [3,с.42-47].

Але, наведені методики оцінки людського капіталу все ж мають недоліки, подолання яких можливо за умов організації системи оцінки людського капіталу підприємства, яка передбачає не тільки вимір показників, а й розробку системи умов та елементів побудови процесу оцінки з метою отримання достовірної та своєчасної інформації та здійснення контролю.

У зв'язку з неоднозначністю визначення “людського капіталу” виникають і складні проблеми в частині його вимірювання. Багатогранний характер людського капіталу, складні зв'язки між різними типами інвестицій в людський капітал і різноманітними пов'язаними з ним вигодами унеможливають розробку універсального показника людського капіталу з урахуванням нинішніх знань у цій сфері.

Таким чином кількісно оцінити, скільки в країні людського капіталу, складно, тому що важко оцінити, як його рахувати.

Звернемо увагу, що, не дивлячись на величезну кількість існуючих концептуальних наробок стосовно оцінок людського капіталу та національного багатства, питання виміру опрацьовані ще неповно, а ті оцінки, що наразі використовуються, є суперечливими. Так, відкритим залишається питання ідентифікації цілей оцінювання. Низка об'єктивних обставин (зокрема відсутність достовірної статистики доходів) та складності вартісної оцінки деяких якісних параметрів людського капіталу примушує дослідників концентрувати увагу або лише на вартісних, або на натуральних показниках. При цьому найбільш складним залишається завдання агрегування індивідуальних активів людського капіталу до активів більш високого рівня. І саме оцінки в межах вимірювання національного багатства наразі є найбільш просунутими.

При цьому цілком практичне значення має оцінка людського капіталу саме на рівні національної економіки, тобто на макрорівні.

Під час оцінки людського капіталу в економічній літературі використовується велика кількість підходів і методів. Під час визначення величини людського капіталу застосовують як вартісні (грошові), так і натуральні оцінки.

Замислюючись над вимірюванням вартості людей, Жак Фіценс, один із засновників бенчмаркінгу людського капіталу, визнає наявність двох аспектів: економічного і духовного: «Ми можемо погодитися з тим, що духовна цінність людей украй важлива, і зосередитися на економічній стороні питання. По суті, всі вимірювання вартісного вкладення є вимірюванням вартості людей як економічних одиниць і як духовних істот. Тільки люди проводять вартість шляхом застосування своїх природжених якостей (гуманності, мотивованості до діяльності), придбаних умінь і здатності до управління інструментами» [2].

Людський капітал має складну внутрішню структуру. Загальноприйнятим є його поділ на основні активи (фонди), до яких належать:

- а) інтелектуальний капітал;
- б) фонд підготовки на виробництві;
- в) фонд здоров'я;
- г) фонд міграції;
- д) фонд економічно значимої інформації;
- е) фонд мотивації економічної діяльності;
- ж) фонд підприємництва;
- з) інші (у розширеному трактуванні).

Кожен із цих активів має нематеріальний характер, отже, до оцінки таких активів потрібно підходити інакше, ніж до оцінки активів матеріальних. Їх справжня вартість полягає в доходах, які вони можуть генерувати. Вартість інтелектуальної власності, як вважається, полягає в її використанні, а не в пов'язаних із нею витратах.

Для інвестора, який вклав свої гроші в акції, найважливішим джерелом вартості служить здатність компанії генерувати грошові потоки за рахунок використання нематеріальних активів. В інтересах розвитку накопиченого досвіду і знань у сфері виробництва і споживання, а також для дослідження нових процесів і явищ формується система індикаторів, що відображають рівень розвитку сектора підвищеного попиту на інтелектуальні ресурси і в цілому економіки [3].

Вартість усіх нематеріальних активів залежить від того, як компанія бачить ринок і як вона знаходить таке застосування своїм знанням, яке підвищує цінність її продукції для споживача. Зазначене підвищення цінності знаходить вираз: у ціні окремого товару – націнка за новизну, стиль, торгову марку, професійний дизайн, гарантії якості, страховки і т. д.; у вартості компанії – оцінка її інтелектуальних активів (вкладення в людський капітал і НДДКР, патенти, ліцензії, ноу-хау) й управлінського потенціалу (кваліфікація менеджменту, відносини зі споживачами і постачальниками та ін.); у національному продукті – зростання вкладу секторів, пов'язаних із



виробництвом і управлінням знаннями (наукові дослідження та освіту, фінансові, страхові та ділові послуги, консалтинг).

Нагромадження населенням знань, навичок і досвіду потребує величезних витрат (матеріальних та трудових) і від держави, і від підприємств, і від громадян як у сфері освіти, так і поза нею. Ці витрати можна врахувати лише частково, але й такі розрахунки (здійснені в розвинутих країнах) показують, що вартісна оцінка нагромадженого людського капіталу перевищує розміри матеріального нагромадження. Більше того, темпи нематеріального нагромадження перевищують темпи матеріального нагромадження та визначають темпи економічного розвитку країни.

Специфіка людського капіталу та інвестицій у нього виявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (витрат часу і сили) його майбутнього власника. У зв'язку із цим приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будьякому рівні.

Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави чи підприємства, тобто є абсолютно безкоштовною для споживача, однак потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання, витрати на канцелярські прилади та багато іншого), тому необхідною умовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

У зв'язку із цим особливого значення набуває необхідність створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації. Особливо це важливо для України на сучасному перехідному етапі, оскільки на всіх рівнях управління в нашому суспільстві все ще не відбулася переорієнтація від матеріально-речових до людського чинника

економічного зростання. Одним із перспективних напрямів виконання цього завдання є поширення в суспільстві ідей теорії людського капіталу.

Розуміло, що оцінювання людського капіталу є важливим процесом, який передбачає врахування таких складових.

Метою оцінювання є отримання реальної інформації про вартість людського капіталу в конкретний період часу та розрахунок ефективності віддачі від інвестицій у людину та її розвиток з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері людського капіталу.

Об'єктом оцінювання є людський капітал та інвестиції у людський капітал.

Предмет оцінювання – параметри людського капіталу, рівень компетенції, віддача від інвестицій.

Принципи оцінювання: економічності; комплексності; достовірності; прозорості; інформаційного супроводу.

Сьогодні існують три підходи до оцінювання людського капіталу: витратний, доходний, експертний, порівняльний, у результаті проведення оцінювання отримуємо три групи показників, за якими характеризується людський капітал країни (рис. 1.2).

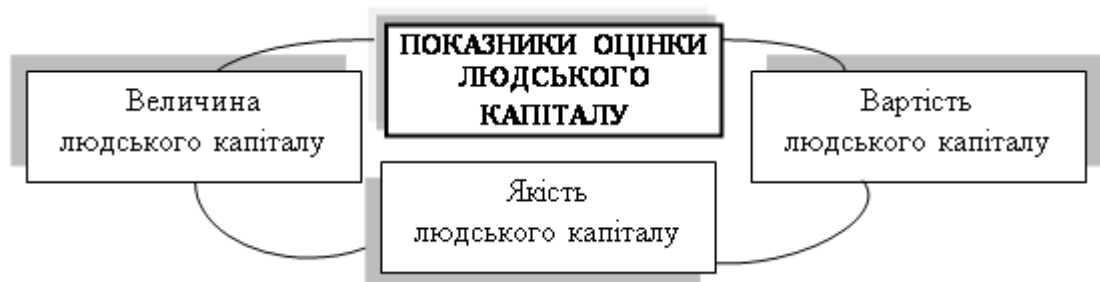


Рисунок 1.2. Показники оцінки людського капіталу

Інвестування у людський капітал призводить до зростання вартості самого людського капіталу. Оцінка цих параметрів здійснюється на різних рівнях: індивідуальний; виробничий (мікрорівень); мезорівень; макрорівень. При цьому система оцінювання характеризується ознаками:

- об'єктивність оцінювання людського капіталу передбачає незалежність процесу, незважаючи на особисті уподобання, вигоду того, хто здійснює оцінювання;

- достовірність оцінок людського капіталу, як і вивчення будь-якої проблеми, звичайно, супроводжується необхідністю дати відповідь на питання щодо вірогідності отриманих результатів, а необхідність оцінювання вірогідності отриманих результатів визначається обсягом дослідження. Загальні похибки можуть мати як систематичний характер (методичні, недоліки вимірювальної апаратури), так і випадковий (помилки дослідника). Похибки вибіркового спостереження пов'язані з відбором його одиниць. Це похибки типовості, репрезентативності. Для оцінювання вірогідності результатів будь-яких вибірових досліджень визначають середню похибку відносної чи середньої величини;

- оптимальність елементів людського капіталу та характеристик для оцінки, що передбачає найкращий з можливих варіантів показників, найвідповідніший цьому завданню та умовам.

Для отримання дієвої системи показників оцінки людського капіталу вона повинна відповідати вимогам:

- бути інформаційною базою при прийнятті рішень;
- показники повинні бути як абсолютними, так і відносними величинами;
- відображати мету конкретного зацікавленого суб'єкта (індивіда, підприємства, громадських та державних інститутів та ін.), які виражаються у конкретних економічних показниках – прибуток, продуктивність праці, ВВП та ін.;

- враховувати часовий лаг;

- бути деталізованою за певними класифікаційними ознаками та рівнями оцінювання;

- бути адаптованою до міжнародних зіставлень.

Проаналізувавши різні методики оцінювання людського капіталу, можна стверджувати, що складність оцінювання людського капіталу, здатного

створювати вартість, полягає у тому, що одиниця людського капіталу – це не працівник, а його знання, вміння та навички, і цей капітал без його носія – людини, не існує. Оцінювання людського капіталу на рівні підприємства може здійснюватись через атестацію працівника та робочого місця, через капіталізацію майбутнього доходу, через визначення кількості людино-років навчання та інвестиції у людину. Для оцінювання якісної складової ефективними методами можна вважати моніторинг інтелектуального капіталу за допомогою індексів, оцінювання якості активів за допомогою SWOT-аналізу; проведення якісного аудиту людських активів, відстеження їх часової динаміки; використання інформаційно-аналітичних систем, розроблення спеціальних методів оцінювання людських активів за допомогою трансформації вже відомих методів, що застосовуються для оцінювання інших видів активів.

На рівні підприємства важливо врахувати всі якісні характеристики та кількісні параметри оцінювання. Серед них вважаємо за доцільне виділити такі (табл.).

Таблиця 1.1 - Комплексна оцінка людського капіталу на рівні підприємства

Кількісні параметри	Якісні характеристики
<ul style="list-style-type: none"> <li>– середньоспискова чисельність працівників;</li> <li>– вікова структура;</li> <li>– освітня структура;</li> <li>– професійно-кваліфікаційна структура;</li> <li>– стаж роботи за спеціальністю;</li> <li>– трудовий стаж на підприємстві;</li> <li>– абсентизм;</li> <li>– внески у людський капітал;</li> <li>– витрати на навчання;</li> <li>– наукові розробки;</li> <li>– охорона здоров'я;</li> <li>– додаткові витрати на персонал</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знання та навички;</li> <li>– сукупна кваліфікація;</li> <li>– професійні здібності;</li> <li>– комунікабельність;</li> <li>– ініціативність;</li> <li>– якості лідера;</li> <li>– здатність самостійно приймати рішення;</li> <li>– організаторські здібності;</li> <li>– вміння працювати в команді;</li> <li>– орієнтація на високий результат;</li> <li>– творчий підхід;</li> <li>– підприємливість</li> </ul>

Оцінювання вартості людського капіталу на рівні підприємства повинно проводитись з урахуванням категорій працюючих: робітники; службовці; спеціалісти; фахівці; керівники. Не завжди працівник з високим потенціалом

буде найбільш корисним компанії та мати найбільшу вартість людського капіталу, так як це доволі ймовірна величина.

Проведене дослідження доводить, що створення оцінки людського капіталу повинно будуватись на аналізі категорії «людський капітал», його особливостях, що в свою чергу вимагає організаційного, методичного та інформаційного забезпечення. В подальшому, для створення комплексної системи оцінки людського капіталу необхідно також розробити методику оцінки витрат та ефективності інвестицій у людський капітал, яка взаємопов'язана з оцінкою стану людського капіталу та дасть можливість визначити вплив людського капіталу на фінансові результати діяльності та можливості для моделювання розвитку як на мікро-, так і на макрорівнях.

1.3. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом

Капітал, втілений у людях, здатних створювати нове, виступає рушійною силою розвитку трансформаційних процесів в економіці, продукує конкурентні переваги, забезпечуючи сталий високий рівень конкурентоспроможності, та визначає соціально-економічний прогрес у рамках загальних тенденцій, що складаються в сучасному світі.

Світовий досвід переконливо свідчить про те, що якість людського капіталу, яка визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати; потенційними здібностями населення країни, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил, дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання. Механізмом досягнення відповідної якості людського капіталу є інвестування, яке забезпечуватиме рівень освіти і науки, достатній для виконання економічної функції та постійного відтворення інтелектуального людського капіталу.

Таким чином, системне дослідження процесу формування, нагромадження й ефективного використання людського капіталу здобуває все більшу актуальність для прискорення переходу української економіки до суспільства знань.

Розуміння необхідності за будь-яких умов дбати про майбутнє і здійснювати відповідні, бодай мінімальні, інвестиції у свій власний людський капітал є одним із наріжних каменів переорієнтації економіки й суспільства в цілому.

Формування людського капіталу в контексті сучасних умов ринкової економіки набуває нових особливостей [2, с. 164]:

безперервність навчання та нерозривний зв'язок освіти з виробничою діяльністю людини (протягом всього періоду праці);

- здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових ноу-хау;

- розвиток інноваційної економіки обумовлює вимоги безперервного навчання та елементів творчості не лише окремих працівників, а й цілих колективів підприємств, фірм та організацій.

