

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

**БІЛИК МАКСИМ ПЕТРОВИЧ**

Допускається до захисту:  
завідувач кафедри менеджменту  
та поведінкової економіки  
д-р. екон. наук, професор

О.А. Дороніна  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

**ОСОБЛИВОСТІ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В  
УКРАЇНІ**

Спеціальність 051 Економіка

ОП «Управління персоналом та економіка праці»

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:

І.В. Панченко, доцент кафедри  
менеджменту та  
поведінкової економіки,  
канд. екон. наук, доцент

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Оцінка: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: \_\_\_\_\_  
(підпис)

Вінниця – 2022

## АНОТАЦІЯ

**Білик М.П.** Особливості відтворення людського капіталу в Україні. Спеціальність 051 Економіка. Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2022.

Робота присвячена дослідженню особливості відтворення людського капіталу в Україні.

Перший розділ роботи висвітлює теоретичні підходи до визначення терміну людський капітал. Проводиться аналіз порівняння людського капіталу та фізичного капіталу, на основі якого виділяються характерні особливості першої категорії. Особлива увага приділяється розкриттю сутності та значення процесу відтворення людського капіталу.

У другому розділі проводиться оцінка світового досвіду оцінки людського капіталу на основі проведення порівняння різних індексів. Наводиться характеристика тенденцій відтворення людського капіталу в Україні, проводиться порівняльний аналіз з сусідніми країнами (Словаччина, Польща).

Третій розділ присвячений аналізу світового досвіду управління процесом відтворення людського капіталу. На основі проведеного аналізу запропоновано механізм сприяння відтворенню людського капіталу в Україні.

Ключові слова: людський капітал, відтворення людського капіталу, світовий досвід, індекс, потенціал, Україна.

76 с., 8 табл., 2 рис., 53 джерела.

## ABSTRACT

**Bilyk M.** Features of human capital reproduction in Ukraine. Specialty 051 Economics. Educational Program «Personnel management and labor economics». Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2022.

The work is devoted to the study of the peculiarities of reproduction of human capital in Ukraine.

The first section of the work highlights theoretical approaches to defining the term human capital. An analysis of the comparison of human capital and physical capital is carried out, on the basis of which the characteristic features of the first category are distinguished. Special attention is paid to revealing the essence and significance of the process of reproduction of human capital.

The second chapter evaluates the global experience of human capital assessment based on the comparison of various indices. The characteristics of human capital reproduction trends in Ukraine are given, a comparative analysis with neighboring countries (Slovakia, Poland) is carried out.

The third chapter is devoted to the analysis of the global experience of managing the process of reproduction of human capital. Based on the analysis, a mechanism for promoting the reproduction of human capital in Ukraine is proposed.

Keywords: human capital, reproduction of human capital, world experience, index, potential, Ukraine.

76 p., 8 table, 2 fig., bibliography: 53 items.



**ЗМІСТ**

ВСТУП .....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	7
1.1 Людський капітал: поняття, структура, види.....	7
1.2 Сутність відтворення людського капіталу .....	18
РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ .....	29
2.1 Світовий досвід оцінки людського капіталу .....	29
2.2 Тенденції розвитку людського капіталу в Україні .....	42
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ .....	53
3.1 Аналіз світового досвіду управління процесом відтворення людського капіталу .....	53
3.2 Перспективні напрямки покращення людського капіталу в Україні .....	62
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

## ВСТУП

**Актуальність теми.** На сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави стратегічною метою стає перехід до інноваційної економіки, що забезпечується за рахунок використання економічного потенціалу територій.

Головну частину цього потенціалу становить національне багатство, що є джерелом конкурентних переваг.

Насправді доводиться зіштовхуватися з неефективним використанням людського капіталу, зумовленим працевлаштуванням населення за фахом, невідповідністю кваліфікації вимогам робочих місць та інші аспектами. У зв'язку з цим об'єктивною необхідністю є створення умов для формування та реалізації у трудовій діяльності людського капіталу, що сприяє переходу країни до інноваційного розвитку. У умовах виникає необхідність розробки та впровадження механізму управління людським капіталом, що враховує його структуру, взаємообумовленість процесів формування та використання, що дозволяє підвищити інноваційну активність у регіоні. Зазначені обставини та гострота проблем зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, яка є актуальною у практичному та науковому аспектах.

**Мета дослідження** – аналіз особливостей відтворення людського капіталу в Україні та пошук шляхів покращення ситуації.

**Завдання дослідження.** Відповідно до поставленої мети було виконано наступні завдання:

- Дослідити теоретичні основи поняття людського капіталу;
- Проаналізувати сутність відтворення людського капіталу;
- Надати характеристику підходам до оцінки світового досвіду оцінки людського капіталу;
- Надати характеристику сучасному стану розвитку людського капіталу в Україні;

- Проаналізувати світовий досвід управління процесом відтворення людського капіталу;
- Запропонувати перспективні напрямки покращення людського капіталу в Україні.

**Об'єкт дослідження** – людський капітал та його складові.

**Предмет дослідження** – особливості відтворення людського капіталу в Україні.

**Методи дослідження.** У ході дослідження було використано методи аналізу та синтезу, метод порівняння, статистичний метод, графічний метод, метод діалектики.

**Теоретичне та практичне значення одержаних результатів.** Результати проведеного дослідження можуть використовуватися при подальшому теоретичному аналізі особливостей людського капіталу. Практичне значення полягає у застосуванні запропонованого комплексу дій, спрямованих на оптимізацію процесу відтворення людського капіталу в Україні.

**Апробація результатів дослідження:** Основні результати магістерської роботи пройшли апробацію в рамках проведення XXI Міжнародної наукової конференції студентів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (2 грудня 2022 р., м. Вінниця, Україна). Назва тез доповіді – «Особливості розвитку людського капіталу в Україні».

**Положення, що виносяться на захист.** Основні наукові результати полягають у запропонованому механізмі сприяння відтворенню людського капіталу в Україні, одним з головних напрямків якого слід вважати поширення патріотизму серед населення.

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних посилань із 53 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 76 сторінок, 8 таблиці, 2 рисунків.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

#### 1.1 Людський капітал: поняття, структура, види

Розвиток держав полягає в зміні соціально-економічних відносин, зокрема у виробництві. Значною мірою ці перетворення зумовлені впливом науково-технічного прогресу. Дослідниками протягом усієї історії розвитку суспільства виділяється кілька етапів таких трансформацій. Один із них розпочався у 1950-х роках і супроводжувався розвитком напівпровідникової електроніки, у 1960-ті багато ідей знайшли свій прояв у мікроелектроніці, 70-ті рр. н. ХХ ст. ознаменувалися розробкою мікропроцесорних технологій та виробництвом персональних комп'ютерів. П'ятий технологічний уклад (1980–1990 рр. – по теперішній час) пов'язаний із подоланням економічних обмежень щодо енерго- та матеріалоспоживання, збільшенням гнучкості виробничого процесу та різноманітністю продуктів виробництва [1].

Зміни у виробничому процесі, зумовлені впливом науково-технічного прогресу, торкнулися і працівників, вони пов'язані з посиленням вимог роботодавців до робочої сили. З'явилася необхідність у поглибленні уявлень про роль людини у розвитку суспільства та економіки, про внесок результатів її діяльності в економічний розвиток. Одним із аспектів, що актуалізують дослідження питань, які пов'язані з людським капіталом, стали результати аналізу даних економічного зростання розвинених країн, які були вищими, ніж у тому випадку, коли враховувалися лише «класичні фактори зростання». За результатами досліджень, що проводилися на той момент, було зроблено висновок про необхідність вивчення людського капіталу як одного з ключових факторів економічного зростання та інноваційного розвитку[2].

Поняття «людський капітал» виникло у ринковому середовищі. Еволюція сутності даного поняття проходила у таких поняттях як «праця», «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людські ресурси» і

відбивала новий підхід до аналізу ролі людини у суспільно-виробничому процесі [3].

Поняття "людський капітал" не нове в економічній науці. Різні теоретичні аспекти формування та розвитку людського капіталу розробляються зарубіжними вченими вже понад сто років. Витоки формування теорії людського капіталу беруть початок у XVIII столітті. Так, у роботі У. Петті було закладено основи формування людського капіталу як економічної категорії. Вчений обґрунтував категорію «живі чинні сили людини» і запропонував включити їх до складової частини національного багатства поряд із землею та капіталом [4]. У. Петті стверджував, що працю людей створює економічний ефект. Запропонувавши включити людський чинник у поняття капіталу, учений став одним із перших, хто спробував оцінити економічну вартість людського капіталу. У своїх роботах автор досліджує вартість та цінність не виробничих здібностей людської складової, а людини загалом.

А. Сміт проводив дослідження активно зайнятого населення у працездатному віці, оцінюючи їх знання, здібності та трудові навички як «основний капітал, що ніби реалізується в особистості та є елементом виробництва, що проносить дохід, як і машини, будівлі, земля, не вступаючи в обіг і не змінюючи власника» [5]. Дослідник наголошував, що роль багатства належить працівникові, його навичкам та здібностям: «Збільшення продуктивності корисної праці залежить, перш за все, від підвищення спритності та вміння робітника, а потім від покращення машин та інструментів за допомогою яких він працює».

Активно теорія людського капіталу почала розвиватися на рубежі 50-60-х років XX століття завдяки дослідженням відомих американських економістів Т. Шульца та Г. Беккера [6,7].

Т. Шульц вперше використав термін «людський капітал», під яким мав на увазі сукупність інвестицій у людину, що підвищують її здатність до праці. Вчений стверджував, що покращення добробуту бідних людей залежить не від



землі, техніки чи їх зусиль, а від знань, умінь та певних навичок, що становлять людський капітал. Т. Шульц зазначав: «Усі людські ресурси та здібності є вродженими чи набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає його уроджений людський потенціал. Набуті людиною протягом її життя цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом» [7].

Основним результатом інвестицій у людину Т. Шульц вважав накопичення здібностей людей до праці, їх ефективну творчу діяльність у суспільстві, підтримання здоров'я. Вчений довів, що людський капітал має необхідні ознаки та властивості продуктивного характеру, оскільки він здатний накопичуватися і відтворюватися. Вчений одним із перших розглянув поняття людського капіталу на мікрорівні. Як інвестиції у людський капітал працівників підприємства він враховував переважно витрати на освіту та навчання.

Р. Беккер, у роботі [6], розрахував економічну ефективність вкладень у освіту шляхом зіставлення вигод від здобуття освіти та витрат. Для розрахунку додаткового доходу від здобуття вищої освіти вчений пропонував із довічних доходів осіб із вищою освітою віднімати довічні заробітки осіб із середньою загальною освітою. Недоліки освіти включали як прямі видатки його отримання, так і альтернативні витрати, чи втрачену вигоду – гроші, недоотримані людиною у період навчання. Віддача від інвестицій в освіту була розрахована як відношення доходів від освіти до витрат на його здобуття і склала в середньому 12-14% річного прибутку, що перевищує рентабельність деяких фірм.

В рамках теорії людського капіталу Г. Беккер також досліджував структуру розподілу особистих доходів, проаналізував їхню вікову динаміку та нерівність в оплаті чоловічої та жіночої праці. За допомогою широкого статистичного матеріалу вчений довів політикам та підприємцям, що освіта є фактором збільшення доходів і найманих працівників, і роботодавців, і

держави загалом. Через війну вкладення освіти стали розглядати як перспективні капіталовкладення, які дають у майбутньому доход [6].

У науковій роботі «Основи політичної економії» Дж. Мілль досліджував людський фактор. Він зазначав, що «будь-яка праця, зайнята створенням довговічних корисностей, втілених у людині або в будь-яких інших живих і неживих предметах, ми повинні розглядати як продуктивний» [8].

Наприкінці XIX – XX ст. такі економісти як Дж. Маккуллох, Ж.Б. Сей, Дж. Мілль, Н. Сеніор вважали, що набуті людиною здібності до праці слід розглядати як капітал у його «людській» формі. Так, ще у 1870 р. Дж. Маккуллох чітко визначив людину як капітал. На його думку замість того, щоб розуміти капітал як частину продукції промисловості, невластивої людині, яка могла б бути зроблена застосовною для її підтримки і сприяти виробництву, здається, не існує будь-яких обґрунтованих причин, через які сама людина не могла б їм вважатися, і дуже багато причин, через які він може бути розглянутий як формована частина національного багатства.

Основоположник неокласичного напрямку в економічній теорії А. Маршалл (1842-1924 рр.) у своїй науковій роботі «Принципи економічної науки» (1890 р.) звертав увагу на те, що «мотиви, що спонукають людину накопичувати персональний капітал у вигляді вкладень у освіту, подібні до тих, які спонукають накопичувати матеріальний капітал».

Поняття «людський капітал» тісно пов'язане з поняттями «людський потенціал» та «людський розвиток». Людський потенціал є загальним обсягом витрат на розвиток відтворювального потенціалу людини, підвищення якості та підвищення ефективності функціонування робочої сили. Людський потенціал можна також трактувати як набір інвестицій (освітніх, охорони здоров'я та виховних) у людину. Капіталом людина стає лише тоді, коли є суб'єктом економічної діяльності, тобто коли інвестиції починають працювати та приносити прибуток [9].



Передумови формування сучасної теорії людського капіталу було закладено 1950–1960-х рр. американськими та англійськими економістами та за часом збігалися із трансформаціями у виробничому процесі.

У 1950–1960 рр. за розрахунками зарубіжних дослідників, людський капітал становив половину сукупного капіталу, а вже у 1970-ті роки – близько 60%.

У цілому нині, слід зазначити, що теорія людського капіталу – один із розділів економічної науки, що найбільш динамічне розвивається. Аналіз наукових праць дозволив виділити три етапи у розвитку теоретичних положень про людський капітал [10].

Перший етап (початок 1960-х рр.) пов'язаний з появою поняття «людський капітал», з «вузькою» інтерпретацією (з точки зору знань, навичок, здібностей особистості) даного поняття дослідниками, з підвищенням інтересом до вивчення цієї категорії, з використанням аналізу фінансових методів для оцінки людського капіталу. Крім того, у роботах іноземних дослідників (Хермансон, Фламбольтц) розглядалися проблеми бухгалтерського обліку інвестицій у людський капітал, оцінка їхньої ефективності, проте вирішення проблем вимірювання величини людського капіталу завдяки такому способу досягнуто не було.

Другий етап (1970–1990 рр.) характеризувався, з одного боку, зменшенням інтересу до дослідження людського капіталу, з іншого боку, ускладненням його структури: включенням таких компонентів як інвестиції на захист та підтримання здоров'я, професійне навчання та розвиток, мобільність населення з метою зміни умов зайнятості, пошуку необхідної інформації на ринку праці.

Третій етап еволюції поняття «людський капітал» (початок 1990-х р. і дотепер), який пов'язаний з використанням «широкого» трактування людського капіталу як джерела конкурентної переваги (Вард), оцінює не тільки величину людського капіталу та фінансові показники, а й нематеріальну складову людського капіталу (Рослендер та Дайсон).



Слід наголосити, що у 1960-х рр. відбувається трансформація поняття (зокрема за змістом) – початкові компоненти людського капіталу (освіта, підтримка здоров'я, професійна мобільність), вони поступово доповнюються мотивами, зобов'язаннями, особливостями поведінки працівника. Характеризуючи зміну поняття «людський капітал» в історичному розрізі, слід зазначити, що протягом зазначених трьох етапів відбувалося ускладнення структури людського капіталу – від однієї базової складової (освіта) до включення до складу людського капіталу здоров'я, культури та економічних компонентів [11]. Відбувалися зміни й у оцінці людського капіталу – спочатку існуючі індикатори, які враховують фінансові аспекти, було доповнено показниками, які характеризують нематеріальний бік людського капіталу. З іншого боку, почала вимірюватися як величина людського капіталу, а й створена ним додана вартість (таблиця 1.1).

Зміни у визначенні людського капіталу, ускладнення його структури створили передумови на формування різних підходів до вивчення даного поняття.

Таблиця 1.1 - Еволюція змісту поняття «людський капітал» та зміна підходів до його оцінки

Часовий інтервал етапу	1960-ті рр.	1970-1990 рр.	З 1990 рр. по сучасність
Зміна зацікавленості до дослідження «людського капіталу»	Підвищена зацікавленість	Зменшення зацікавленості	Повернення зацікавленості
Сутність «людського капіталу»	Знання, професійні навички	Знання, навички, інвестиції в освіту	Джерело конкурентної переваги економіці в

Відповідно до першого підходу людський капітал визначається як запас, а також сукупність знань, навичок, здібностей, стану здоров'я, мотивації (С. Уолш, Л. Тороу, У. Боуен). У рамках цього підходу дослідники (Дж. С. Уолш, Л. С. Тороу та ін.) виділяють такі складові людського капіталу як освіта, кваліфікація, життєвий та трудовий досвід тощо. Аналіз цих компонентів

дозволяє сформулювати уявлення про накопичений потенціал особистості, а також його реалізації [12]. Відмінність між визначеннями виявляється в тому, що в одному випадку дослідники акцентують увагу на використанні наявних здібностей та навичок для індивідуальних цілей, в іншому – на реалізації суспільних інтересів. Слід зазначити, що в рамках першого підходу людський капітал визначається «вузько» як накопичений запас знань та навичок, таке розуміння сутності цього поняття співвідноситься з теоретичними положеннями першого етапу еволюції змісту людського капіталу (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2 - Підходи до визначення поняття «людський капітал»