Для ефективного управління людським капіталом необхідною умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання, або розвиток, а їх сукупність, яка являє собою кругообіг людського капіталу та носить завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення і реінвестування. Це є можливим за участю всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного [3; 4].

Реальність механізму управління людським капіталом має забезпечуватися наявністю наступних умов:

1. Механізм повинен відповідати природі об'єкта управління. Без розуміння закономірностей формування, використання та розвитку людського капіталу управлінські заходи не діятимуть. Для управління важливо, щоб суб'єктам, які приймають рішення, була зрозуміла система зв'язків між

процесами, що відбуваються з людським капіталом для досягнення ним необхідного рівня.

2. Механізм управління має забезпечувати змінювання керованого об'єкта у заданих межах. Задля цього виявляється необхідною можливістю оцінки людського капіталу як за допомогою якісних, так і кількісних характеристик та встановлення критеріїв такої оцінки.

3. Зв'язок людського капіталу з компетенціями. Саме компетенції забезпечують можливість оцінки людського капіталу, оскільки являють собою описову характеристику поведінки працівника в конкретних виробничих умовах.

4. Людський капітал слід розглядати на трьох рівнях управління в комплексі: індивід, підприємство, держава, що дає повне уявлення про процеси формування, використання та розвитку й сприяє своєчасному спрямуванню заходів щодо підвищення ефективності процесу управління.

5. Людський капітал повинен мати завершений характер процесу кругообігу: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісного відтворення і реінвестування.

6. Система управління людським капіталом повинна усвідомлювати реальність можливої зміни стану керованої підсистеми з використання певних важелів, інструментів, прийомів конкретного методу впливу. Якщо рішення, прийняті системою управління, не діють за допомогою розробленого механізму, — означає, що або його складові, або він у комплексі не відповідає природі керованого об'єкту.

7. Задля ефективного управління людським капіталом необхідним є уявлення про ресурсне забезпечення реалізації рішень.

8. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності.

Людський капітал визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання [5, с. 84].

Всесвітнім економічним форумом опубліковано рейтинг країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2017—2018 (The Global Competitiveness Index) [6]. Вже традиційно, рейтинг очолила Швейцарія. До десятки найконкурентоспроможніших, як і в попередньому дослідженні, увійшли США, Сінгапур, Нідерланди, Німеччина, Гонконг, Швеція, Великобританія, Японія та Фінляндія. Україна 2018 році посіла 81 місце серед 137 країн світу, покращивши свої позиції на чотири пункти.

Індекс глобальної конкурентоспроможності складається з понад 100 змінних, що згруповані у 12 контрольних показників ("Інституції", "Інфраструктура", "Макроекономічне середовище", "Охорона здоров'я та початкова освіта", "Вища освіта і професійна підготовка", "Ефективність ринку товарів", "Ефективність ринку праці", "Розвиток фінансового ринку", "Технологічна готовність", "Розмір ринку", "Відповідність бізнесу сучасним вимогам" та "Інноваційний потенціал"), які об'єднані 3-ма основними групами субіндексів: "Основні вимоги", "Підсилювачі продуктивності" та "Інновації та фактори вдосконалення".

Згідно з даними дослідження, Україна погіршила свої позиції у 4 з 12 основних показників. Найбільше втрачено (мінус 13 пунктів) за складовою "Ефективність ринку праці". Тенденція до погіршення цього показника спостерігалася і в минулорічних дослідженнях, при чому в торішньому ми погіршили за ним свої позиції на 17 пунктів [6].

Також Україна зазнала втрат за оцінкою інноваційної складової Індексу — ("мінус" 9 пунктів), інфраструктурної ("мінус" 3 пункти) та за складовою, що характеризує вищу освіту та професійну підготовку ("мінус" 2 пункти).

Негативними факторами для ведення бізнесу у нашій країні визначено (в порядку зменшення): інфляцію, корупцію, політичну нестабільність, високі податкові ставки, складність податкового законодавства, нестабільність урядів, ускладнений доступ до фінансів, неефективну державну бюрократію, регулювання валютного ринку, недостатню освіченість працівників, погану етику робочої сили, недостатню здатність до інновацій, обмежувальне



регулювання ринку праці, невідповідну якість інфраструктури, злочинність та крадіжки, низьку якість охорони здоров'я.

Сьогодні в Україні існує сукупність чинників формування та відтворення людського капіталу, які істотно послаблюють конкурентні позиції. До них відносяться:

1. Фінансування розвитку людського капіталу. Видатки на охорону здоров'я та освіту в Україні є незначними у порівнянні з країнами з високим рівнем розвитку людського капіталу. За оцінками експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) при рівні витрат на охорону здоров'я нижчому 5% обсягу ВВП економіка стає неефективною, в Україні за 2009 р. вони склали 7,82% від ВВП, з яких 54,7% — витрати держави, а 42,4% — витрати домогосподарств. Для порівняння: витрати на охорону здоров'я у 2011 р. у Ісландії становили 9,1%, Данії — 10,3%, США — 16,4%, Франції — 11,1%, Польщі — 7%. "Державні витрати на охорону здоров'я в Україні складають 77 доларів на душу населення (за даними 2015 року) і є найнижчими серед європейських країн", — йдеться в прес-релізі ПРООН за результатами дослідження. Державні витрати на медицину в Україні станом на 2018 рік становили 3,3% [7].

Державні видатки на освіту у нашій країні у 2011 р. становили 6,2% обсягу ВВП, у Ісландії — 13,1%, США — 13,8%, Данії — 14,9%. Державні витрати на освіту в Україні станом на 2018 рік становили 5,9% ВВП. Окрім того, за рівнем доходів Україна відноситься до країн, конкурентоспроможність яких базується на інтенсивно-му використанні факторів виробництва і у яких обсяг ВВП на душу населення становить близько 3000 дол. США. Для порівняння, поряд знаходяться такі країни як Молдова, Вірменія, Грузія, Таджикистан [8].

2. Рівень охорони здоров'я та якості початкової освіти. За цими критеріями Україна помітно відстає від розвинених економік і посідає 74 місце серед 142 країн, не зважаючи на те, що демонструє високі показники охоплення населення початковою освітою (більше 98% дітей, згідно з даними

Держкомстату України). Для порівняння за рівнем охорони здоров'я та якістю початкової освіти Польща є 40, Норвегія — 21, Фінляндія — першою, вищої освіти та професійного вдосконалення Україна є 51, Польща — 31-ою, Норвегія — 15, Фінляндія — першою [8].

3. Демографічні зрушення. За роки незалежності чисельність населення скоротилася більше ніж на 6 млн осіб, крім того, приблизно 2—3 млн українців здійснюють трудову діяльність за межами країни. Невтішними являються прогнози щодо збереження тенденції подальшого зменшення кількості населення України. Серед основних причин погіршення демографічної ситуації слід виокремити: погіршення якості життя та здоров'я, переважання рівня смертності над рівнем народжуваності, низький рівень доходів та добробуту, зміна традиційного життєвого устрою, домінування міського способу життя над сільським, високий рівень безробіття, диференціація рівня доходів найбагатших та найбідніших верств населення [8].

Політика розвитку людського інтелектуального капіталу на сьогодні стає одним з головних складових стратегії конкурентоспроможності тієї чи іншої країни при формуванні економіки, що базується на знаннях.

Одна із найзначніших конкурентних переваг України на шляху до розбудови економіки знань — високий рівень освіченості її громадян. Так, 45% української робочої сили мають вищу освіту, і за цим показником Україна посідає п'яте місце серед 37 країн світу [9]. Завдяки цьому Україна зможе увійти в світове товариство як країна, що може генерувати нові знання та інновації. Для створення сприятливих умов формування та запобігання втрат людського капіталу на державному рівні визначені пріоритетні напрями реформування вищої освіти: забезпечення інноваційного характеру розвитку вищої освіти; забезпечення оптимізації структури вищої освіти та обсягів підготовки й перепідготовки кадрів для потреб інноваційного розвитку економіки; реалізація кадрової стратегії галузі, спрямованої на збереження і розвиток наукових та педагогічних шкіл; впровадження об'єктивної оцінки наукової та педагогічної діяльності; розширення доступу до вищої освіти та

сприяння соціальному захисту учасників соціально-виховного процесу; удосконалення мережі ЗВО, укрупнення ЗВО на регіональному рівні шляхом їх об'єднання та створення університетів регіонального типу; перегляд змісту освіти, державних стандартів, кваліфікацій у контексті входження освіти України в Європейський освітній простір.

Україна володіє високорозвиненим науковим потенціалом, який спроможний ефективно розв'язувати актуальні проблеми суспільного розвитку та вирішувати сучасні інноваційні завдання. Інтелектуальний потенціал України, незважаючи на негативні наслідки соціально-економічних трансформацій, які мали місце до середини 90-х років минулого сторіччя, й дотепер лишається досить потужним. Чисельність науковців в нашій державі складає близько 0,54% від чисельності економічно активного населення (за чисельністю дослідників — 0,41%). Забезпеченість науковими кадрами в Україні й зараз відповідає рівню таких європейських країн: Іспанія, Польща, Чехія, Угорщина, однак більш як вдвічі менше за середнє значення цього показника в західноєвропейських країнах [10]. Незважаючи на скорочення кількості вчених, Україна й досі посідає одне з перших місць в Європі за часткою науковців серед працездатного населення. Однак влада України, починаючи з часів проголошення її незалежності й дотепер, не спромоглася забезпечити прогресивний розвиток наукової діяльності в країні, що ставить під загрозу успадкований нею величезний радянський науковий потенціал.

Аналіз статистичних даних свідчить, що за роки незалежності України чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт скоротилася з 313 тис. осіб у 1990 р. до 94 тис. у 2008 р., тобто більш ніж втричі. Питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП склала у 2008 р. 0,9%. Питома вага підприємств, що займалися інноваціями також зменшилася і у 2008 р. склала 13,0% від загальної кількості, в той час, коли у 2002 р. даний показник становив 18%. На підприємствах та в організаціях, які здійснювали НДР, кількість виконавців таких робіт на кінець 2017 року становила 94,3 тис. осіб (з урахуванням сумісників та осіб, які працюють за договорами цивільно-

правового характеру), з яких 63,0% — дослідники, 9,7% — техніки, 27,3% — допоміжний персонал. У 2017 році частка виконавців НДР (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення становила 0,58%, у тому числі дослідників — 0,37%. За даними Євростату, у 2015 році найвищою ця частка була у Фінляндії (3,21% і 2,35%), Австрії (3,10% і 1,92%) та Швеції (2,97% і 2,33%); найнижчою — у Румунії (0,53% і 0,33%), Кіпрі (0,83% і 0,61%), Польщі (1,0% і 0,75%) та Болгарії (1,0% і 0,65%). Питома вага докторів наук та докторів філософії (кандидатів наук) серед виконавців НДР становила 27,7%, серед дослідників — 43,8% [11].

Більше половини загальної кількості докторів наук та докторів філософії (кандидатів наук), які здійснювали наукові дослідження і розробки, працювали в організаціях державного сектору економіки, 36,1% — вищої освіти, 5,4% — підприємницького сектору.

У 2017 році 44,7% дослідників становили жінки, з яких 7,1% мали науковий ступінь доктора наук і 33,7% — доктора філософії (кандидата наук). Вищою за середню була питома вага дослідників-жінок у галузі суспільних (65,7%), медичних (65,3%) та гуманітарних (60,0%) наук, нижчою — у галузі технічних наук (33,6%) [11].

Фінансування інноваційної діяльності більшою мірою здійснюється за рахунок власних джерел та іноземних інвесторів, частка державних інвестицій є значно меншою, однак навіть зазначений сумарний обсяг інвестицій в науку не досягає рівня інвестицій розвинутих країн. Так, наприклад, у країнах ОЕСР, які характеризуються становленням економіки знань, частка високих технологій у виробленій продукції та експорті за останнє десятиліття подвоїлась, досягнувши 20—25%. Швидкого розвитку зазнала сфера освіти, комунікації та інформації. За підрахунками в країнах ОЕСР більше ніж 50% ВВП регенерується в галузях, що засновані на знаннях [12].

У 2017 році загальний обсяг витрат на виконання НДР власними силами організацій становив 13379,3 млн грн, у тому числі витрати на оплату праці —

7152,9 млн грн, інші поточні витрати — 5444,6 млн грн, капітальні витрати — 781,8 млн грн, з них витрати на придбання устаткування — 659,1 млн грн.

За попередніми розрахунками, питома вага загального обсягу витрат у ВВП становила 0,45%, у тому числі за рахунок коштів державного бюджету — 0,16%. За даними 2016 року, частка обсягу витрат на НДР у ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,03%. Більшою за середню частка витрат на дослідження та розробки була у Швеції — 3,25%, Австрії — 3,09%, Німеччині — 2,94%, Данії — 2,87%, Фінляндії — 2,75%, Бельгії — 2,49%, Франції — 2,25%; меншою — у Македонії, Латвії, Румунії, Кіпрі та Мальті (від 0,43% до 0,61%).

У 2017 році 21,9% загального обсягу витрат були спрямовані на виконання фундаментальних наукових досліджень, які на 92,4% профінансовано за рахунок коштів бюджету. Частка витрат на виконання прикладних наукових досліджень становила 23,6%, які на 51,5% фінансувалися за рахунок коштів бюджету та 27,6% — за рахунок коштів організацій підприємницького сектору. На виконання науково-технічних (експериментальних) розробок спрямовано 54,5% загального обсягу витрат, які на 40,3% профінансовані іноземними фірмами, 28,7% — організаціями підприємницького сектору та 14,3% — за рахунок власних коштів. Майже половина обсягу витрат, направлено на виконання фундаментальних наукових досліджень, припадала на галузь природничих наук, 25,5% — технічних, 9,4% — сільськогосподарських. На виконання прикладних наукових досліджень спрямовано 44,3% витрат галузі технічних наук, 20,4% — природничих, 12,3% — сільськогосподарських. Більша частина (87,7%) витрат на виконання науково-технічних (експериментальних) розробок припадає на галузь технічних наук [11].