Підхід	Представники	Визначення поняття «людський капітал»
Людський капітал як запас здібностей, навичок, що використовуються у діяльності	Дж. С. Уолш Л. С. Тороу У. Боуен	Капіталом є не сама людина, а успадковані та набуті ним здібності до праці, а також освіта та кваліфікація (Дж. С. Уолш) [13]. Людський капітал є здатність індивіда до виробництва товарів та послуг, його виробничі здібності та знання (Л. С. Тороу) [14].
Людський капітал як запас здібностей, знань та інших характеристик, що дозволяють отримувати вищі доходи в майбутньому	Г. Беккер Т. У. Шульц Ф. Махлуп І. Фішер	Капіталом є все те, що є джерелом майбутніх задовольень, заробітків, будь-який актив - фізичний або людський, що володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів (Т. У. Шульц). Людський капітал – інтелектуальні та розумові здібності людини, що збільшуються, роблять його здатним виробляти економічні блага у великому обсязі та кращої якості, отримувати більш високі доходи (Ф. Махлуп). [15]

Відповідно до другого підходу до дослідження поняття (Т. Шульц, Ф. Махлуп, І. Фішер та ін.), людський капітал сприймається як запас здібностей, знань та інших характеристик, які дозволяють отримувати вищі доходи у майбутньому. Визначення людського капіталу у рамках другого підходу містять як показники накопиченого потенціалу особистості, так і показники економічної ефективності (на індивідуальному рівні – доходи від здібностей і навиків лише на рівні підприємства – отримання конкурентних переваг,



збільшення рентабельності своєї продукції, зростання прибутку). Незважаючи на те, що дослідниками в рамках другого підходу враховуються економічні характеристики, проте не всі керуються при цьому принципом цілісності (вказується або на можливість отримання доходу в майбутньому в результаті накопичення капіталу (Ф. Махлуп, І. Фішер), або інвестиції, які сприяють формуванню людського капіталу (Т. Шульц, Г. Беккер)). Визначення людського капіталу в рамках другого підходу співвідносяться з теоретичними положеннями другого етапу еволюції змісту поняття людського капіталу.

Виявлено що, попри відмінностям у трактуваннях поняття «людський капітал», у більшості формулювань можна назвати загальне – «запас знань, умінь і навиків». Враховуючи, що в ряді визначень акцентується увага на аспекти, які пов'язані з використанням людського капіталу (збільшення продуктивності праці та зростання доходів), в інших – на формування (інвестування в освіту та підвищення кваліфікації), переважним є застосування такого підходу до визначення людського капіталу, у якому б бралися до уваги як ті, так і інші аспекти [16].

У цій роботі людський капітал розглядатиметься в рамках третього підходу як сформований в результаті інвестицій та накопичений запас здібностей, навичок, стану здоров'я, рівня культури, що доцільно використовується у діяльності та сприяє збільшенню індивідуальних доходів, зростанню конкурентоспроможності організації та збільшенню добробуту регіону.

У сучасній економічній теорії автори по-різному трактують поняття "людський капітал". Людський капітал можна оцінювати як оцінку потенційної спроможності (втіленої в індивідуумі) приносити дохід. При цьому така здатність, на його думку, охоплює не лише природні здібності, можливості та таланти, а й здобуту освіту, набуті навички, вміння та кваліфікації [17].

У сучасних умовах дуже важливо осмислити людський капітал як цілісне відображення ресурсів людини та фундаментальну основу для



виділення та функціонування інтелектуального, соціального та культурного капіталів, адже саме це сприяє визнанню необхідності інвестування у повноцінний розвиток потенціалу людини, не допускаючи відхилень у той чи інший бік [18].

Між фізичним і людським капіталом є як загальні, так і відмінні риси. У таблиці 1.3 представлена порівняльна характеристика фізичного та людського капіталу.

Таблиця 1.3 - Загальні та відмінні риси фізичного та людського капіталу

Загальні риси	Відмінні риси
<ul style="list-style-type: none"> <li>- капітал є сукупність певних властивостей, здібностей, які використовуються протягом тривалого часу;</li> <li>- для формування, збереження та зростання капіталу потрібні значні інвестиційні витрати;</li> <li>- капітал може фізично та морально зноситися, змінювати свою вартість.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Людський капітал не відокремлюється від його носія - живої людської особистості;</li> <li>- людський капітал як навичок і здібностей є певним запасом, тобто, може бути накопиченим;</li> <li>- Використання людського капіталу та отримання прямих доходів контролюється самою людиною;</li> <li>- Людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності;</li> <li>- функціонування людського капіталу обумовлено індивідуальними інтересами та перевагами індивіда, його матеріальною та моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом та загальним рівнем культури;</li> <li>- Вкладення в людський капітал забезпечують соціальний ефект;</li> <li>- Інвестиційний період у людського капіталу значно довший, ніж у фізичного;</li> <li>- Людський капітал більш мобільний.</li> </ul>

В економічній літературі дається чимало різних підходів до класифікації людського капіталу, що пояснюється складністю та неоднозначністю трактувань цієї економічної категорії. Можна поділити людський капітал за такими критеріями [19]:

а) за ступенем обмеженості застосування людського капіталу:

- 1) загальний;
- 2) спеціальний;

б) за елементами витрат:

- 1) капітал освіти;

- 2) капітал здоров'я;
- 3) інформаційний капітал;
- в) за формами втілення людського капіталу:

- 1) не уречевлений;
- 2) уречевлений;
- 3) інституційний;

- г) за ступенем впливу на економічні процеси:

- 1) споживчий;
- 2) продуктивний.

Багато дослідників при класифікації людського капіталу орієнтуються на таку ознаку, як суб'єктна приналежність. Відповідно до неї можна виділити [20]:

- Індивідуальний людський капітал;
- Людський капітал фірми;
- Людський капітал країни.

Індивідуальний людський капітал є накопиченим запасом знань, навичок, професійної кваліфікації людини, що дозволяє йому отримувати додатковий дохід. Індивідуальний людський капітал складається з капіталу здоров'я та капіталу освіти.

Корпоративний людський капітал (людський капітал підприємства) виявляється у наявності висококваліфікованих кадрів, комп'ютерних та інформаційних технологій, ноу-хау, що підвищують ефективність діяльності підприємства. Корпоративний людський капітал складається з трудових ресурсів та нематеріальних активів фірми (патенти тощо).

Національний людський капітал, або капітал країни, включає трудові ресурси, конкурентоспроможні виробництва, інноваційні технології, що забезпечують конкурентоспроможність країни на світовому ринку за умов глобалізації. Національний капітал складається із соціального капіталу держави та національної конкурентної переваги.

Зрозуміло, держава зацікавлена у цьому, щоб працівник мав вищий рівень і якість освіти, оскільки це сприяє підвищенню темпів економічного зростання держави. Саме рівень розвитку людського потенціалу, який надалі стає людським капіталом, необхідно накопичувати, зберігати та розвивати. Таке завдання необхідно поставити як пріоритетне у стратегічному розвитку як окремого підприємства, так і держави в цілому [21].

Визначення людського капіталу та глибше розуміння його призначення, а також дослідження аспектів, пов'язаних з його використанням, неможливе без вивчення його структури.

Виходячи з визначень людського капіталу, можна зробити висновок, що основними його компонентами є капітал здоров'я, капітал культури та професійний капітал. У цій роботі всі складові людського капіталу розташовані за рівнем їхньої розвиненості від природно складених (знання загальні та спеціальні) до більш досконалих (комплекс творчих інноваційних здібностей) складових (рисунк 1.1).

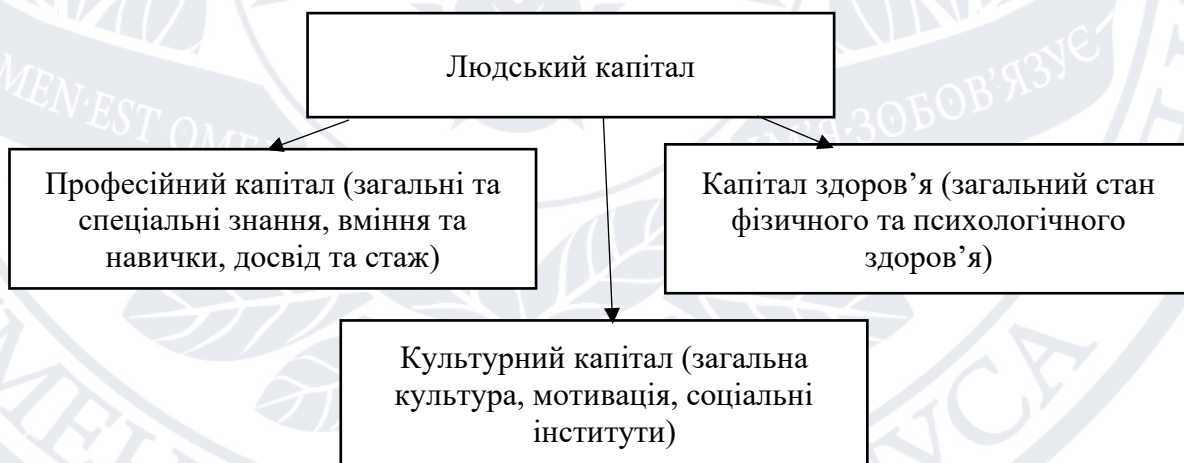


Рисунок 1.1 – Складові людського капіталу

Слід наголосити, що структурні компоненти, які є найбільш загальноновживаними, з'явилися на перших етапах еволюції змісту поняття «людський капітал» і становили його ядро (здібності, навички, знання,



професійний досвід та стаж роботи та ін.), характеризували капітал освіти, здоров'я та культури. Включення до складу людського капіталу таких компонентів як організаційні та підприємницькі здібності обумовлено змінами у зовнішньому середовищі, інноваційним розвитком територій [22].