Головні проблеми на шляху розвитку економіки знань в Україні виникають через: відсутність дієвих стимулів; бюрократичні перепони; відсутність венчурного фінансування; нестабільність державної політики в

інноваційній галузі; нерозвинену інфраструктуру підтримки підприємницьких інновацій; розрив між наукою та бізнесом [13].

Для покращення ситуації в Україні основним завданням є подолання демографічної кризи, поліпшення якості життя населення та збереження духовного потенціалу, за рахунок здійснення таких заходів як: підвищення конкурентоспроможності та інноваційності економіки, зростання рівня зайнятості та соціальної захищеності, розвиток людського та соціального капіталу, розвиток і підтримка сфери охорони здоров'я, інвестиції в освіту та інфраструктуру освітньої сфери, підвищення якості освітніх послуг, їх відповідність потребам ринку праці, здійснення ефективної міграційної політики тощо. Все частіше виникає необхідність збільшення витрат на освіту, професійну перепідготовку та охорону здоров'я, оскільки саме ці витрати розглядаються як довгострокові інвестиції, ефект від яких отримує як індивід, так підприємство і держава.

Необхідно впроваджувати практику ефективного оподаткування на тих підприємствах, які здійснюють навчання чи підвищення кваліфікації кадрів, таким чином, щоб база оподаткування зменшувалась поступово на величину витрат на розвиток людського капіталу. Необхідно стимулювати надання кредитів на освіту, збільшення державних витрат на дослідницькі проекти.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

#### 2.1 Досвід зарубіжних країн щодо проблем розвитку людського капіталу

;

Численні приклади демонструють, що економічний розвиток, висока конкурентоспроможність та продуктивність в умовах інформаційної економіки (на противагу індустріальній) неможливий без перманентного накопичення нових знань та ефективної роботи з відповідною інформацією. Слід зауважити, що взаємозв'язок між інтелектуальною діяльністю та матеріальним виробництвом став особливо тісним через розвиток інформаційно-комунікативних технологій, які надали можливість людині безперервно генерувати та акумулювати нові пласти знань та інформації.

Досягнення державної стратегічної мети, а саме - формування конкурентоспроможної економічної системи, отримання можливості суттєвого політичного впливу на міжнародній арені та нарощування матеріального та духовного добробуту всередині країни, - для своєї реалізації вимагає створення системи економічних, соціальних та культурних інститутів, покликаних забезпечити формування, розвиток та продуктивне застосування інтелектуального ресурсу.

Концепція економічного розвитку сьогодні є базовою для визначенні стратегічних пріоритетів національних господарств та покликана пояснювати, будувати прогнози, надавати рекомендацій в умовах становлення інформаційної та постіндустріальної економіки. М. Тодаро у своєму визначенні економічного розвитку визначає, що окрім соціально-економічних перетворень слід враховувати і зміни соціальної свідомості: «...окрім

покращень в розподілі доходів, він [економічний розвиток] охоплює також радикальні зміни в інституціональних, соціальних та адміністративних структурах та зміни в суспільній свідомості, звичках та переконаннях»[1]. Інтелектуальна праця в силу своєї специфіки є тим інструментом, що відкриває широкі можливості для економічного розвитку країни, в якій така праця функціонує. На концептуальному рівні наукове обґрунтування взаємозалежності індивідуальних характеристик робочої сили, що використовується в процесі суспільного виробництва та змінами в параметрах економічних процесів було надано лауреатами Нобелівської премії з економіки Т. Шульцом та Г. Беккером [2] у ХХ ст. У цьому зв'язку економісти ведуть мову про інтелектуалізацію праці в рамках Західної моделі економічного розвитку.

Представники школи ендогенного зростання Р. Лукас [3] та П. Ромер [4] вказують на те, що низький рівень нагромадження людського капіталу є основною перешкодою на шляху досягнення ефекту масштабу в умовах індустріалізації, тобто економісти вказали, що людський капітал є джерелом економічного зростання в індустріальну епоху. Проте, в умовах становлення постіндустріального суспільства людський та інтелектуальний форми капіталу стають визначальними та перетворюються на інституційні форми існування інформаційної економіки або економіки «знань».

Згідно з теорією людського капіталу та історією економічного розвитку передових (насамперед, Західних) країн, інститути освіти та охорони здоров'я є одними з базових, в чиїх рамках відбувається формування людського та інтелектуального капіталів.

Фактично зростання рівня освіти промислових працівників припадає на другу половину ХХ ст. та пов'язується економістами зі зростанням залежності між рівнем оплати праці та рівнем отриманої освіти. Досить детально цей процес описано В. Л. Іноземцевим. Він зазначає, що безпосередня зацікавленість в отриманні освіти та знань виявилася після Другої світової війни: «...якщо до 30-х рр. ХХ ст. в США на сто працівників припадало три



випускника коледжу, то до середини 50-х рр. цей показник зріс у шість разів, чисельність вчених та персоналу науково-дослідних установ зросла більш ніж у десять разів, витрати на отримання освіти зросли з 11,8 до 14,8 % від ВВП» [5]. Результати досліджень впливу освіти на матеріальний добробут показали, що у 50-х – 60-х рр. процес майнового розшарування населення США за критерієм рівня освіти почав набирати обертів. Прямим відображенням рівня економічного розвитку країни також є динаміка народжуваності та смертності населення, тривалість життя, кількість дітей в середньостатистичній сім'ї Соціологи відзначають, що період після Другої світової війни ознаменувався різким злетом народжуваності: протягом 1946-1964 рр. в США народилося 78 млн. американців, а сумарний коефіцієнт народжуваності до 1960 року став дорівнювати чотирьом [6]. Отже, покоління, що народилося в умовах матеріального статку та добробуту, мало не тільки високий рівень медичного обслуговування, але й стало найосвіченішим за всю історію США. Покоління бебі-бумерів змусило політичну еліту пріоритетом своєї діяльності зробити в значній мірі затратну політику держави з підвищення якості життя. Л. отликофф приводить такі статистичні дані : у 1900 р. середньостатистичний американець в середньому проживав 48 років, вже через 40 років цей показник зріс до 61,1, у 1950-х рр. тривалість життя в США досягала 65,5, а сьогодні складає 75 років. [7]

Оцінюючи статистичні дані про фінансові витрати федерального бюджету на потреби освіти, охорони здоров'я, соціального страхування та різноспрямовані НДДКР в динаміці з 1962 по 2008 рр., слід зазначити, що в економіці США, яка інтерпретується вченими як постіндустріальна, на ряду з переважаючою сферою послуг дійсно співіснує аграрний сектор (характерний для до індустріального періоду розвитку), але також активно використовуються передові наукові досягнення та результати НДДКР як у сфері інформаційного виробництва, так і в сільському господарстві та промисловості. Таким чином, по мірі інформатизації та інтелектуалізації всіх можливих галузей економіки фізична праця зводиться до максимально

можливого мінімуму. Витрати на освіту склали у 2000 році 879 млрд. дол. (приблизно 4% ВВП). До 2015 р. витрати на освіту планується збільшити ще на 50%. Число років навчання у США зросло у США з 11 років у 1955 р. до 20 у 1999 р. Кількість років навчання має безпосередній вплив на якість трудового контингенту, на формування інтелектуального капіталу, як стратегічного ресурсу країни. У переважній більшості випадків, навчання не обмежується навіть 20 роками, оскільки сучасні міжнародні корпорації та уряди країн США, Японії, Західної Європи цілеспрямовано реалізують стратегію навчання протягом життя, що включає в себе, окрім базової та вищої освіти, навчання та курси підвищення кваліфікації протягом трудового життя за рахунок компанії або держави.

В сучасній економічній літературі автори вказують на те, що система освіти СРСР, яка перейшла до країн- правонаступниць та використовувалась ще деякий час після розпаду СРСР на територіях цих країн, зарекомендувала себе як достатньо ефективна та здатна вирощувати потужний інтелектуальний ресурс. Однак, на практиці висококваліфіковані кадри жодним чином не впливають на економічний розвиток (в даному випадку - України) та, більше того, - мігрують закордон з метою працевлаштування. Така ситуація говорить про відсутність попиту з боку виробництва на інтелектуальну працю всередині країни та відсутність соціально-економічних умов для реалізації інтелектуального потенціалу держави. В Українській економіці відбулася переорієнтація, по-перше, зі сфери реального виробництва до сфери обміну та торгівлі та (2) з виробництва високотехнологічних товарів авіа- та космічної індустрії на сировину та напівфабрикати (ГЗК та металургія, продукти сільського господарства) з використанням застарілих технологій та техніки, знос якої перевищує 80% в середньому по країні. Попит все більше зростає на робочі професії, випускники ВНЗ технічного та гуманітарного спрямування у цьому зв'язку залишаються безробітними.

Оцінити сприятливість соціально-економічних умов для реалізації інтелектуального капіталу у передових країнах світу можливо через аналіз їхньої інноваційної політики.

Інноваційна програма США 2011 р. (на реалізацію якої виділено понад 100 млрд. дол) сфокусована на критичних областях, де тонка і збалансована політика уряду може стати основою для інновацій. Програма складається з трьох частин: інвестування в будівельні блоки американських інновацій; сприяння конкурентним ринкам, стимулюючим продуктивний бізнес; стимулювання проривів в напрямку національних пріоритетів. Особливий інтерес викликає вибір національних пріоритетів: революція «чистої енергії», підтримка перспективних автомобільних технологій, поглиблені інновації в медичних технологіях, розвиток науки і технології для протистояння викликам XXI в. останній напрям особливо важливо, так як за ним стоять проривні технології, що забезпечують перевагу США, насамперед у військовій області. Стратегія модернізації та інновацій в США будується на передачі лідерства Китаю в ряді макроекономічних показників, і одночасному безумовному збереженні технологічного глобального лідерства, включаючи цілий ряд соціальних механізмів управління суспільством на національному та глобальному рівнях [8]. Попри декларування беззаперечного панування ліберально-ринкових орієнтирів, аналіз практики американського господарювання виявляє суттєву (і навіть визначальну) роль державного регулювання та/або підтримки у становленні інтелектуально орієнтованої економіки (а отже ключові важелі формування чинників економічного розвитку – інтелектуальної праці, капіталу, власності – також зосереджені в руках державного апарату). Наприклад, у 2003 р. було прийнято федеральний закон, що торкається податкової системи країни, - «Про створення робочих місць та допомоги зайнятим». Цей державний акт є прямим запозиченням кейнсіанської моделі державного стимулювання економічного росту та включає наступні пільги корпораціям: (1) право прискореної амортизації, тобто списання 30% вартості придбаної інформаційної технології та (2)

відміна прибуткового федерального податку на дивіденди індивідуальних власників акціонерного капіталу. Американські експерти у сфері федеральної податкової політики підкреслюють: «Саме державні та приватні капіталовкладення у кінцевому підсумку сприяють економічному зростанню, розвитку науки та техніки, укорінення науково-технічного прогресу та – що найважливіше – забезпечують конкурентоспроможність американського капіталу, науки та техніки як всередині країни, так і поза її межами».

Великобританія (поряд із США та Францією) відноситься до числа країн, які при проведенні своєї інноваційної політики орієнтовані на лідерство в науці, реалізацію великомасштабних цільових проектів, що охоплюють всі стадії інноваційного циклу, як правило зі значною часткою науково-інноваційного потенціалу у військовій сфері.

Для опису Шведської моделі дуже показовий комплекс факторів, обраних в рейтингу Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), за рахунок яких досягається висока конкурентоспроможність. Країна використовує переваги «прозорих» і ефективних суспільних інститутів, низького рівня корупції, та якосної діяльності органів влади. Передові місця займає Швеція за характеристиками інститутів суспільної довіри до політиків, приватних інститутів, етичної поведінки фірм, стандартів аудиту, звітності та функціонування корпоративних органів управління, товарних та фінансових ринків, системи освіти, впровадження технологій, що дозволило Швеції виробити витончену бізнес-культуру і увійти до групи провідних світових новаторів. Згідно з даними європейської статистики за 2008-2009 рр., Швеція, незважаючи на фінансово-економічну кризу, продовжує фінансування НДДКР на рівні близько 4% ВВП - вище середнього значення для країн ЄС, ОЕСР і США (2,76%). При цьому на приватний сектор Швеції (в основному найбільші транснаціональні компанії, для яких власні НДДКР є інструментом підтримки конкурентоспроможності) припадає переважна частина (понад 70%) фінансування НДДКР. Основну частину НДДКР виконують ТНК, що спеціалізуються на світових ринках на експорті

продуктів інформаційно-комунікаційних технологій, фармацевтичної продукції, а також автомобілів, побутової техніки, різного устаткування і упаковки для харчової промисловості [8].

Щоб глибше зрозуміти нинішню ситуацію і тверезо оцінити потенціал інновацій та модернізації Японії, слід згадати, що в країні панівною ідеологією було конфуціанство, яке лежало в основі моральних норм управління країною і з точки зору промислового періоду розвитку було його ефективним гальмом. Однак саме якості людини, вихованої протягом декількох століть цією ідеологією, дозволили Японії за одну третину століття перейняти у Америки та Європи технології промислового розвитку, соціальні механізми, створити сучасну транспортну інфраструктуру в умовах дії сучасних міжнародних договорів із західними країнами, у змісті яких превалювали інтереси японських партнерів. Після Другої світової війни Японія за три десятиліття стала світовою автомобільною, суднобудівною та електронною державою, членом космічного клубу. В силу своїх національних особливостей і менталітету, Японія залишається найбільш закритою серед всіх розвинених держав, незважаючи на зовнішній лібералізм і навіть технологічну відкритість. Однак, слід враховувати два важливі чинники, які багато в чому визначають становище на ринках нових технологій, не тільки японських, але й американських, і європейських: (1) насичення запасів нереалізованих технологій, яке має місце вже протягом трьох десятиліть; (2) наявність меж ринку глобальних компаній, обумовлене відставанням купівельної спроможності населення від зростаючого потенціалу виробників. Так, піонер математичних методів в Японії професор Накаяму вказує: «Проблема полягає в тому, як ми забезпечуємо відповідність соціальної структури з високим рівнем індустріалізації... Соціальний вакуум, породжений індустріалізацією, все ще зберігається. Така логіка індустріалізації сама по собі індиферентна до моралі, що в подальшому може призвести суспільство до трагедії» [9]. Написане сорок років тому демонструє

свою актуальність і сьогодні - основною проблемою інновацій та модернізації є вдосконалення суспільних відносин [8].

На відміну від Заходу, у Китаї модернізація носить постійний характер. Крім загальної теорії соціально-економічного розвитку в рамках модернізації в Китаї систематично проводяться цільові дослідження стратегії модернізації. Так, група китайських вчених виявила десять викликів, перед якими постає Китай у першій половині нового сторіччя. Необхідність швидкого і стійкого зростання продуктивності праці, перехід від економіки трьох шляхів розвитку до економіки, заснованої на знаннях, модернізація аграрного сектора, стійке постачання енергією і ресурсами, підтримка фінансової стабільності, модернізація в екологічній області та підтримання балансу між економікою та екологією, координація розвитку в різних регіонах, в містах і сільських районах, усіяке збільшення якості робочої сили, головні зусилля в сфері створення можливостей і ефективності інновацій, участь у глобалізації та забезпечення захисту національних інтересів. Довгострокова китайська стратегія модернізації всебічно враховує західний досвід, піддаючи його координації та поправкам, які диктуються сутністю і китайським трактуванням відповідної американської стратегії.

Імпорт високих технологій та їх реінжиніринг є формою реалізації стратегії економічного розвитку, що використовувалася всіма без винятку розвиненими країнами або країнами, що розвиваються, котрі намагалися наздогнати провідні в економічному розвитку країни.

Тому економічна політика багатьох країн світу містила заходи з підтримки імпорту технологій у разі власної фрагментарності та незрілості за видами галузей промисловості та їх наукового забезпечення, а також у ситуації технологічної відсталості з одночасним прагненням володіти провідною технологією та здійснювати подальший технологічний розвиток на науково-технологічному рівні провідних країн.

Політика стимулювання імпорту технологій проводилася і сучасним світовим технологічним лідером – Японією, високотехнологічною

Корейською Республікою, Китаєм, Індією, ЄС та США. В багатьох успішних сьогодні країнах світу імпорт технологій виявився в різних формах комерційного та некомерційного оволодіння технологіями, а також у знаннєвій формі їх носіїв (людського капіталу) унаслідок програм зі стимулювання імміграції висококваліфікованих фахівців і науковців.

На прикладі Республіки Кореї можна зрозуміти важливість державної підтримки технологічних зрушень. Прямі методи стимулювання досліджень і розробок у Республіці Корея включали формування фондів розвитку технологій на підприємствах, які не обкладались податками, надання податкових кредитів на витрати на НДДКР, податкові знижки на придбання (у т. ч. імпорт) високотехнологічного обладнання, зменшення непрямих податків на технологічноємні товари.

Імпорт технологій також стимулювався податковими пільгами. Важливим у забезпеченні випереджального економічного розвитку є питання фінансування наукової сфери. Уряд Кореї забезпечував довгострокові позики під низькі відсотки для проведення досліджень і розробок, надавав податкові привілеї як приватним, так і державним науково-дослідним інститутам для виконання національних проектів.

Селективне стимулювання певних видів діяльності та фірм з використанням таких інструментів, як пільгове кредитування та субсидування, було стрижнем промислової політики Кореї. На етапі зміцнення високотехнологічних секторів, уряд зменшив цільові кредити, що викликало зростання ролі приватного бізнесу у фінансуванні науково-дослідницьких робіт, а також у стимулюванні та заохоченні до інноваційної діяльності [10].

Як селективні та прямі методи стимулювання випереджаючого економічного розвитку США використовують такі: забезпечення доступності фінансових інвестиційних ресурсів; надання технічного сприяння; удосконалення регулювання у сфері цінних паперів; спрощення процедур реєстрації та ліцензування; реформування схем регулювання підприємництва; створення інтелектуального капіталу в університетах штатів; формування

промислових кластерів; створення сприятливого податкового клімату; удосконалення системи навчання підприємців та їх інформаційне забезпечення; стимулювання престижу підприємництва та підприємницького суспільства загалом.

Одним із механізмів, які використовуються Управлінням технологічної політики США для забезпечення випереджаючого розвитку промисловості, є програма Інноваційного партнерства США, яка має на меті мобілізацію вільних фінансових ресурсів промисловості США, академічних кіл, державних органів влади всіх рівнів для узгодження програмних ініціатив інноваційного розвитку.

Ще одним механізмом, який використовується вищезазначеним управлінням у США, є моніторинг наукової і технологічної політики інших країн з метою визначення національних інтересів і конкурентної позиції промисловості США на міжнародному інноваційному ринку та напрямів підвищення її конкурентоспроможності. Головним непрямым методом стимулювання інноваційної активності є податкові кредити та пільгове оподаткування для корпорацій, які здійснюють державні або власні програми НДДКР. Особливе місце в механізмах фінансування досліджень і розробок відводиться венчурним фондам, тому державна підтримка венчурного підприємництва є достатньо серйозною.

Венчурне фінансування тісно пов'язане із державно-приватним технологічним партнерством. Воно виступає дієвим селективним методом стимулювання випереджаючого технологічного розвитку країни. Значні фінансові ресурси розвинені країни акумулюють через венчурні фонди. Так, у Великобританії діє система «Partnership UK», яка по суті є механізмом співіснування ризикованих наукоємних проєктів [10].

Отже, зміст інноваційної політики країн світу тісно переплітається з функціонуванням інтелектуального капіталу та власності. Ілюстрація практичного досвіду доводить, що тільки за умови активної підтримки з боку відповідної державної політики у сфері науково-технічної та інноваційної



діяльності сприяє нарощуванню людського та інтелектуального капіталу через процес інтелектуалізації праці. Міжнародна практика господарювання також показує, що створення відповідних соціально-економічних умов для реалізації інтелектуального капіталу на рівні компаній та загалом на національному рівні визначає їх перспективи щодо підтримання міжнародної науково-технологічної конкурентоспроможності. Результатом активної інноваційної політики країн, що розвиваються, спрямованої на зміцнення національного науково-технічного комплексу, покращення освітнього рівня населення та задіяння наукових кадрів у високотехнологічному виробництві, стало подолання технологічного відставання від розвинених країн.

## 2.2 Визначення ролі держави в процесах формування та підвищення ролі розвитку людського капіталу

Починаючи з другої половини ХХ століття, інтерес до ролі людського капіталу в економіці зріс, що пов'язано з вирішенням проблем збереження, нарощування та використання людського потенціалу як одного з найважливіших стратегічних факторів економічного зростання. У сучасних умовах конкурентні переваги економіки і можливості її модернізації в значній мірі визначаються як раз накопиченим і реалізованим людським капіталом.

У сучасному суспільстві розвиток економіки пов'язаний з рядом нових проблем, однією з яких є проблема дослідження ролі держави у формуванні умов розвитку людського капіталу, особливо на тлі прискорюваних процесів постіндустріалізації та глобалізації економіки. Зокрема, назріває необхідність у розробці нового підходу до державної політики розвитку людського капіталу, в рамках якого уряд здатний діяти як ефективний інвестор, який розуміє, що успішне вирішення даної задачі – це питання визначення здатності держави до адаптації і розвитку в умовах постіндустріалізації [10].

Аналіз зарубіжного досвіду державного впливу на людський капітал показує, що розвиток людського капіталу залежить від активізації таких напрямів державної політики, як поліпшення систем освіти і охорони здоров'я; підтримка аграрно-промислового комплексу; підвищення доходів населення; поліпшення платоспроможного попиту в країні; ліквідація бідності; вирішення демографічних проблем; оптимізація міграційної політики; вдосконалення соціальної та економічної інфраструктури; розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив; підтримка розвитку громадянського суспільства [11].

Так, у діючій стратегії соціально-економічного розвитку Євросоюзу (ЄС) «Європа-2020» багато пунктів так чи інакше пов'язані з людським капіталом. Економічне зростання в країнах ЄС має базуватися на знаннях та інноваціях. Передбачається досягти обсягу фінансування досліджень на рівні 3% сукупного ВВП Європейського Союзу. Інша мета – 40% молодих європейців повинні мати університетську освіту. Мають бути підвищені соціальне залучення та зайнятість. Робота повинна бути в 75% людей віком 20–64 років. Особливо важливим ЄС вбачає підготовку висококваліфікованих працівників. Також метою є зменшення на 20 млн. осіб тих, хто перебуває на межі бідності (нині таких близько 80 млн.) [8, с. 16].

Україні доцільно досліджувати передовий досвід економічно розвинених країн світу з регулювання та активізації політики інвестування в людський капітал, де на законодавчому рівні не тільки розроблені стимулюючі податкові заходи з підвищення активності підприємств в інвестуванні коштів в професійний розвиток співробітників, але і в більшості країн відповідними законами затверджено обов'язковий характер таких виплат та напрями їх реалізації [9, с. 53].

Зміна парадигми розвитку української економіки і необхідність переходу на інноваційну стадію розвитку вимагає проведення системної державної політики в галузі людських ресурсів. Політика розвитку людських ресурсів в Україні як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях має

здійснюватись з урахуванням демографічної ситуації, зайнятості населення, рівня життя, концентруватися на стимулюванні створення нових робочих місць, у першу чергу в інноваційних секторах, підготовці та перепідготовці працівників, що вивільняються, підтримці малого підприємництва. Головним завданням є удосконалення структури зайнятості та оптимізація структури робочих місць, удосконалення державних цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості за видами економічної діяльності та регіонами.

Основними напрямками розв'язання проблеми зайнятості в регіональному розрізі та за видами економічної діяльності мають бути:

- оцінка загальної потреби в робочих місцях та формування ринку професій; визначення регіональних і галузевих пріоритетів у створенні нових, додаткових та збереженні наявних високопродуктивних робочих місць;

- передбачення у програмах реструктуризації виробництв, галузей та окремих підприємств першочергових заходів щодо сприяння зайнятості населення в регіонах, де спостерігається напруження на ринку праці, а також у містах і районах з монофункціональною структурою виробництва, що мають високий рівень безробіття;

- посилення мотивації до продуктивної праці та підвищення трудової активності населення; підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

- забезпечення зайнятості населення малих міст: підтримка малого та середнього підприємництва, спрямованого на створення нових робочих місць у малих містах; розвиток самостійної зайнятості населення;

- розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця, надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам, підприємствам у депресивних регіонах;

- оптимізація потоків розподілу і перерозподілу економічно активного населення за сферами економічної діяльності, стимулювання переливу робочої сили до тих з них, які орієнтуються на виробництво конкурентоспроможної, інноваційної продукції.

Перспективи має і використання в Україні гнучких форм зайнятості, в тому числі сезонних і тимчасових робіт, дистанційної зайнятості, нестандартних режимів робочого часу, як повного, так і неповного (що особливо важливо для зменшення жіночого й молодіжного безробіття) та ін.

Дуже актуальним для економіки України є збереження існуючих та створення нових робочих місць

Процес створення й збереження існуючих ефективних робочих місць має бути керованим й активізуватися через механізм економічного стимулювання, а також має ґрунтуватися на таких основних заходах:

- забезпечення розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць висококваліфікованої праці;

- підвищення ефективності діючих робочих місць на підприємствах шляхом модернізації технологічних процесів, технічного переоснащення виробництва;

- підвищення інвестиційної привабливості вітчизняної економіки та встановлення сприятливого інвестиційного режиму для інвесторів;

- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості, сімейного бізнесу, активізації інвестиційних процесів в економіці;

- сприяння розвитку особистих, селянських, фермерських господарств і малих підприємств з виробництва та переробки сільськогосподарської продукції; впровадження у виробництво агропромислового комплексу сучасних прогресивних технологій, поширення позитивного досвіду передових господарств;

- запровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп (молоді, жінок, осіб з обмеженими

фізичними можливостями, військовослужбовців, звільнених з військової служби) тощо.

Цінність знань у глобальній економіці висока і продовжує зростати. Дійсно, прогрес передових економік залежить головним чином від інновацій і нових ідей. Зазначене зумовлює необхідність підготовки кадрів з урахуванням потреб інноваційного розвитку, а також підвищення рівня інноваційної активності персоналу, відкритості до інноваційного розвитку, сприйнятливості до нововведень.

У короткостроковому періоді впровадження інновацій здатне викликати структурне безробіття, ризик виникнення якого можна прогнозувати і зменшувати. Адже економічна діяльність підприємств спрямована на створення та впровадження нововведень з метою отримання більш високих доходів, порівняно з тими, які отримувались до впровадження інновацій. Досягнення такого доходу може бути пов'язане з економією всіх ресурсів одночасно, в тому числі і зниженням витрат суспільної праці, що створює в короткостроковому періоді структурне безробіття з одночасним досягненням високого рівня якості продукції. Підприємства, щоб зменшити ризики вивільнення працівників, мають впроваджувати кілька видів інноваційної діяльності з одночасним донавчанням і підвищенням кваліфікації своїх працівників.