Підсумовуючи, акцентуємо увагу, що теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей. Таким чином, розробка цієї теорії стала ще одним кроком вперед в економічних, політичних, соціальних і педагогічних поглядах на людину, проте вона має певну специфіку: люди розглядаються не як основна цінність суспільства, а як один із пріоритетних факторів виробництва та економічного розвитку країни. Але завдяки цій теорії інвестиції в людину слід розглядати як джерело економічного прогресу не менш важливе, ніж звичайні потенціаловкладення.

Таким чином, людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також основним чинником економічного зростання як країни загалом, так і окремо взятого підприємства. І щоб збільшити людський капітал, необхідно звертати увагу на кожен його складову.

## 1.2 Сутність відтворення людського капіталу

Загальновідомо, що будь-який суб'єкт господарської діяльності, метою якого є максимізація свого прибутку, виявляється в стані рівноваги, коли граничний продукт дорівнює заробітній платні. В той же самий час, здійснення інвестицій у будь-яку підготовку робить взаємозв'язок між дійсними та майбутніми потоками витрат і надходжень більш складним, що дало змогу записати Г. Беккеру умову рівноваги для фірми, що здійснює загальну чи спеціальну підготовку на конкурентному ринку таким чином:

$$MP'_0 + G = W_0 + C'_0$$

де:  $MP'_0$  – альтернативна вартість часу людини, що пройшла додаткову підготовку;  $G$  – міра віддачі від підготовки;

$W_0$  – ринкова заробітна плата людей, що навчаються;

$C_0'$  – сума прямих і альтернативних витрат на підготовку [23].

Іншими словами, накопичення людського капіталу відбувається шляхом прийняття інвестиційних рішень на користь освіти у випадку, коли витрати на освіту (і, відповідно, зменшення заробітної плати під час підготовки) компенсуються очікуваним доходом.

Розрахувавши економічну ефективність освіти шляхом зіставлення вигоди від її отримання і витрат на її придбання (витрати втрачених можливостей, тобто недоотриманих доходів за всі роки освітнього процесу), Беккер прийшов до висновку, що заробітну плату працівника з певним рівнем підготовки можна представити як складову з двох основних частин – тієї, що людина отримувала при нульовому рівні освіти, і доходу на «освітні інвестиції» [24]:

$$Y_n = X_0 + RC_n,$$

де:  $Y_n$  – заробіток людини, яка має  $n$  років освіти;

$X_0$  – заробіток людини за повного браку інвестицій у людський капітал;

$C_n$  – обсяг накопиченого людського капіталу, тобто обсяг інвестицій протягом  $n$  років навчання;  $R$  – поточна норма віддачі інвестицій в освіту, яку можна розглядати з різних позицій.

Перш за все вона може виступати як у грошовій формі завдяки більш високим доходам, що є результатом вкладення інвестицій в освіту, так і в негрошовій формі – як можливість отримувати задоволення від «духовної їжі», завдяки інвестиціям у духовний розвиток особистості.

Крім того, слід зазначити існуючу споживчу та інвестиційну цінності від освіти, які людина отримує у вигляді корисності від самого процесу освіти, і вигодами, пов'язаними з майбутніми доходами, що будуть отримані по закінченню цього процесу.

Визначивши при цьому віддачу від вкладення в освіту як співвідношення між доходами та витратами, Беккер отримав норму річного прибутку для США на рівні 12–14%.

У той же час Беккер зазначив існування забутої граничної корисності інвестицій у людський капітал, що обумовлено особистістю самої людини. У міру нагромадження людського капіталу зменшуються граничні вигоди і збільшуються граничні витрати, оскільки пам'ять, стан здоров'я та фізична сила у кожної людини обмежені.

Тому необхідно не лише формування, але і відтворення людського капіталу[25].

Відтворення людського капіталу є процесом постійного відновлення і повторення виробництва людського капіталу в єдності його результатів, пропорцій, форм і відносин.

Виходячи з визначення людського капіталу як економічної категорії, зміст відтворення людського капіталу необхідно розглядати у вузькому та широкому значенні слова. У вузькому сенсі відтворення людського капіталу сприймається як відтворення потенційних здібностей людини приносити дохід. Відповідно до розширеного трактування під відтворенням людського капіталу слід розуміти відтворення самої людини як носія економічно значущих якостей і здібностей.

Відтворення людського капіталу та елементів його структури може відбуватися в незмінному, що розвивається, та звуженому вигляді, відповідним трьом типам процесу відтворення: простому, розширеному та звуженому. Під простим відтворенням людського капіталу слід розуміти повторення процесу його виробництва з постійними якісними та кількісними характеристиками.

Коли виробництво людського капіталу не забезпечує відтворення його кількісних та якісних параметрів, можна говорити про звужений характер відтворення людського капіталу або його елементів. Розширене відтворення людського капіталу є результатом розвитку його якісних та кількісних характеристик. Воно може здійснюватися переважно екстенсивним чи інтенсивним шляхами. Екстенсивний тип розширеного відтворення є тип збільшення обсягів відтворення переважно за рахунок кількісних факторів



зростання при незмінній характеристиці їх якісних параметрів. Відповідно, інтенсивний тип розширеного відтворення людського капіталу є тип збільшення обсягів відтворення переважно за рахунок якісних факторів зростання. Саме такий тип має бути притаманний інноваційній економіці.

Розвиток людського капіталу має визначатися як розширене відтворення якісних та кількісних характеристик людського капіталу, тобто, відтворення людського капіталу на більш високому якісному та кількісному рівні.

Відтворення людського капіталу можна розглянути на кількох рівнях економіки [26]:

1) Індивідуальна модель відтворення людського капіталу. Основні якісні характеристики потенційного носія людського капіталу закладаються на мікрорівні – у родині. Родина, будучи основною ланкою відтворення людського капіталу, накопичує та розвиває здібності, які надалі виявляються у формі реалізації людського капіталу в економічній системі.

Відмінною особливістю відтворення людського капіталу цьому рівні є те, що основним об'єктом інвестицій у людський капітал виступають діти, а центральна роль у накопиченні людського капіталу дітей належить батькам. При цьому діти не можуть контролювати накопичення людського капіталу, оскільки рішення ухвалюють батьки, а надалі держава. Рішення про інвестиції в людський капітал дітей стикаються з матеріальними, тимчасовими обмеженнями та системою переваг та ціннісних орієнтацій дітей.

Добробут сім'ї багато в чому визначає запас здоров'я дітей, який є найважливішим фактором відтворення людського капіталу. Фінансові можливості сім'ї визначають стан здоров'я як дітей (зниження смертності, покращення якості харчування та медичного обслуговування), так і самих батьків (вибір місця проживання у сприятливих екологічних умовах, можливості в якісному відпочинку, медичних послугах тощо).

У межах сім'ї зароджується та формується здатність до праці. Найбільш важливі характеристики робочої сили на сучасному розвитку економічної системи - творче мислення, здатність до безперервного навчання, здатність до

ефективної адаптації, до мінливих умов зовнішнього економічного, соціального, політичного середовища. Здатність до ефективного управління інформацією також формується у процесі виховання, основна частина якого здійснюється сім'єю.

Особливу важливість для сучасної сім'ї грає політика в галузі трудових відносин, податкова політика, політика у сфері освіти- всі ці напрями, що стосуються процесу формування здібностей та індивідуальних характеристик її членів [27].

2) Корпоративна модель відтворення людського капіталу. Сучасна соціально-економічна ситуація визначає необхідність постійного відтворення та розвитку персоналу на рівні підприємств та установ. Під людським капіталом лише на рівні підприємств зазвичай розуміється сукупність навичок, умінь, здібностей, кваліфікацій та інтелектуального потенціалу персоналу, які забезпечують отримання прибутку. Робоча сила відповідно до теорії людського капіталу розглядається як засіб виробництва, що вимагає капіталовкладень з метою підвищення продуктивності.

Основною метою діяльності будь-якого комерційного підприємства чи організації є отримання максимального прибутку за мінімальних витрат виробництва. У сучасній економіці постіндустріального суспільства роль кваліфікації та професіоналізму фахівців має першорядне значення. Це означає, що працівники підприємства виступають поряд із фінансовим капіталом найважливішою, а часом і провідною умовою його ефективного функціонування.

Усвідомлюючи широкий вплив, який співробітники надають на фінансові показники організації, компанії вибирають, управляють, оцінюють і розвивають можливості своїх співробітників з метою перетворити їхні людські якості у вагомі фінансові показники [28].

Можна виділити п'ять основних напрямів діяльності підприємств та установ у розвитку та вдосконаленні людського капіталу: планування,



придбання, підтримка, розвиток та збереження чи утримання людських ресурсів на підприємстві чи установі.

Планування передбачає насамперед витрати на профорієнтацію та навчання у навчальних закладах майбутніх спеціалістів та кваліфікованих робітників. Незважаючи на те, що це дорогий процес, який фінансується нині переважно із коштів державного бюджету, водночас зростає кількість тих, хто навчається за рахунок власних коштів або за рахунок фірм-роботодавців [29].

Придбання передбачає витрати на пошук, найм персоналу та витрати на персонал у період адаптації. Витрати на пошук та найм персоналу мають постійний характер. Витрати на персонал у період адаптації пов'язані насамперед зі зниженням ефективності роботи спеціаліста в період його соціальної та психологічної адаптації до нового місця роботи, зниження продуктивності праці інших працівників, які сприяють адаптації нового члена трудового колективу.

Підтримка передбачає інвестиції у персонал у період накопичення потенціалу зростання. Розмір витрат складається не тільки з витрат на оплату праці, а й витрат за різні заходи, які пов'язані з удосконалення мотивації та стимулювання праці. Фінансуються ці заходи, як правило, за частину додаткового прибутку, одержуваного внаслідок високої технологічності виконуваних робіт, економії ресурсів, інноваційного підходу.

Розвиток – цей напрямок діяльності передбачає інвестиції у перенавчання, підвищення кваліфікації та додаткову освіту. Проте, ці витрати порівнюються з оцінкою ефективності навчальних програм і потребами та можливостями контингенту, що навчається. Іноді підприємства та установи створюють необхідні умови для самоосвіти та самонавчання персоналу, створюють систему мотивації, щоб знизити опірність персоналу нововведенням [30].

Збереження чи утримання – цей напрямок діяльності підприємства чи установи передбачає отримання максимально можливого прибутку від використання людського капіталу персоналу. Основною метою діяльності стає



утримання висококваліфікованих фахівців на даному підприємстві, насамперед, за рахунок ефективної системи мотивації, створення умов для саморозвитку та самореалізації та надання перспектив подальшого зростання та розвитку.

Однак основні етапи інвестування в людський капітал в окремих галузях економіки можуть мати свої особливості. Для більшості промислових підприємств найбільш капіталомісткими є витрати на підготовку кадрів та підвищення кваліфікації, оскільки державні стандарти, що існують, не дозволяють повною мірою врахувати запити конкретної галузі чи фірми під час підготовки фахівців.

Відтворення людського капіталу на цьому рівні передбачає, по крайнього заходу, три типи витрат:

- Прямі грошові витрати, пов'язані зі змістом персоналу, що забезпечує підготовку кадрів, а також з матеріалами, що використовуються в процесі професійного навчання;
- Непрямі витрати, пов'язані з використанням основних фондів і досвідчених працівників не для виробничої праці, а для навчання за типом наставництва;
- Непрямі витрати, пов'язані з використанням робочого часу учня.

3) Національна модель відтворення людського капіталу. Держава за будь-яких системних і структурних перетворень є основним фактором відтворення людського капіталу. У сучасній інноваційній економіці людина виступає не тільки як засіб, але і як кінцева мета, як результат соціальної та економічної сфер суспільного розвитку. Соціально-економічний прогрес – це прогрес для людини, рух людини до своєї найвищої історичної мети – вільної, творчої реалізації [31].

Провідною метою діяльності держави у відтворенні людського капіталу є розвиток конкурентоспроможності економіки, що досягається за рахунок:

- рівня розвитку економічної та підприємницької культури населення, адекватної сучасним потребам сучасної економіки;

- гідного рівня та якості життя населення;
- дієвої системи забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- ефективної політики зайнятості населення;
- активного впровадження в економіку інноваційних розробок та технологій.

Вихідним пунктом аналізу відтворення людського капіталу в національному масштабі виступає двоякий поділ людського капіталу: за натуральною формою та за вартістю. За натуральною формою суспільний людський капітал включає весь обсяг сформованого на території країни людського капіталу (у кількісному та якісному вираженні), а також залучається шляхом розвитку державних механізмів підвищення міграційної активності в напрямку імміграції трудових ресурсів відповідного рівня кваліфікації. Людський капітал у вартісному вираженні може бути представлений оцінкою обсягу інвестицій, який буде необхідний для його формування. Умовою забезпечення сталого розвитку людського капіталу як складної соціально-економічної системи є забезпечення його відтворення, а, отже, і всіх елементів, що формують його структуру як у кількісному, так і в якісному вираженні. При цьому одними з базових принципів функціонування даної системи виступають комплексність і цілісність, що виходить з невід'ємності кожного з елементів, що входять до його складу та визначають деякі фактори формування, а також динамічність розвитку людського капіталу.

Стадії відтворення людського капіталу багато в чому збігаються зі стадіями відтворення речового капіталу, серед яких виділяють виробництво, розподіл, обмін та споживання. Однак, з урахуванням специфіки об'єкта, що досліджується, доцільно виділення такої додаткової стадії, як перерозподіл (перенавчання) [32].

Виробництво (формування) людського капіталу слід розглядати у двох аспектах. По-перше, у цій стадії відбувається формування кількісної складової відтворення людського капіталу, де ключова роль належить державі, й у



першу чергу через реалізацію соціальної та демографічної політики, спрямованої підвищення рівня народжуваності населення.

По-друге, дана стадія виступає як етап накопичення знань, умінь, початкового рівня професійно-кваліфікаційних здібностей людини, сукупність яких надалі визначатиме його можливості до виконання того чи іншого виду праці.

Ця стадія багато в чому є ключовою у всій структурі відтворення людського капіталу через те, що вона визначає потенціал соціально-економічного розвитку країни. Так, зростання народжуваності забезпечує народногосподарський комплекс необхідною кількістю трудових ресурсів, а формований людський потенціал виступає базою для розвитку людського капіталу, зрештою зумовлюючи ефективність реалізації державної політики у напрямку вдосконалення індивідуального людського капіталу.

Розподіл людського капіталу являє собою накопичення якісно-кількісного рівня людського капіталу, достатнього для кваліфікованого здійснення трудової діяльності, та розподіл його за сферами застосування суспільної праці, галузям, сфер економіки та територіальним суб'єктам країни.

Зазначимо, що для планомірного здійснення розвитку всього народногосподарського комплексу країни необхідна підтримка певних пропорцій у напрямках розподілу трудових ресурсів, які є носіями людського капіталу. З одного боку, дана потреба викликана необхідністю недопущення надлишку працівників певних професій на ринку праці, а з іншого – метою приведення у відповідність маси засобів виробництва, що використовуються в різних галузях та секторах економіки, та чисельністю працівників відповідної кваліфікації, беручи до уваги не лише поточний, а й перспективний рівень розвитку виробничої сфери, зважаючи на тривалість періоду формування та накопичення людського капіталу.

Обмін людського капіталу виявляється у реалізації однієї з концептуальних особливостей людського капіталу, саме виступи його як товару, і навіть необхідності дотримання ключового чинника забезпечення



відтворення індивідуального людського капіталу. На даному етапі відбувається вилучення доходу індивідом як плата за використовуваний ним у процесі здійснення виробничої чи іншої діяльності індивідуальний людський капітал, що застосовується надалі для відновлення здатності до праці.

Споживання (використання) людського капіталу виявляється у використанні людського капіталу як фактору виробництва з метою виробництва матеріальних благ та надання послуг. Крім того, дана стадія служить як природне джерело зростання якісної складової людського капіталу - підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівника в результаті споживання людського капіталу.

Перерозподіл людського капіталу є приведення у відповідність якісних характеристик людського капіталу з вимогами, що пред'являються кон'юктурою ринку праці, що склалася. Необхідність цього впливає з особливостей людського капіталу, а саме його схильності до настання морального зносу. Знання та вміння, якими володіє людина, мають властивість старіти, тим самим зменшуючи ефективність їх використання, аж до повної непридатності їх застосування у сфері виробництва. Все це спонукає персонал і роботодавця вживати низку заходів, що спрямовані на перенавчання з метою доведення людського капіталу до необхідного рівня. Якщо з якихось причин працівник не здатний сприйняти нове знання, він буде змушений шукати інше місце роботи, змінити сферу або специфіку трудової діяльності.

Отже, на основі вищезазначеного можна зробити наступні висновки.

Поняття «людський капітал» тісно пов'язане з поняттями «людський потенціал» та «людський розвиток». Людський потенціал є загальним обсягом витрат на розвиток відтворювального потенціалу людини, підвищення якості та підвищення ефективності функціонування робочої сили. Людський потенціал можна також трактувати як набір інвестицій (освітніх, охорони здоров'я та виховних) у людину. Капіталом людина стає лише тоді, коли є

суб'єктом економічної діяльності, тобто коли інвестиції починають працювати та приносити прибуток.