У довгостроковому періоді інновації зумовлюють лише позитивні зміни в зайнятості, як на рівні конкретного підприємства, так і економіки в цілому. Системні структурні зміни зайнятості в процесі розробки і впровадження інновацій відбуваються за допомогою виникнення нових організаційно-інноваційних структур та державного регулювання інновацій.

Виникнення нових організаційно-інноваційних структур передбачає такі складові: науково-дослідні, проектно-конструкторські, дослідно-експериментальні організації; виробничі підприємства, які реалізують результати науково-дослідних розробок і винаходів; служби менеджменту і маркетингу, реклами, консалтингові організації; установи науково-технічної

експертизи, юридичного супроводу і захисту інтелектуальної власності та авторського права; заклади освіти та підготовки кадрів.

Інноваційні структури можуть існувати в таких організаційних формах: парки (технопарки, інноваційні, рекреаційні тощо); інкубатори (інноваційні, інкубаторії інноваційного бізнесу); центри (технологічні, інноваційні, територіальні тощо); поліси (технополіси, курортполіси, адміністративні райони інтенсивного науково-технічного розвитку); фонди (державні, регіональні, місцеві, галузеві, приватні інноваційні тощо).

Державне регулювання інновацій повинно передбачати розробку стратегії сталого інноваційного розвитку держави і механізму забезпечення її кадрами, зокрема, через Державну службу зайнятості, до якої входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, центри реабілітації населення, підприємства, установи, організації, підпорядковані службі зайнятості, що дасть можливість підготувати кадри відповідного профілю та кваліфікаційного рівня інноваційним підприємствам, а також зменшуватиме структурне безробіття.

Для заохочення процесів неперервної освіти в Україні необхідна розробка нової концепції підготовки кадрів, яка б ґрунтувалась на таких основних принципах: орієнтація на підготовку висококваліфікованих кадрів; створення системи неперервної освіти та підвищення кваліфікації кадрів, зокрема, освіти дорослих; розвиток і самореалізація здібностей працівників; співробітництво вищих навчальних закладів з провідними підприємствами.

Система професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації як підсистема неперервної освіти, є однією з уразливих ланок вітчизняної освітньої системи. Вона відзначається невисокою якістю підготовки, невідповідністю форм і методів навчання потребам сьогодення у частині використання дистанційних форм навчання, інформаційних систем і технологій, а також неврахуванням соціальних і вікових особливостей контингенту слухачів.

Реалізація заходів щодо розвитку системи освіти дорослих може стати однією з передумов становлення пріоритетності в державній політиці неперервної освіти, а також підвищення ефективності формування людського капіталу України.

Збалансування попиту та пропозиції наявної робочої сили й ефективного застосування заходів з регулювання ринку праці має обґрунтовуватись програмою зайнятості, що повинна досягти кількісного та якісного збалансування потреби населення в робочих місцях і потреби економіки в кадрах відповідно до пропозиції та попиту на ринку праці, і на цій основі – забезпечити ефективну зайнятість населення.

Для цього в нашій країні необхідно використовувати якісно нові методи оцінки, прогнозування та фінансування зайнятості населення. Зокрема, варто ширше застосовувати балансовий метод розрахунку потреб у фінансових, трудових і матеріальних ресурсах, що дасть можливість реальніше визначати потреби у робочій силі, здійснювати довгострокове, середньострокове та короткострокове прогнозування зайнятості. Необхідно впроваджувати нові форми і методи взаємовідносин між роботодавцями і працівниками та створити інфраструктуру, яка б забезпечувала ефективну взаємодію між попитом на робочу силу та її пропозицією. Узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників має носити переважно фінансово-економічний характер.

Розвитку вимагають також і адміністративно-правові методи регулювання соціальних відносин у сфері праці, формування і функціонування адекватної інфраструктури ринку праці, що передбачає проведення активної політики зайнятості, організацію підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів відповідно до потреб ринку праці тощо.

Оптимізація структури професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до потреб економіки має стати основним завданням державної соціальної політики, адже значна частина населення країни працює не за фахом, а частина – на посадах, що не відповідають їх освіті, в тому числі і на

роботах, які такого рівня освіти не потребують. Зазначене якраз є наслідком загальних економічних негараздів і проявом моделі економіки з дешевою робочою силою – тільки проголошуються, а реально не виконуються завдання підвищення кваліфікації населення, створення робочих місць, які в змозі забезпечити технологічні прориви, поступової заміни некваліфікованої робочої сили високоякісною.

Провідна роль у вирішенні питань формування людського капіталу по праву повинна належить державі, але послаблення уваги з боку держави до проблем розвитку людського капіталу в Україні підриває можливість формування необхідних умов для інноваційної економіки, так як потреби суспільного виробництва в людському капіталі відповідної якості і кількості часто не можуть бути задоволені.

У зв'язку з цим побудова системи державного регулювання розвитку людського капіталу неможлива без визначення інструментів впливу:

- в першу чергу, система правових інструментів (законодавчі акти, нормативно-правові документи, соціальні й освітні програми тощо);
- інструменти інвестиційної та інноваційної політики, які мають вплив на якісний та кількісний склад людського капіталу країни;
- інструменти фінансово-кредитної та податкової політики, що створюють певні умови для роботодавців, спрямовані на реалізацію програм зайнятості, підвищення продуктивності;
- інструменти соціально-економічної політики, які повинні забезпечувати підвищення якості життя населення;
- засоби міської системи організації підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та працевлаштування;
- інструменти державного контролю за виконанням і дотриманням прийнятих чинних законодавчих актів, програм, норм та правил тощо.

В умовах посилення глобалізаційних процесів для підвищення ефективності державного регулювання доцільно застосування таких основних принципів, на яких повинна будуватися державна політика у сфері



формування, відтворення та розвитку людського капіталу, а саме принципи: наукової обґрунтованості, системності, цілеспрямованості, погодження інтересів, пріоритетності, комплексності, збалансованості, соціальної орієнтації та перспективності [6, с. 218].

Заснована на цих принципах національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу повинна поєднувати методи й інструменти державного регулювання, функції, стратегії розвитку людського капіталу, трансформацію старих і виникнення нових інститутів з урахуванням нових економічних закономірностей і ціннісних соціокультурних факторів, враховуючи вплив і можливості глобального ринкового механізму.

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи.

В даний час роль держави в цій області достатньо велика. Держава вдається як до примусових, так і до спонукальних заходів в цій області. До примусових відносяться обов'язкова для всіх формальна освіта в обсязі середньої школи, обов'язкові медичні профілактичні заходи (щеплення) та ін. Проте головними заходами є спонукальні.

Уряд має в своєму розпорядженні два дієві способи, які використовуються з метою зміни розмірів приватних інвестицій в людину, що здійснюються автоматично через ринок: вони можуть вплинути на доходи тих, хто працює (через систему податків і субсидій), а також в змозі регулювати ціну придбання людського капіталу (регулюючи ціни використовуваних ресурсів). Особливо велика роль держави в найважливіших сферах.

Сьогодні постає питання, що держава й суспільство мають робити, аби поліпшити життя людей. Згідно з твердженнями ООН, оптимальний рівень людського розвитку є гідний рівень життя, отримання якісної освіти та здорове життя, а також його довга тривалість. Крім того, необхідна політична воля, гарантія прав людини, її активна участь в житті суспільства [6].

Людський потенціал передбачає кількісну оцінку, яка виражається індексом розвитку людського потенціалу. У 90-х роках ХХ століття Програма Розвитку ООН (ПРООН) ввела в публічне звернення поняття індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП). В індексі розвитку людського потенціалу враховується як економічна, так і соціальна ефективність країн, якість життя населення. Він дає зведену оцінку людського процесу, охоплюючи три параметри [6]:

1) довголіття - очікувана тривалість майбутнього життя людини (середнє значення по країні);

2) рівень освіти - комбінація індексу грамотності дорослого населення й сукупної частки учнів серед населення в початкових, середніх і вищих навчальних закладах;

3) рівень життя - розраховується на базі реального ВВП на душу населення.

З іншого боку, розвиток людського потенціалу може сприяти розвитку інноваційної економіки держави. Інноваційна економіка G це економіка, яка створює, поширює і використовує інновації (нові знання) для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності. Це така економіка, в якій знання збагачують усі галузі, всі сектори і всіх учасників економічних процесів. Це одночасно економіка, яка не тільки використовує інновації в різноманітній формі, але також створює їх у вигляді різноманітної високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції та освіти.

Головними проблемами, що перешкоджають розвитку людського потенціалу в Україні, є:

- низька тривалість життя і висока смертність населення; G низький рівень фізико-психічного здоров'я населення під впливом соціальних і екологічних чинників;

- важке економічне становище дітей, молодих сім'ї та молоді як основних елементів людського потенціалу;

- негативні тенденції, пов'язані з практичним застосуванням науково-технічних досягнень;
- нове культурна середовище, що оточує молоді покоління.

Частково ці проблеми пов'язані з об'єктивним ходом цивілізаційного процесу, який характерний для сучасного століття, частково - вони специфічні в умовах нашої країни. Розглянемо проблеми розвитку людського потенціалу більш докладно.

1. Стан здоров'я і тривалість життя населення як одне з найважливіших складових людського потенціалу. Триває зростання процентної частки пенсіонерів над часткою молоді. Найбільш яскраво ця тенденція виражена в селах і селищах, де люди пенсійного віку іноді становлять більшу частину жителів, що пов'язано з вимиранням села і триваючими процесами урбанізації. У державі продовжується скорочення населення через посилення міграційних процесів, бойових дій у східній частині держави, низькою тривалістю життя – 72 роки (у порівнянні: в США – 78 років, Австралії – 82,5, країнах Західної Європи – 80, Японії G 90).

Основні причини низької тривалості життя є висока смертність від хвороб, екологічних проблем у державі, в результаті нещасних випадків і вбивств, самогубств у працездатному віці тощо. Крім високої смертності, особливе непокоєння викликає психічний стан здоров'я населення, обумовлений низьким рівнем культури поведінки, відсутністю в масовій свідомості установок на здоровий спосіб життя, поганою інформованістю населення.

Внаслідок чого спостерігається висока кількість хворих на алкоголізм і наркоманію, а також люди страждають від різних психічних розладів. Продовжує зростати кількість розумово відсталих дітей.

2. Вплив соціально-екологічних чинників на людський потенціал. Гостра психологічна й соціальна ситуація пояснюється двома групами чинників:

- ті, що впливають на психічні явища через порушення в фізіологічних процесах;

- ті, що впливають на психіку людини за допомогою зміни соціально-економічних умов.

До основних чинників першої групи належать явища гіпоксії, дії різних речовин, що отруюють атмосферу, погана якість харчування та ін. У ролі найбільш важливих факторів другої групи є: низький рівень життя, безробіття, відсутність впевненість в завтрашньому дні, збільшення потоку міграції, труднощі, пов'язані з отриманням освіти, висока вартість дозвілля тощо. Здоров'я населення безпосередньо пов'язане з постійним погіршенням екологічної ситуації в країні, обумовленої техногенними змінами довкілля й фізичними змінами умов середовища життєдіяльності. Додаткову небезпеку становить низький рівень моніторингу за екологічно небезпечними для людини явищами навколишнього середовища, що впливають на стан здоров'я населення.

3. Становище дітей в складних соціально-економічних умовах. Соціально-економічні показники, що характеризують сучасний стан дітей за сукупністю параметрів, виявилися несприятливими. Занепокоєння викликає висока, в порівнянні із західними країнами, дитяча смертність. Продовжує збільшуватись кількість дітей, що страждають на хронічні захворювання, захворювання центральної нервової системи, системи травлення, кровоносної системи, онкологічні захворювання й захворювання опорно-рухового апарату.

Спеціально проведені дослідження показали, що п'ята частини дітей дошкільного віку вже мають різні хронічні захворювання, а більш ніж у половини школярів відзначено ослаблене здоров'я, значна кількість дітей до моменту закінчення школи обмежені у виборі своєї професійної діяльності за станом здоров'я. Низький рівень життя призводить до значного погіршення якості харчування дітей, до їх переходу на вуглеводневу модель харчування, що, в свою чергу, буде негативно відобразитись як на фізичному, так і на психічному здоров'ї дітей.

4. Стан молоді як фактор ризику. Висока динамічність і ступінь складності, а також невпевненість в завтрашньому дні робить особливо складною проблему освоєння молодими людьми культурного й соціального середовища. Накладення ж загальноцивілізаційних негативних тенденцій на специфічні вітчизняні труднощі подвійно посилюють молодіжну проблематику. Адже саме соціальна й психологічна захищеність молоді є найменшою, внаслідок чого вона відчуває найбільш високий тиск суспільних проблем.

Серйозною проблемою розвитку людського потенціалу є профорієнтація та працевлаштування молоді. Зберігається значний розрив між ринком освітніх послуг і ринком праці. Більшість випускників навчальних закладів не знаходять роботу за спеціальністю.

5. Вплив науково-технічних досягнень і засобів масової інформації на людський потенціал. З точки зору можливості маніпулювання як індивідуальними, так і колективними свідомістю і поведінкою, засоби інформації не завжди мають позитивний вплив на людський потенціал. Навпаки, в умовах постійної конкурентної боротьби і відсутності діючих інструментів правового контролю, а також морального самоконтролю, засоби масової інформації часто апелюють до найнижчих інстинктів і потреб людей, до ірраціональних сторін їх психіки. Так само можна відзначити негативні тенденції, пов'язані з практичним застосуванням науково-технічних досягнень.

Найбільш гостро ці тенденції відбуваються у зв'язку з постійним розвитком комп'ютерних технологій. Дедалі все активніше збільшується як кількість людей, які активно використовують комп'ютери в робочих цілях, так і надмірно захоплюються комп'ютерними іграми і використанням мережі Інтернет. Крім того, активно збільшується кількість так званих комп'ютерних адиктів (залежних користувачів). Ця тенденція, як і все новаторське, в найбільшій мірі стосується молодого покоління (до 30 років).