Існує два основних напрямки визначення сутності терміну «людський капітал»:

- Відповідно до першого підходу людський капітал визначається як запас, а також сукупність знань, навичок, здібностей, стану здоров'я, мотивації (С. Уолш, Л. Тороу, У. Боуен). У рамках цього підходу дослідники (Дж. С. Уолш, Л. С. Тороу та ін.) виділяють такі складові людського капіталу як освіта, кваліфікація, життєвий та трудовий досвід тощо. Аналіз цих компонентів дозволяє сформувати уявлення про накопичений потенціал особистості, а також його реалізації.

- Відповідно до другого підходу до дослідження поняття (Т. Шульц, Ф. Махлуп, І. Фішер та ін.), людський капітал сприймається як запас здібностей, знань та інших характеристик, які дозволяють отримувати вищі доходи у майбутньому. Визначення людського капіталу у рамках другого підходу містять як показники накопиченого потенціалу особистості, так і показники економічної ефективності (на індивідуальному рівні – доходи від здібностей і навиків лише на рівні підприємства – отримання конкурентних переваг, збільшення рентабельності своєї продукції, зростання прибутку).

Стадії відтворення людського капіталу багато в чому збігаються зі стадіями відтворення речового капіталу, серед яких виділяють виробництво, розподіл, обмін та споживання. Однак, з урахуванням специфіки об'єкта, що досліджується, доцільно виділення такої додаткової стадії, як перерозподіл (перенавчання).

## РОЗДІЛ 2

### ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

#### 2.1 Світовий досвід оцінки людського капіталу

Одним із показників, який може характеризувати рівень розвитку людського капіталу на макроуровні, є показник розвитку людського потенціалу, запропонований у 1990 році в рамках Програми організацій розвитку Об'єднаних Націй у «Докладі про людський розвиток» [33].

Індекс людського розвитку (ІЛР) / Human Development Index (HDI) — комбінований показник, що характеризує людський розвиток у країнах і регіонах світу. Індекс щорічно розраховується експертами Програми розвитку ООН (ПРООН) спільно з групою незалежних міжнародних експертів, які використовують у своїй роботі, поряд з аналітичними розробками, статистичні дані національних інституцій та міжнародних організацій. Використовується у виданнях спеціальної серії доповідей ООН про людський розвиток. Звіти про людський розвиток готуються на регіональному, національному та міжнародному рівнях, тому, крім глобальних звітів про людський розвиток, регулярно публікуються регіональні та національні звіти з цього питання.

Концепція людського розвитку є одним із найвідоміших інтелектуальних продуктів ПРООН. Основними програмними елементами проекту є: концепція людського розвитку як така, а також глобальні, національні та регіональні звіти на цю тему. У 1990 р. ПРООН опублікувала першу доповідь з оцінкою економічного та соціального прогресу країн світу, в якій була сформульована концепція людського розвитку: «Людський розвиток — це процес розширення спектру вибору. Найважливішими елементами вибору є прожити довге та здорове життя, отримати освіту та мати гідний рівень життя. Додаткові елементи вибору включають політичну свободу, гарантовані права людини та самоповагу» [34]. Ця система поглядів орієнтована на підвищення якості життя людини, розширення та



вдосконалення її можливостей у всіх сферах. Концепція людського розвитку прийшла на зміну так званим «класичним» теоріям економічного розвитку, які базувалися на валовому національному продукті, розглядали людину лише як рушійну силу економічного розвитку та проголошували економічне зростання головною метою суспільного прогресу.

У Звіті про людський розвиток за 2010 р. визначення «людського розвитку» було значно розширено. На думку авторів проекту, визначення людського розвитку як розширення людського вибору є фундаментальним, але недостатнім. Людський розвиток передбачає підтримку позитивних результатів у довгостроковій перспективі та протидію процесам, які призводять до людського гноблення та посилюють структурну несправедливість. Тому такі принципи, як соціальна справедливість, сталість і повага до прав людини, також є ключовими. Виходячи з цього, експерти організації запропонували нове, уточнене визначення, яке відповідає практиці та дослідженням людського розвитку: «Людський розвиток — це процес розширення свободи людей жити довгим, здоровим і творчим життям, досягати інших цілей, що, на їхню думку, мають цінність; брати активну участь у забезпеченні справедливості та стійкості розвитку на планеті».

У світлі цього визначення людський розвиток складається з трьох компонентів [35]:

- Благополуччя: розширення реальних людських свобод, щоб окремі особи та суспільство в цілому могли процвітати.
- Права, повноваження, свобода дій: здатність окремих осіб і груп діяти та досягати цінних результатів.
- Справедливість: підвищуйте соціальну справедливість і повагу до прав людини та забезпечуйте стабільність результатів протягом тривалого часу.

Основним стратегічним інструментом концепції людського розвитку є Індекс людського розвитку (раніше: Human Development Index), який був розроблений у 1990 р. пакистанським економістом Махбубом уль-Хаком

(Mahbub ul-Наq). Початкова ідея дослідження, яка на той час вважалася радикальною, була досить простою: соціальний розвиток повинен вимірюватися не лише національним доходом, як це давно практикується, а й досягненнями в галузі охорони здоров'я та освіти, які вимірюються більшістю країн. Передбачалося, що цей набір параметрів, який має пряме статистичне вираження, впливає на якість життя, а отже, відображає його стан. Індекс базується не на суб'єктивних оцінках експертів, а на реальних числових показниках, взятих з офіційних джерел, тому вважається відносно об'єктивним і таким, що піддається перевірці. ІЛР мав свої недоліки, які відверто визнавали його укладачі: зокрема, він ґрунтувався на середніх національних показниках, що маскувало фактичну асиметрію у розподілі благ, а отже, у багатьох випадках не могло відображати реальний стан справ у досліджуваних країнах. Проте в цілому поставлене завдання він виконав успішно. Високий рівень довіри до ООН та її спеціалізованих структур, у тому числі ПРООН, а також методологічні основи зробили ІЛР однією з найавторитетніших класифікацій, що характеризують суспільний розвиток.

Індекс людського розвитку є комплексним показником рівня життя людини в тій чи іншій країні, тому іноді його використовують як синонім таких понять як «якість життя» або «рівень життя». Індекс вимірює досягнення країни з погляду стану здоров'я, здобуття освіти та фактичного доходу її громадян, за трьома основними напрямками, для яких оцінюються свої індекси:

- Індекс очікуваної тривалості життя: здоров'я та довголіття, що вимірюються показником середньої очікуваної тривалості життя при народженні.
- Індекс освіти: доступ до освіти, що вимірюється середньою очікуваною тривалістю навчання дітей шкільного віку та середньою тривалістю навчання дорослого населення.



- Індекс валового національного доходу: гідний рівень життя, що вимірюється величиною валового національного доходу (ВНД) на душу населення в доларах США за паритетом купівельної спроможності (ППЗ).

Ці три виміри стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1, середнє геометричне яких є сукупним показником ІЛР в діапазоні від 0 до 1. Потім держави ранжуються на основі цього показника.

У 2010 році сімейство індикаторів, які вимірюють ІЛР, було розширено, а сам Індекс зазнав істотного коригування. На додаток до використовуваного ІЛР, який є зведеним показником, що спирається на середньокраїнні статистичні дані та не враховує внутрішньої нерівності, були введені три нові індикатори: Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності (ІЧРН), Індекс гендерної нерівності, Індекс багатовимірної бідності (ІМБ).

Під час підготовки дослідження також враховується безліч факторів, що характеризують політичну, економічну, соціальну та екологічну ситуацію в країнах і регіонах, охоплених дослідженням, таких як становище в галузі прав людини та громадянських свобод, можливість участі у громадському житті, соціальна захищеність, ступінь територіальної та соціальної мобільності населення, показники рівня культурного розвитку, доступу до інформації, здоров'я, рівня безробіття, стану злочинності, охорони навколишнього природного середовища, екологічного навантаження та інші. У підсумковому рейтингу всі держави ранжуються на основі ІЛР та класифікуються чотирма категоріями відповідно до прийнятої градації:

- Країни із дуже високим рівнем ІЛР (більше 0.9).
- Країни із високим рівнем ІЛР (від 0.8 до 0.9).
- Країни із середнім рівнем ІЛР (від 0.5 до 0.8).
- Країни із низьким рівнем ІЛР (менше 0.5).

Найбільші труднощі при розрахунку Індексу пов'язані з необхідністю отримання порівняних показників за відсутності необхідної соціальної статистики у багатьох країнах, що розвиваються, а по ряду розділів — і в



деяких країнах з перехідною економікою. Слід також зазначити, що та частина даних, яка надана національними статистичними організаціями, не завжди є достовірною, оскільки деякі уряди свідомо прикрашають ситуацію у своїх країнах.

В даний час Індекс охоплює країни-члени ООН, а також низку адміністративних територій з особливим статусом, при цьому через відсутність достовірних статистичних даних за тими чи іншими показниками рейтингова таблиця часто нараховує меншу кількість держав. Країни, які не бажають або не можуть надати статистику щодо компонентів ІЛР, не включаються до рейтингу, а розглядаються окремо. Звіти з даними ООН про розвиток людини, зазвичай, запізнюються на один-два роки, оскільки вимагають міжнародного зіставлення після публікації даних національними статистичними службами.

У таблиці нижче представлено актуальний (періодично оновлюваний відповідно до останніх результатів дослідження) список країн світу та адміністративних територій без державного статусу, упорядкованих за Індексом людського розвитку. Поточні дані представлені станом на 2021 рік та опубліковані у вересні 2022 року [36].

Таблиця 2.1 - Рейтинг країн світу з індексу людського розвитку у 2021 р.

№	Країна	ІЛР
1	Швейцарія	0.962
2	Норвегія	0.961
3	Ісландія	0.959
4	Гонконг	0.952
5	Австралія	0.951
6	Данія	0.948
7	Швеція	0.947
8	Ірландія	0.945
9	Німеччина	0.942
10	Нідерланди	0.941

Отже, як можна побачити з таблиці 2.1, переважна більшість з провідних країн за рівнем розвитку індексу людського потенціалу знаходиться у Європі, що свідчить про явні нерівномірності в структурі розвитку.

Проте, слід відзначити, що індекс розвитку людського потенціалу був не єдиним серед запропонованих ООН для розрахунку людського капіталу. Серед інших, що широко використовуються у світовому економічному суспільстві можна виділити Рейтинг країн світу за рівнем щастя (World Happiness Report).

Рейтинг країн світу за рівнем щастя (World Happiness Report) – це міжнародний дослідницький проект, який вимірює показник щастя населення у країнах світу. Дослідження проводиться діючими при Колумбійському університеті дослідницькими центрами «Інститут Землі» (Earth Institute) та «Центр сталого розвитку» (Center for Sustainable Development) під егідою Організації Об'єднаних Націй у рамках глобальної ініціативи «Мережа рішень сталого розвитку» (UN Sustainable Devel) з метою показати досягнення країн світу та окремих регіонів з погляду їхньої здатності забезпечити своїм мешканцям щасливе життя. Перший подібний рейтинг був підготовлений у квітні 2012 року та приурочений до Конференції ООН з щастя, яка проходила за рішенням Генеральної Асамблеї. Автори проекту вважають, що дані дослідження можуть допомогти державним керівникам, політичним та громадським діячам краще реагувати на потреби та сподівання своїх громадян з метою підвищення добробуту та сталого розвитку.

При складанні рейтингу враховуються такі показники добробуту, як рівень ВВП на душу населення, очікувана тривалість життя, наявність громадянських свобод, почуття безпеки та впевненості у завтрашньому дні, стабільність сімей, гарантії зайнятості, рівень корупції, а також непрямі показники стану суспільства, такі як рівень довіри, великодушність та щедрість. Крім зазначених статистичних даних і непрямих показників, значну частину дослідження становлять результати опитувань громадської думки мешканців різних країн про те, наскільки щасливими вони почуваються, які

проводить Міжнародний дослідницький центр Гелапа (Gallup International), що пропонує респондентам у кожній країні оцінити своє відчуття щастя за спеціальною шкалою. Детальний опис методології формування Індексу та джерел даних для нього наводиться на сайті проекту за результатами чергового порівняльного дослідження.

Дані для обчислення рівня щастя.

1. ВВП на душу населення (GDP per capita) з урахуванням внутрішніх цін (ППЗ) у USD 2011 року. Рівняння використовує натуральний логарифм ВВП на душу населення, оскільки ця форма відповідає даним значно краще, ніж ВВП на душу населення.

2. Очікувана тривалість здорового життя (healthy life expectancy).

3. Соціальна підтримка (social support) — середня національна відповідь на запитання (0 або 1) Gallup World Poll (GWP) «Якби у вас була проблема, могли б ви розраховувати на допомогу родичів чи друзів у разі потреби?».

4. Свобода життєвого вибору (freedom to make life choices). Середня національна відповідь на запитання (0 або 1) Gallup World Poll (GWP): «Ви задоволені чи не задоволені свободою вибору того, що ви робите зі своїм життям?».

5. Щедрість (generosity): «Чи витрачали ви на благодійність гроші минулого місяця?».

6. Сприйняття корупції (perceptions of corruption) — середня національна відповідь на запитання (0 або 1) Gallup World Poll (GWP): «Чи поширена корупція в уряді чи ні?». ("Is corruption widespread throughout the government or not?").

У таблиці нижче наведено актуальний (періодично оновлюваний відповідно до останніх результатів дослідження) список країн світу та адміністративних територій без державного статусу, впорядкованих за рівнем щастя населення. Поточні дані опубліковано у березні 2022 року [37].



Таблиця 2.2 - Рейтинг країн світу за індексом щастя у 2021 р.

№	Країна	Індекс щастя
1	Фінляндія	7.821
2	Данія	7.636
3	Ісландія	7.557
4	Швейцарія	7.512
5	Нідерланди	7.415
6	Люксембург	7.404
7	Швеція	7.384
8	Норвегія	7.365
9	Ізраїль	7.364
10	Нова Зеландія	7.200

Як можна побачити з таблиці 2.2, перелік країн дещо відрізняється від представлених у таблиці 2.1. Проте, слід звернути увагу на те, що зберігається тенденція з переважання серед лідерів країн Європи, особливо Північної або Скандинавії.

Шляхом впровадження різних індексів, що були перелічені вище, фахівці ООН змогли розробити Індекс людського капіталу.

Індекс людського капіталу (Human Capital Index) – це комбінований показник, що характеризує рівень розвитку людського капіталу в країнах та регіонах світу, що випускається групою Світового банку (World Bank Group) та використовується у рамках Проекту про розвиток людського капіталу (Human Capital Project) [38]. Проект розроблений на основі методів вимірювання людського капіталу, спочатку запропонованого в дослідженні «Measuring Human Capital using Global Learning Data» економістів Ноама Ангріста (Noam Angrist), Симеона Дьянкова (Simeon Djankov), Пінелопі Куджіану Голдберг (Pinelopi Koujianou Gold) Patrinos), та реалізується з 2018 року. Передбачається, що Індекс повинен використовуватися державами для аналізу проблемних моментів у їхній соціально-економічній політиці та оцінки готовності до переходу на модель сталого розвитку, заснованої на

розвитку людського капіталу. У рамках проекту також випускаються міжнародні та національні доповіді з цієї проблематики.

Згідно з методологією проекту, людський капітал складається зі знань, навичок та здоров'я, які люди накопичують протягом свого життя, що дозволяє їм реалізувати свій потенціал як корисних та продуктивних членів суспільства. У процесі виробництва людський капітал доповнює собою фізичний капітал, виступаючи як важливий ресурс соціального прогресу та довгострокового економічного зростання. Це, у свою чергу, вимагає інвестування в людей через якісну охорону здоров'я, освіту, навички та робочі місця. Автори проекту вказують, що людський капітал важливий для суспільства в довгостроковій перспективі, оскільки виступає однією з найважливіших рушійних сил стійкого економічного зростання, але навіть при цьому розробникам політики часом складно переконливо обґрунтувати інвестиції в нього. Так, уряди багатьох держав виділяють значну частку бюджетних коштів на освіту та охорону здоров'я, проте найчастіше громадські послуги нездатні формувати людський капітал через їхню низьку якість, оскільки бюрократичний апарат виявляється нездатним або не мотивованим перетворювати розумну політику на ефективні програми. Крім того, інвестиції в людський капітал можуть роками не давати економічної віддачі, тож політичні діячі зазвичай намагаються знайти швидші способи підвищення своєї репутації. З цього погляду проект обґрунтовує важливість інвестицій у людей, особливо наголошуючи на важливості послідовного керівництва та координації на всіх рівнях влади, у тому числі вирішення таких складних проблем, як неналежні чи неефективні витрати, проблеми у сфері управління та надання послуг, демографічна динаміка, політична нестабільність та соціальні конфлікти, а також прогалини в галузі інфраструктури. Виходячи з цього, Світовий банк у 2017 році розпочав реалізацію міжнародної програми інформаційно-просвітницької діяльності, проведення вимірювань та аналітичної роботи з метою підвищення рівня обізнаності та попиту на заходи політики щодо формування людського капіталу.

Основним стратегічним інструментом проекту є Індекс людського капіталу, який дозволяє одержати уявлення про рівень розвитку людського капіталу в кожній країні на основі єдиного узагальнюючого показника. Індекс вимірює рівень розвитку людського капіталу наступного покоління, який визначається як обсяг людського капіталу, на який дитина, яка народилася в тій чи іншій країні, може розраховувати накопичити до свого повноліття, з поправкою на ризик, пов'язаний з неналежною якістю охорони здоров'я та рівнем освіти в даній країні. Індекс включає три компоненти:

- Виживання. Цей компонент відбиває той факт, що дитині, яка народилася сьогодні, необхідно дожити до початку накопичення людського капіталу в системі офіційної освіти. Рівень виживання вимірюється за даними про смертність дітей віком до 5 років.