Головним чином залежність від сучасних комп'ютерних технологій виражається в двох основних формах:

- Інтернет-залежність (інтернет-адикція);
- надмірна захопленість комп'ютерними іграми.

Людський розвиток в Україні перебуває в протилежному цивілізаційному прогресивному руху напрямі. Людський потенціал не тільки не використовується і не приростає, а й часом навіть руйнується. Слабкий поступальний рух країни до постіндустріального стану актуалізує пошук нових соціальних координат людського розвитку. Тільки на шляху самоорганізації населення, підтриманого цілеспрямованою взаємодією всіх суб'єктів соціального розвитку регіонів країни, можна змінити ситуацію з людським розвитком, спрямувавши всі зусилля на збереження та розвиток людського потенціалу.

З метою недопущення критичних негативних соціально-економічних наслідків, зазначених вище, видається доцільним запровадити певні інституційні та програмні заходи щодо розвитку людського потенціалу:

1. У щорічних Посланнях Президента України до Верховної Ради України, державних та регіональних програмах соціально-економічного розвитку та інших стратегічних державних документах визнавати розвиток людського капіталу як чинник зміцнення конкурентоспроможності держави й пріоритет соціально-економічного розвитку країни.

2. При розробці заходів на виконання Стратегії національної безпеки України урахувати серед загроз національній безпеці України найгостріші соціально-економічні наслідки втрати людського потенціалу як трудоворесурсної небезпеки та передбачити їх подолання в контексті національної безпеки (в соціальній та економічній сферах).

3. Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

4. Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон.

5. Унормувати питання благодійної діяльності у сфері фінансування соціальних програм з метою стимулювання інвестицій у людський капітал. При цьому доцільно враховувати досвід європейських країн, де близько третини соціальних програм фінансується приватними добродійними фондами, що акумулюють значні кошти меценатів. Благодійні фонди виділяють кошти на фінансування соціальних програм і проектів, тобто частково беруть на себе виконання функцій державних органів: надання допомоги інвалідам, малозабезпеченим, роботу з дітьми і молоддю, освіту громадян.

6. У загальнонаціональній і регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності населення та боротьби з палінням, розвитку системи підготовки кваліфікованих фахівців із таких питань, як здоровий раціон харчування та фізична активність.

7. Запровадити проведення атестації робочих місць з метою виявлення та усунення дії негативних чинників на здоров'я працівників, створення безпечних і здорових умов праці; запровадити принципи економічної зацікавленості роботодавців у наданні безпечних умов праці найманих працівників.; переглянути часові норми праці (на кшталт ряду країн Північної Європи) тощо.

Важливим є також формування концепції багатофакторного управління людським капіталом – системи теоретико-методологічних положень, які розкривають роль людських ресурсів не тільки як економічного ресурсу, який приносить прибуток, але як і соціальної цінності суспільства в цілому.

Головною засадою концепції управління людським капіталом в Україні має бути визнання людського капіталу у програмних документах як вирішального ресурсу економічного зростання.

Досвід розвинених країн, а також деяких пострадянських держав довів, що розвиток людського потенціалу в достатній мірі впливає на стан певних макроекономічних показників, особливо в країнах з економікою, що формується. Крім того, розвиток людського потенціалу може сприяти розвитку інноваційної економіки держави, що є вкрай актуальним для України.

Тому слід приділити увагу основним напрямкам розвитку людського потенціалу, таких як: демографічна політика та політика народозбереження, розвиток охорони здоров'я; розвиток фізичної культури й спорту, розвиток освіти, розвиток культури та засобів масової інформації; розвиток ринку праці; підвищення доступності житла; розвиток соціальних інститутів і соціальна політика; молодіжна політика; розвиток пенсійної системи; екологічна безпека.

Потребують невідкладного вирішення на державному рівні проблеми зайнятості; збереження існуючих та створення нових робочих місць висококваліфікованої праці; реалізація інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки, формування попиту на інноваційну працю; забезпечення тісного взаємозв'язку між якістю робочої сили і рівнем доходів; формування в суспільній свідомості позитивного іміджу освіченості та професіоналізму; заохочення процесів неперервної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці.



## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

#### 3.1 Пріоритетні напрями розвитку людського розвитку в Україні

Соціальні інвестиції є надзвичайно важливою рушійною силою економічного розвитку, але їх рівень безпосередньо залежить від економічної ситуації в країні. У бідних країнах інвестиції в людину переважно обмежуються фінансуванням соціального захисту, що дає змогу розв'язати поточні завдання допомоги бідним, але, вочевидь, не спрямовано на досягнення стратегічних пріоритетів.

Нинішня система соціального захисту в Україні страждає вадами, притаманними бідній країні з соціалістичною доктриною: влада прагне надати допомогу надто широкому колу своїх громадян, що далеко виходить за межі фінансових можливостей держави, а безпосередні виплати (чи то по страхових подіях, чи у формі соціальної допомоги) є дуже низькими і не запобігають бідності; неприпустимо високе співвідношення різноманітних трансфертних виплат із заробітною платою протидіє настановам населення на активну економічну діяльність і провокує утриманські настрої в суспільстві.

У той же час постіндустріальний етап цивілізаційного прогресу характеризується домінуванням інтелектуальних технологій та людського фактора.

Сучасні економічні системи базуються передусім на знаннях, а отже, пред'являють дуже високі вимоги до якості робочої сили – її здоров'я, кваліфікації, активності, здатності до інтенсивної і водночас креативної праці, тобто до рівня людського розвитку.

Таким чином, забезпечення належної здатності України ефективно конкурувати з економічними та політичними системами інших країн і самостійно визначати власний шлях розвитку вимагає істотного підвищення статусу соціальної сфери в українському суспільстві. Її галузі мають інтенсивно розвиватися на основі визначення цілей та досягнення результатів на відміну від орієнтації на виконання (доволі неякісне) певних функцій – освіти, медичної допомоги, соціального захисту тощо.

Ситуація в соціальній сфері, механізм її функціонування та фінансування значною мірою визначаються вибраною моделлю розвитку держави. Соціально орієнтована економічна система з домінуванням складових соціалдемократичної моделі державного устрою передбачає високий рівень перерозподілу ВВП через бюджет (а отже, високі податки з доходів за прогресивною шкалою), високу частку державної власності в економіці країни, високий ступінь контролю держави за соціально-економічними процесами і поширення практики надання соціальних послуг через суспільні фонди споживання.

Необхідність подолання економічної кризи вимагала в Україні застосування засобів державної політики, притаманних переважно ліберальній моделі державного устрою, – зниження податків, зменшення частки державної власності в економіці, звуження втручання держави в соціально-економічні процеси.

Етап економічного зростання вимагає переосмислення обраної стратегії саме в контексті розвитку соціальної сфери – забезпечення виключно бюджетного її фінансування потребуватиме посилення державного втручання в економічні процеси, зокрема повернення до прогресивної шкали і загального збільшення рівня оподаткування доходів.

Поєднання ж ліберальних принципів регулювання економіки з соціал-демократичними методами управління соціальною сферою неминуче призведе до неефективності та спровокує масштабний дефіцит бюджету. Збереження нині існуючих методів і масштабів державного регулювання

економіки цілком можливе (загалом, ліберальна модель є максимально ефективною для забезпечення високих темпів економічного зростання в короткостроковій та середньостроковій перспективі), але за таких умов тягар фінансування освіти (за винятком базової), охорони здоров'я (за винятком певного мінімуму медичних послуг), житлово- комунальної сфери, соціального захисту має бути перенесений на населення через прискорений розвиток різноманітних форм страхування та кредитування і проведення повномасштабної реформи системи оплати праці.

Остання необхідна за будь-яких умов, оскільки, як уже зазначалося, реалізація економічної моделі з дешевою робочою силою прирікає Україну на роль донора робочої сили, конкурентоспроможність якої на світовому ринку праці забезпечуватиметься не високою кваліфікацією, а низькими вимогами до умов та оплати праці. Необхідна і масштабна реформа соціальної сфери – запровадження багатоканальної системи фінансування недостатньо.

Альтернативою вибору між ліберальною та соціал-демократичною моделями є побудова власної моделі державного устрою, яка базуватиметься на інтеграції складових однієї та другої, забезпечуючи необхідний баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, між стимулюванням економічного розвитку та підтримкою соціально вразливих верств населення, між державним регулюванням та індивідуальною ініціативою.

Видається доцільним поєднання мінімального державного втручання в процес надання соціальних послуг із максимально чітким визначенням правил та жорстким контролем їх дотримання. Оскільки головним інструментом впливу держави на суспільне буття є бюджет, досягнення цілей розвитку соціальної сфери забезпечується пріоритетами бюджетної політики. Розвиток соціальної сфери має стати не прерогативою держави, а справою всього суспільства.

Це підвищує роль кожної конкретної особистості і громадських організацій та об'єднань в управлінні соціальним розвитком – від

фінансування до визначення завдань і контролю. При цьому за державою залишаються управління соціальною сферою, її бюджетна підтримка та визначення стратегії розвитку.

Водночас необхідні адекватні зрушення у державній політиці, реформа чинних систем управління, зокрема фінансування. Комплексна реформа соціальної сфери, включаючи зміну механізму її бюджетного фінансування, не розв'яже миттєво накопичені впродовж десятиріч соціальні проблеми, але запобігатиме їх поглибленню та, за умови послідовних і системних дій всіх владних структур, дасть змогу побудувати в Україні ефективну соціальну систему і забезпечити належний людський розвиток.

Таким чином, загальна схема зміни державного підходу до управління соціальною сферою включає:

- формування цілей та пріоритетів розвитку, орієнтованих не на процес надання тих або інших послуг, а на отримання конкретних результатів;
- створення концепції розвитку сфери в цілому і кожної окремої її галузі;
- розробку механізму функціонування соціальних галузей, який забезпечить досягнення визначених цілей;
- розробку системи критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей.

У частині формування цілей та пріоритетів розвитку винятково важливим є надання їм реальності і конкретності, узгодженості із напрямками розвитку інших галузей та доступними ресурсами, як фінансовими, так і людськими. Необхідне розуміння сутності кожного пріоритету. Наприклад, безумовно, важливим завданням є збільшення частки випускників середніх шкіл, які продовжують навчання.

Цей показник є одним з ключових у міжнародних порівняннях соціального розвитку і широко використовується ООН та іншими міжнародними структурами. Але при застосуванні його в системі пріоритетів розвитку вищої освіти необхідно визначитися: ми прагнемо зростання

інтелектуально-освітнього потенціалу суспільства чи поліпшення якості робочої сили.

В першому випадку набуття вищої освіти є самодостатньою цінністю, в другому – професійна структура студентів вищих навчальних закладів має узгоджуватись із довгостроковими прогнозами попиту економіки на робочу силу. Концепція розвитку соціальної сфери в цілому, включаючи всі без винятку її галузі як окремі складові, має на меті узгодження в часі та просторі основних напрямів дій та необхідних для цього ресурсів і очікуваних результатів. Конкретизуватися концептуальні розробки мають у формі організаційно-економічних механізмів, які слід попередньо апробувати – доцільно навіть в альтернативних варіантах – в окремих територіальних одиницях.

Принципово можливим видається також визначення окремого регіону (району, міста або області) як полігону для відпрацювання більшості складових реформи соціальної сфери. Пілотні регіони – для апробації окремих складових або практично всього механізму – мають визначатися виключно на тендерних засадах з урахуванням зацікавленості та здатності місцевої влади до зміни своєї ролі в соціальній політиці.

У процесі пілотних апробацій необхідно відпрацювати нові функції та повноваження органів місцевої виконавчої влади і місцевого самоврядування. Роль агента центральної виконавчої влади у проведенні соціальної політики в територіальних межах має змінитися на роль організатора надання всього комплексу соціальних послуг населенню відповідної території.

Це потребує адекватної зміни юридичного статусу, повноважень, механізму закріплення податків та відповідальності. За таких умов населення через систему виборів складу органів самоврядування матиме можливість визначати механізм фінансування об'єктів соціальної сфери відповідно до сформованих пріоритетів їх розвитку та контролювати якість наданих соціальних послуг.

Безпосередній зв'язок між обранням до органів місцевого самоврядування (передусім їх голів) та якістю і доступністю соціальних послуг є невід'ємною складовою формування громадянського суспільства. Система критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей має забезпечувати належну вимірність процесів, можливість контролю за їх розвитком та оцінки ефективності запроваджених заходів.

При цьому критерії оцінки соціальної спрямованості бюджетної політики підпорядковуються критеріям розвитку соціальної сфери, а індикатори входять до загальної системи індикаторів людського розвитку. Необхідне налагодження моніторингу – і це також доцільно робити спочатку на рівні окремих регіонів – або принаймні регулярних системних оцінок та аналітичних досліджень. Потребує докорінних змін система взаємовідносин місцевих та центральних органів виконавчої влади:

- розширення функцій місцевих органів влади вимагає посилення контролю за дотриманням єдиних державних вимог, мінімальних гарантій та стандартів;

- на державному рівні мають бути визначені об'єкт, суб'єкти та процедура контролю;

- центральні структури (Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство освіти та науки, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство культури, Держжитлокомунгосп) мають виконувати функції формування політики, розробки програм, розподілу коштів державного бюджету на їх фінансування по територіях, вироблення єдиних стандартів якості та доступності послуг соціальної сфери, контролю за їх дотриманням;

- аналогічно слід змінити функції міністерств та відомств щодо установ, які належать до сфери їх відповідальності: від опікування та контролю за повсякденною діяльністю необхідно перейти до визначення її стратегічних напрямів і контролю за результатами роботи, від розподілу матеріальних ресурсів – до розподілу коштів;

- необхідно змінити і фінансові відносини між окремими міністерствами та відомствами, зокрема між так званим соціальним блоком Уряду та Міністерством фінансів, яке має розподіляти бюджетні кошти відповідно до сформованого і прийнятого Кабінетом Міністрів комплексу державних програм та контролювати їх використання; міністерства соціального блоку самостійно здійснюватимуть подальший розподіл коштів між територіями та програмами і нести відповідальність за їх використання.

### 3.2 Основні напрями саморозвитку людських ресурсів як пріоритетного напрямку підвищення ефективності людського капіталу

Цивілізаційні процеси III тисячоліття в епіцентр свого подальшого розвитку висувають людину, яку соціум сприймає як унікальну біосоціодуховну істоту, від якої залежить ефективний розвиток суспільства. Інформаційна культура потребує від людини надзвичайної мобільності. Сучасник за своє життя може суттєво змінювати соціальні ролі та функції, середовище життєдіяльності. Його біографічний проект може постійно корегуватися, а то й змінюватись.

Отже, сучасне життя все більше потребує від людини постійного саморозвитку з метою швидкої соціальної адаптації до середовища, яке активно змінюється під впливом її діяльності. Історія свідчить, що тривалий час права і свобода людини обмежувались, а тогочасні суспільства, їх виховні системи були зацікавлені у формуванні соціально типової особистості. В умовах, коли розширюються права і свобода людини, зростає значущість саморозвитку (самовиховання, самовдосконалення) особистості.

В умовах незалежної України, коли людина за Конституцією України визнається найвищою соціальною цінністю суспільства, то вона має постійно

підноситися як соціодуховна істота у своєму соціальному та моральному розвитку.

Наукові дослідження усвідомленого саморозвитку особистості починаються наприкінці XIX – на початку XX ст. Більше уваги приділялося проблемам самоосвіти, самовиховання, самовдосконалення з 60-х років XX ст. Здебільшого це були пошукові роботи психологопедагогічного спрямування. Наприкінці XX ст. почали досліджувати філософські, етичні, соціологічні аспекти усвідомлених форм самороз- 4 витку особистості. Перехід від індустріальної цивілізації до інформаційної активізував наукові пошуки проблем саморозвитку особистості. Збільшується кількість публікацій та їх географія.

На початок XXI ст. сформувалися такі напрями наукових пошуків проблем саморозвитку особистості, як загальнонауковий, загальнофілософський, психологопедагогічний, культурологічний, соціологічний, етичний тощо. На початок 2006 року було опубліковано більше як 1200 наукових, науковометодичних праць (монографії, статті, тези, навчальні посібники тощо) різними мовами.

Науковці обґрунтували діяльнісно-забезпечувальну та духовно-ціннісну природу саморозвитку особистості, форми її прояву (неусвідомлені – стихійні, спонтанні та усвідомлені: найбільш прості – соціальна адаптація, саморегуляція та більш складні – самовиховання, самовдосконалення).

Саморозвиток особистості розуміється як індивідуальна активність, що спрямована на розвиток, розгортання в собі того, що не успадковується, на вироблення особистісних якостей, навичок, що мають відбиток власних зусиль, напрацювань. Це реалізація біографічного проекту щодо розвитку соціального й професійного потенціалу та спрямованості світоглядних орієнтирів особистості як індивідуальності.

Саморозвиток особистості зароджується у вихованні й поступово переростає в самовиховання, самовдосконалення. Життєвий досвід видатних людей свідчить, як вони завдяки самовдосконаленню ставали



індивідуальностями, служили своїй Батьківщині, людству. Підтвердженням може слугувати серія книг «Життя славетних людей».

Самовиховання, самовдосконалення є засобом досягнення самоцінності особистості й залежать від її світогляду. Вони залишаються одними з найбільш важливих, але недостатньо використовуваних резервів в активізації людського чинника в українському суспільстві. Перешкодами самовиховної активності сучасника є обмежені можливості соціально-творчої діяльності, відчуження людини від власності та влади, споживацтво, невисокий рівень продуктивності праці, заниження темпів оновлення устаткування, упровадження прогресивних технологій, суперечність між зростанням рівня освіти та незабезпеченістю молоді працею відповідно до здобутої освіти, зрівнялівка в оплаті кваліфікованої, малокваліфікованої і некваліфікованої праці, інтелектуальна та психічна деградація в окремих соціально-професійних групах, егоїзм, індивідуалізм, авторитарна педагогіка, волюнтаризм управлінців тощо.

Оптимізувати саморозвиток особистості може цілеспрямований вплив суб'єктів управління соціальними процесами на умови життя людей з метою їх гуманізації, стимулювання творчого саморозвитку та духовного піднесення. Потребують глибокого дослідження соціальна і особистісна детермінація, закономірності становлення та функціонування самовиховання, самовдосконалення, керівництво цими процесами в сучасних умовах. Поза увагою науковців залишаються проблеми саморозвитку в різних соціально-демографічних та соціально-професійних групах сучасного українського суспільства, виявлення чинників, що активізують самовиховну діяльність людини.

У процесі виховання важливо довести до свідомості кожного, особливо молоді, думку про важливість самовиховання, самовдосконалення в становленні та розвитку особистості, а відтак й індивідуальності.

Забезпечення захисту прав і свобод людини в інформаційній сфері є однією з найважливіших цілей інформаційної безпеки, а сама людина – найголовнішим її об'єктом.

Кожна держава повинна забезпечити людині, що перебуває на її території, можливість реалізації інформаційної свободи. Разом з тим, держава змушена обмежувати себе правом, у тому числі природними, інформаційними правами людини.

Виняткову роль в інформаційній свободі відіграють інформаційні права людини. Встановлюючи взаємозалежність належної й можливої поведінки, єдність і рівність взаємних прав та обов'язків, право, окреслюючи межі свободи, виступає як позитивне буття свободи, яке виключає самоуправство, свавілля, пригнічення особистості. Право є засобом, який за допомогою спеціальних правових методів дозволяє реалізувати інформаційну свободу людини. Будучи породженням і результатом природного розвитку всього суспільства, право повинно враховувати інтереси як усього суспільства, так і індивіда.

Право надає людині низку можливостей, скористувавшись якими вона зможе реалізувати притаманну їй інформаційну свободу. Інформаційні права сьогодні потребують такого тлумачення, де, насамперед, враховуватиметься їх основна складова – інформаційна свобода.

Враховуючи це, інформаційні права людини – це сукупність норм, що охороняються публічною владою, які закріплюють принцип рівноправ'я людей, встановлюють пріоритет свободи людини і охороняють свободу людини у сфері отримання, виробництва й передачі людиною інформації. Тут врахована як сукупність інформаційних прав, так і вплив свободи людини, основоположна роль інформаційної свободи при реалізації інформаційних прав.

Інформаційні права людини складаються з різного комплексу норм, що відрізняються своєю юридичною силою, територією дії, нормативністю тощо. Їх не можна виокремити у якусь певну групу, оскільки вони використовуються

людиною у всіх сферах її життя, на різних етапах, що підкреслює значущість інформаційних прав, їх значне місце у житті кожної людини. Крім прав, які безпосередньо реалізують інформаційну свободу, існують «суміжні права», під якими розуміється ціла група прав, які сприяють втіленню як цілої низки прав і свобод, так і інформаційної свободи людини, інформаційних прав. Це – право на петицію, на звернення до органів державної влади, свободи засобів масової інформації, право на отримання інформації про екологічну обстановку тощо.

Інформаційні права не дублюють їх і співвідносяться як ціле й частка. Тобто, інформаційні права регулюють інформаційні процеси у сферах, які не врегульовані іншими правами, що регламентують інформацію. Інформаційні права органічно входять у структуру інших прав і свобод, упорядковують інформаційні процеси. Але при використанні всіх прав, що відносяться до питань інформування людини, необхідно, перш за все, орієнтуватися на принципи інформаційної свободи людини, яка займає чільне місце і встановлює принципи використання прав, що відносяться до інформаційних процесів.

Оскільки інформаційна свобода зумовлює сукупність певних можливостей інформаційних прав, то саме про інформаційну свободу слід вести мову у сучасному суспільстві, з позицій інформаційної свободи слід вивчати і тлумачити інформаційні права людини. Таким чином, реалізація інформаційної свободи у сучасному суспільстві є одним з найважливіших завдань.

Разом з тим, в Україні є деякі складнощі з такою реалізацією, що пов'язано з існуючою нерозвиненістю правової бази, відсутністю економічних, політичних, ідеологічних, соціальних гарантій втілення інформаційної свободи. На жаль, наша держава сьогодні не здатна сама, в силу іманентних властивостей та асиметричних інформаційних впливів з боку держави-агресора, розвиватися у напрямку інформаційної відкритості, тому роль функціонального впливу, розширення ролі громадянського суспільства в

розглянутих процесах у сучасних умовах стрімко зростає. Необхідно особливо підкреслити, що інформаційна свобода людини не є абсолютною.

Право кожної держави, прийнята в суспільстві система цінностей припускають свої способи обмеження інформаційної свободи людини. Обмеження інформаційної свободи людини передбачене на міжнародному рівні, у Загальній декларації прав людини, де у статті 29 вказано:

1. Кожна людина має обов'язки перед суспільством, у якому тільки й можливий вільний і повний розвиток її особистості.

2. При реалізації своїх прав і свобод кожна людина повинна піддаватися тільки таким обмеженням, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання й поваги до прав і свобод інших і задоволення справедливих вимог моралі, громадського порядку й загального добробуту в демократичному суспільстві.

3. Здійснення цих прав і свобод у жодному випадку не повинне суперечити цілям і принципам Організації Об'єднаних Націй.

Таким чином, інформаційна свобода людини існує до певної межі, після перетину якої людина своїми діями починає порушувати права і свободи інших людей. Найскладніше питання, що стоїть перед суспільством, це визначення тієї межі, в рамках якої людина може користуватися своєю свободою.

Проблема полягає у тому, що:

- у різні історичні періоди розвитку суспільства людьми встановлювався різний рівень припустимої свободи, який впливав на подальший розвиток суспільства;

- неможливо встановити постійний рівень реалізації припустимої свободи, він знаходиться в динаміці, як у динаміці знаходиться і саме суспільство;

- рівень свободи не є встановленим одним або декількома нормативними актами, він є складним феноменом, який регулюється різними суспільними явищами.

Не можна однозначно встановити потенційний рівень свободи і на сьогоднішній момент. На припустиму міру свободи впливає міжнародне і національне право, менталітет населення, рівень культури, виховання, освіти, події в соціокультурному середовищі, тощо.

Обмеження інформаційної свободи встановлені, зокрема, і в Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (стаття 19), де сказано, що кожна людина має право на вільне вираження своєї думки; це право включає свободу шукати, одержувати і поширювати всякого роду інформацію й ідеї, незалежно від державних кордонів, усно, письмово або за допомогою друку або художніх форм вираження, або іншими способами за своїм вибором.

Користування вказаними правами накладає особливі обов'язки і особливу відповідальність. Воно може бути, отже, зв'язано з деякими обмеженнями, які, проте, повинні бути встановлені законом і бути необхідними:

- для поваги до прав і репутації інших осіб;
- для охорони державної безпеки, громадського порядку, здоров'я або моральності населення.

Реалізація інформаційної свободи будується не тільки шляхом введення обмежувальних заходів. Важливою є охоронна функція права, гарантованість захисту інформаційної свободи, причому як самозахисту, так і охорони інформаційної свободи за допомогою держави.

Таким чином, в інформаційному суспільстві особливо актуалізується інформаційний контекст прав і свобод людини, тому усвідомлення співвідношення інформаційних прав і інформаційної свободи в їх діалектичній єдності є світоглядною проблемою сучасності.

## ВИСНОВКИ

Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

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

Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, а тим самим – продуктивність праці робітників. Витрати, які сприяють підвищенню чиєї-небудь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані в майбутньому.

Економісти виокремлюють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць із низькою продуктивністю.

Структура вкладень у людський капітал включає в себе такі види інвестицій, як:

- 1) освіта, підготовка на виробництві;
- 2) охорона здоров'я;
- 3) мотивація;
- 4) пошук інформації та міграція;
- 5) фундаментальні наукові розробки;

б) екологія та здоровий спосіб життя;

7) культура та дозвілля

Аналіз зарубіжного досвіду державного впливу на людський капітал показує, що розвиток людського капіталу залежить від активізації таких напрямів державної політики, як поліпшення систем освіти й охорони здоров'я; підтримка аграрно-промислового комплексу; підвищення доходів населення; поліпшення платоспроможного попиту в країні; ліквідація бідності; вирішення демографічних проблем; оптимізація міграційної політики; вдосконалення соціальної та економічної інфраструктури; розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив; підтримка розвитку громадянського суспільства.

Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum) оприлюднено рейтинг країн світу за оцінкою розвитку людського капіталу, в якому відзначається покращення ситуації в Україні порівняно з даними 2015 року. У рейтинговій оцінці застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), під час визначення якого враховуються складники, які характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя тощо.

Індекс людського розвитку (ІЛР) — це підсумковий показник для оцінювання довгострокового прогресу в трьох основних площинах людського розвитку: довготривале та здорове життя, доступ до знань і гідний рівень життя.

За 2018 рік Україна отримала значення ІЛР 0,750, що відносить її до високої категорії людського розвитку — 88 позиція зі 189 країн і територій. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. У таблиці А наведено прогрес України за кожним показником ІЛР. За період з 1990 до 2018 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7

років. ВНД на душу населення України скоротився приблизно на 25,6 відсотка в період між 1990 та 2017 рр.

Розвиток людського капіталу залежить від низки факторів, на які безпосередній вплив мають як носій людського капіталу, тобто людина, так і держава через розвиток програми соціально-економічного розвитку.

Комплексний механізм державного управління може складатися з таких видів механізмів: економічного; мотиваційного; організаційного; політичного; правового. Комплексний механізм державного управління розвитком людського капіталу України являє собою соціально націлене поєднання елементів (функцій, можливостей, ресурсів, інструментів, способів, методів, технологій), шляхом яких суб'єкти управління (органи державної влади) реалізують скоординовану управлінську дію на сукупність чинників формування людського капіталу, які забезпечують його ефективне формування, накопичення, розвиток та використання, для отримання необхідних показників у відповідності до сформульованих завдань та мети.

Людський капітал формується на різних рівнях управління: 1) індивідуальний (нанорівень); 2) мікрорівень; 3) мезорівень; 4) національний (макрорівень).

На індивідуальному рівні суб'єктом управління виступає сам носій людського капіталу, тобто людина; на мікрорівні — підприємства різних організаційно правової форми; на мезорівні — регіональні органи влади; на національному — органи влади.

Як показують дослідження, державі для покращення показника розвитку людського капіталу слід вжити низки заходів щодо.

- сприяння покращенню демографічної ситуації та поліпшенню демографічної структури населення країни;
- зменшення міграційних втрат населення продуктивного віку, в тому числі населення високого професійно-кваліфікаційного рівня;
- економічної нестабільності (більшість населення країни не впевнена в завтрашньому дні, що негативно впливає на інвестування в людський капітал);



– низької якості життя (у зв'язку із загостренням економічної ситуації велика кількість населення втрачає засоби для існування);

– низької заробітної плати, падіння національної валюти та росту цін, що змушує населення в пошуках кращих заробітків покидати регіон, оскільки не вистачає засобів для існування та утримання родин;

– високого рівня безробіття населення. Особливо гостро ця проблема відчувається в сільській місцевості, де більшість працездатного населення просто не може знайти роботу та змушена виживати шляхом самозайнятості в особистих підсобних господарствах;

– обтяжливої системи оподаткування. Більшість підприємців змушені або працювати в тіні, або взагалі закривати підприємства. З підвищенням розміру мінімальної заробітної плати велика кількість підприємців або взагалі звільняє працівників, або переводить їх на неповну зайнятість, оскільки зростає податкове навантаження на підприємця за кожного найманого працівника, а з боку держави відсутня підтримка розвитку малого та середнього бізнесу;

– одним із соціальних факторів є низький рівень освіти. Населення регіону не може отримати необхідні знання та вміння, які зможе використати у процесі виробництва; більшість обладнання професійно-технічних навчальних закладів застаріле, що не сприяє отриманню знань та навичок, необхідних в умовах інноваційного розвитку економіки.

– підвищення доходності та престижності висококваліфікованої праці у всіх видах економічної діяльності;

– розширення участі держави і бізнесу у підготовці фахівців потрібного профілю шляхом підтримки напрямів навчання для задоволення майбутніх потреб ринку праці;

– недоступної або малодоступної системи охорони здоров'я, хоча в країні можновладцями створюється ілюзія безкоштовної медицини, однак на практиці вона просто відсутня, більшість медичних закладів не фінансуються на достатньому рівні, якість послуг, які вони надають, на досить низькому

рівні, що не сприяє формуванню та розвитку якісних характеристик людського капіталу;

- поганих умов праці. Більшість підприємств взагалі не турбуються про умови та безпеку праці на своєму виробництві; на підприємствах відсутня така посада, як інженер із техніки безпеки, не створені умови для комфортного відпочинку працівників, відсутній соціальний захист працівників;

- політичної нестабільності, частоті зміни влади. Невпевненість у завтрашньому дні несприяє ні притоку інвестицій ззовні, ні розвитку підприємництва всередині регіону;

- відсутності демократичних перетворень;

- несприятливої екологічної ситуації, яка спричиняє розвиток хронічних захворювань не тільки в населення старшого віку, але і в дітей. Слайд 14

Людський капітал став сьогодні важливим фактором розвитку суспільства. У розвинутих країнах давно дійшли висновку, що саме економіка знань є рушійною силою розвитку суспільства. У цих умовах необхідні комплексні дії з боку державних органів влади, які, спираючись на наявний людський капітал, забезпечили б умови для сталого економічного розвитку в країні та для побудови нової, соціально орієнтованої, інноваційної економічної моделі в Україні, яка би була спрямована на формування та розвиток якісно нового інформаційного та інтелектуального суспільства в межах європейських та загальносвітових традицій і норм, з урахуванням позитивного світового досвіду людського розвитку. Таким чином, розвиток людського капіталу залежить від низки чинників як на мікро- так і макрорівні.

В умовах сьогодення інвестиції в людський капітал принесуть більший дохід у майбутньому, ніж інвестиції в інші активи. Саме людський капітал у ринкових умовах є основним чинником зростання економіки України, радикальних структурних зрушень та сталого високого рівня конкурентоспроможності, оскільки він формується завдяки інвестиціям і накопичується людиною для зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ажажа М.А. Зарубіжний і вітчизняний досвід використання інвестицій в людський капітал . *Теорія та практика державного управління: Зб. наук. пр.* – Вип. 3 (15). – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. С. 263-270.
2. Ажажа М.А. Основні особливості механізмів державного управління інвестиціями в людський капітал. *Держава та регіони: Наук.-виробн. журнал. Серія «Державне управління»*. Запоріжжя: Гуманітарний університет «ЗІДМУ», 2006. - №4. – С.5-9.
3. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект *Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління*. Х.: Вид-во "ДокНаукДержУпр". 2011. № 3 (7). С. 164— 172.
4. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. *Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління*. Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2011. № 3(7). С. 164—172.
5. Арич М. І., Мостіпака О. В. Основні положення інвестування в людський капітал. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=26838>
6. Бережний В. М., Кравчук Ю. Б., Овсієнко К. І. Розвиток людського капіталу – головна умова економічного зростання. URL : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=29598>
7. Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання *Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал*. 2007. № 1. С. 84—86.
8. Воронкова В. Г., Венгер О. М. Формування концепції адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій,

стохастичності та адаптації до змін. *Humanities studies* : зб. наук. пр./ Запоріж. нац. ун-т. Запоріжжя: ЗНУ. 2020. № №3 (80). С. 159-177.

9. 15. Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія. Запоріжжя : ЗДІА, 2008. 254 с.

10. 16. Воронкова В. Г. Філософія глобалізації : соціоантропологічні, соціоекономічні та соціокультурні виміри : монографія. Запоріжжя : ЗДІА, 2010. 272 с.

11. 17. Воронкова В. Г. Філософія розвитку сучасного суспільства: теоретико-методологічний контекст : монографія. Запоріжжя : ЗДІА, 2012. 262 с.

12. Воронкова В. Г. Цифрова економіка & цифровий менеджмент інформаційного суспільства. Збірник матеріалів XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави» / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : ЗНУ, 2019. С. 20– 21.

13. Воронкова В. Г., Капітаненко Н. П., Нікітенко В. О. Правові засади захисту інтелектуальної власності у цифровому суспільстві. *Scientific Journal «ScienceRise: JuridicalScience»*. Харків: 2019. № 4 (10). С. 32-37.

14. Гадзало А. Я. Розвиток теорії людського капіталу в економічній науці. Науковий вісник НЛТУ України. 2009. Вип. 19.10

15. Гадзало А. Я. Соціально-економічне значення, зміст, складники та відтворення людського капіталу. *Матеріали наук-практ. конф.* [Научные исследования и их практическое применение: современное состояние и пути развития], (Одесса, 5 – 17 жовтня 2009). Одеса, 2009. С. 61 – 62.

16. Геєць В.М. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: Національна доп. / За заг. ред. В.М. Гейця, А.І. Даниленка, М.Г. Жулинського, Е.М. Лібанової, О.С. Оніщенка. К.: НВЦ НБУВ, 2009. 687 с.

17. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 1. С. 34-40.
18. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
19. Державні витрати на охорону здоров'я в Україні найнижчі в Європі — дослідження. URL: <https://www.unian.ua/health/worldnews/2336977-derjavni-vitrati-na-ohoronu-zdorovya-v-ukrajini-naunijchi-v-evropi-doslidjennya.html>
20. Капустяк І. В. Ефективність державного інвестування людського капіталу в Україні. URL: [http://www.rusnauka.com/29\\_DWS\\_2011/Economics/5\\_95520.doc.htm](http://www.rusnauka.com/29_DWS_2011/Economics/5_95520.doc.htm)
21. Кравченко Н. В. Інноваційна праця: соціорганізаційні основи формування і розвитку. Молодий вчений. 2015. № 2 (17). С. 124–128.
22. Кузьмін О. Є., Шахно А. Ю. Державне регулювання міграційних процесів людського капіталу в умовах глобалізації. Бізнес Інформ. 2018. № 5. С. 26–35.
23. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>
24. Мартинова Л. Б. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу України. Вісник ЖДТУ. 2017. № 1 (79). С. 157–160. URL: <http://ven.ztu.edu.ua/article/view/96693>
25. Мировой атлас данных. Украина. Экономика – Gross domestic product per capita based on purchasing-power-parity in current prices. URL: <https://knoema.ru/atlas/Украина/ВВП-по-ППС-на-душу-населения>.
26. Наукова та інноваційна діяльність України: статистичний збірник [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
27. Нестеренко О.М., Бугріменко Р.М., Сахненко О.І., Смірнова П.В. Людський капітал: соціальна значущість та ефективність вкладень URL: <http://elib.hduht.edu.ua/bitstream>

28. Ніколайчук М.В. Інвестиції в людський капітал як передумова становлення та розвитку економіки знань URL: [http:// nikolaychuk.at.ua/news](http://nikolaychuk.at.ua/news)
29. Носик О. М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення : монографія. Харків : Видво НФаУ, 2016. 490 с.
30. Петухова Т.О. Теоретичні підходи до формування та управління людським капіталом залізничної галузі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, Харків , УкрДАЗТ. 2009 р. № 26 с 254-257
31. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова. Заповіт. 2018. 368 с. URL: [http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf)
32. Подра О. П. Інвестиції в людський капітал як чинник підвищення якості життя. URL: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2012\\_2/Podra\\_212.htm](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2012_2/Podra_212.htm)
33. Позднякова С., Следь О. Формування механізму управління людським капіталом. URL: [https://econa.at.ua/Vypusk\\_7](https://econa.at.ua/Vypusk_7)
34. Полоус О. В., Лукій Т. Р. Економічний зміст конкурентоспроможності людського капіталу в умовах глобалізації. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 35. С. 16-21.
35. Проект развития человеческого капитала. 2019. 50 с. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33324RU.pdf?sequence=13&isAllowed=y>
36. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід : монографія / ред. С.Чернов, В. Воронкова, В. Банах, та ін. Запоріжжя : ЗДІА, 2017. 603 с.
37. Ростовська В.І. Формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. URL: <http://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/882>

38. Рудьєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом : навч. посібник для ВНЗ: [рек. М-вом освіти і науки України]. Київ: Кондор, 2013. 310 с.
39. Савельєва В.С., Єськов О. Л. Управління персоналом : навч. посібник для ВНЗ. М-во освіти і науки України. Київ: Професіонал, 2005. 335с.
40. Семиноженко В. Доктрина економіки знань (Проект) URL: <http://www.semynozhenko.net>
41. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу (методологічний аспект). URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/biznes/2010\\_2/2010/02/100211.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf).
42. Скиба С. А. Теоретико-методологічні аспекти державного регулювання розвитку людського потенціалу. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (Економічні науки). 2014. № 4 (28). С. 213–221. URL: <http://journal.tsatu.edu.ua/index.php/econ/article/viewFile/188/185>
43. Смирнова І. І., Сімаков К. І. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. Економічний вісник Донбасу. 2019. № 1 (55). С. 151-156.
44. Солодухина О.И. Механизм управления процессами формирования и использования человеческого капитала. Общество: политика, экономика, право. 2016. № 5. С. 103—105.
45. Соснін О. В., Воронкова В. Г., Ажажа М. А. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри) : навч. посіб. Запоріжжя : *Дике поле*, 2016. 356 с.
46. Соснін О. В., Воронкова В. Г., Нікітенко В. О., Максименюк М. Ю. Інформаційно-комунікативний менеджмент : зарубіжний та вітчизняний досвід : навч. посіб. Київ: *КПІ ім. Ігоря Сікорського*, 2017. 286 с.

47. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посібн. під ред. д.філос.н., проф. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – С. 402-421.

48. Фурсін О.О. Механізми соціально-орієнтованого державного управління. Автореферат кандидатської дисертації з спеціальності «Механізми державного управління»: 25.00. 02. *Харків, 19 с.*

49. Фурсін О.О. Шляхи і напрями удосконалення механізмів соціально-орієнтованого державного управління на рівні регіону. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2012. Вип.48. С.172-188.

50. Череп Алла, Воронкова Валентина, Муц Луай, Фурсін Олександр. Інформаційні та інноваційні технології як чинник підвищення ефективності цифрової економіки та бізнесу в умовах глобалізації 4.0. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU, 2019. 1 (78). P. 169–180.*

51. Human Development Report 2019. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>

52. The Global Competitiveness Report 2019. World economic forum. 650 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

53. The Global Human Capital Report 2017 // World Economic Forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf)

54. The Human Capital Index 2017: Україна обогнала всех соседей, кроме РФ // *Liga.net* (26.09.2017). URL: <http://www.liga.net/all/infografica/the-human-capital-index-ukraina-obognalavsekh-sosedey-krome-rf>

55. United Nations Development Programme. Human Development Reports. Human Development Data (1990-2018). URL: <http://hdr.undp.org/en/data>.