- Очікувана тривалість навчання у школі, скориговані результати навчання. Інформація про обсяг освіти, яку дитина може розраховувати отримати до 18-річного віку, використовується у поєднанні з даними про якість, тобто про те, чому дитина може навчитися у школі, судячи з показників країни у міжнародних тестуваннях навчальних досягнень школярів. Ці дані у поєднанні дозволяють розрахувати очікувану тривалість навчання у роках із поправкою на його якість. Завдяки коригуванню на якість навчання цей компонент відображає той факт, що діти в одних країнах одержують набагато менше знань, ніж діти в інших країнах, хоча й навчаються у школах протягом приблизно однакового часу.

- Стан здоров'я. Для оцінки загальної ситуації зі станом здоров'я мешканців країни цей компонент використовує два показники: 1) поширеність низькорослості серед дітей віком до 5 років; 2) показник виживання дорослих, який визначається як частка 15-річних, які доживуть до свого 60-річчя. Перший показник відбиває стан здоров'я дитини молодшого дошкільного віку; другий показник використовується як вимірювач стану здоров'я, який дитина, яка народилася сьогодні, може мати у дорослому віці.



Ці три виміри стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1, середнє геометричне яких є сукупним показником Індексу. Еталонне значення Індексу для країни, в якій дитина, яка народилася сьогодні, може розраховувати на повноцінне здоров'я і повний курс освіти, складе 1. Відповідно, значення 0,70 свідчить про те, що майбутня продуктивність дитини, що народилася сьогодні, буде на 30 відсотків нижче тієї, на яку вона могла би розраховувати, пройшовши повний курс освіти та маючи повноцінне здоров'я. Оскільки методологія дослідження ґрунтується на наукових працях з урахуванням результатів економічного розвитку, Індекс пов'язаний із реальною різницею у величині доходу, який може бути отриманий у країні у довгостроковій перспективі. Так, якщо країна має показник 0,50, це означає, що валовий внутрішній продукт (ВВП) на одного працівника міг би бути вдвічі вищим, якби країна досягла еталонного показника повного курсу навчання та повноцінного здоров'я.

Включені до Індексу компоненти стану здоров'я та рівня освіти використовуються в поєднанні, яке, судячи з даних проведених емпіричних досліджень на мікроекономічному рівні, відображає їхній внесок у рівень продуктивності та накопичення суспільних благ. При цьому вибір компонентів Індексу спрямований на вимірювання людського капіталу наступного покоління, а не на фонд людського капіталу, який має нинішнє економічно активне населення, і який значною мірою був визначений політичним вибором, зробленим десятки років тому, коли нинішні працівники ще були учнями. Детальний опис методології формування Індексу та джерел даних для нього наводиться на сайті проекту. Там же є доступ до інформаційної системи, яка дозволяє отримувати дані у формі графіків і таблиць, як за однією або декількома країнами, так і порівняти країни за обраними показниками.

Об'єктом вивчення Індексу розвитку людського капіталу стали різні ситуації, з якими стикаються країни, які здійснюють інвестиції в людський капітал, і є відображенням відмінностей в обсягах фінансування та

ефективності витрат на розвиток людського капіталу. Ці ситуації помітно відрізняються, однак у всіх них можна виділити щонайменше чотири узагальнені моделі витрат і результатів.

Перша така модель – це поєднання обмежених можливостей залучення ресурсів, низьких інвестицій у людський капітал та великих потреб. Можливості багатьох країн інвестувати в людський капітал обмежені, і тому їм знадобиться час для того, щоб збільшити обсяг внутрішніх ресурсів, створюючи інститути, борючись із нецільовим витрачанням коштів та удосконалюючи управління державними фінансами. До цієї групи входять, як правило, найбідніші чи найбільш уразливі країни світу, багатьом з яких потрібна допомога у залученні коштів для базових інвестицій, найчастіше після спустошливих криз. Для багатьох таких країн характерна висока народжуваність та велика частка утриманців, а також низьке охоплення якісними соціальними послугами. Головна перешкода – це обмеженість ресурсів, і скоординоване надання зовнішньої допомоги, як і раніше, має важливе значення.

Друга модель – це високий потенціал залучення ресурсів, низькі інвестиції у людський капітал та низькі результати. Такі країни могли б спрямовувати більше коштів на розвиток людського капіталу, проте тут спостерігається хронічний дефіцит таких інвестицій, іноді на тлі серйозних проблем. Ці країни, відмінністю яких є низька частка державних витрат на людський розвиток, можуть з різних причин, у тому числі через низькі податки, мати обмежені ресурси, або, навіть маючи достатні кошти, можуть не розглядати розвиток людського капіталу як пріоритетне завдання. Такі країни можуть також стикатися із серйозними проблемами в галузі державного управління, якості реалізації та рівності. Їм необхідно вкладати більше коштів у розвиток людського капіталу та розпоряджатися цими засобами так, щоб досягати максимальної віддачі.

Третя модель – це модель значних інвестицій у людський капітал, які приносять порівнянних результатів. Проблеми управління та адміністрування

можуть спричинити неефективне та низькоякісне надання послуг. Для таких країн дуже важливо покращувати співвідношення витрат і результатів та підвищувати рентабельність витрат.

Четверта модель – це великий обсяг або висока ефективність витрат на людський капітал, які забезпечують хороші результати. Хоча деякі країни здійснюють значні інвестиції та отримують від своїх вкладень у людський капітал хорошу віддачу, проблема забезпечення стійких результатів залишається актуальною через зміну характеру праці. Планка вимог до навичок змінюється, тому перед цими країнами постає завдання постійно продовжувати розвиток та адаптацію.

У таблиці нижче наведено актуальний (періодично оновлюваний відповідно до останніх результатів дослідження) список країн світу та адміністративних територій без державного статусу, упорядкованих за Індексом людського капіталу. Поточні дані опубліковано у вересні 2020 року [39].

Таблиця 2.3 - Рейтинг країн світу по індексу людського капіталу у 2020 р.

№	Країна	Індекс щастя
1	Сінгапур	0.88
2	Гонконг	0.81
3	Японія	0.80
4	Південна Корея	0.80
5	Канада	0.80
6	Фінляндія	0.80
7	Макао	0.80
8	Швеція	0.80
9	Ірландія	0.79
10	Нідерланди	0.79



З таблиці 2.3 можна відразу відзначити зовсім інший перелік країн. У першій п'ятірці немає жодної країни Європи, а у десятці їх лише чотири. Значна частка країн представлена Азією, а саме «далекосхідним тиграм».

## **2.2 Тенденції розвитку людського капіталу в Україні**

Перед проведенням аналізу сучасного стану розвитку людського капіталу в Україні, необхідно розглянути історичну перспективу.

Якщо почати зі схеми трьох хвиль загальнолюдської цивілізації О. Тоффлера, то слід зазначити, що в умовах аграрної цивілізації, в якій все ґрунтувалося на первинній обробці землі, домінувала фізична праця рабів чи кріпаків. Головною перевагою людини була її фізична сила, що досить часто ставило її на один рівень з тваринами за значущістю у процесі виробництва продукції сільського господарства. В Україні, більша частина території якої входила до царської росії, кріпосне право було скасовано лише у 1861 році, ця дуже важлива державна реформа дала поштовх переходу суспільства до розвитку індустріальної цивілізації [40].

Базою індустріальної цивілізації є системі машини, що були створені насамперед для заміщення та підвищення продуктивності фізичної праці. Тому людина опинилася в абсолютно нових для неї умовах: вона була змушена стати з машиною одним цілим, точніше, придатком машини, яка витісняла людину з процесу виробництва. Це призвело до появи нових соціальних і політичних наслідків у індустріальних країнах, зокрема на території сучасної України.

Адміністративно-командний стиль управління та політико-ідеологічний догматизм радянського періоду поступово призвели до втрати найважливіших характеристик людського капіталу: зрівнялівка в оплаті праці, а також відсутність демократичних свобод викликали падіння продуктивності праці та спад творчої активності. Такі поняття як «застій» та «деградація» стали визначальними у характеристиці Української РСР у 70-80-ті роки XX століття.

Тому в стадію інформаційної цивілізації країна вступила з явним запізненням лише на рубежі XX і XXI століть, знайшовши в цей період свій новий політико-соціальний та економічний розвиток. В еволюції людського капіталу України можна визначити такі етапи [41]:

- перший етап (1990-ті роки) став відображенням глибокої трансформаційної рецесії, яка розтягнулася майже на ціле десятиліття та супроводжувалася скороченням зайнятості, зростанням відкритого безробіття, зниженням тривалості робочого часу та різким падінням реальної заробітної плати;
- другий етап (1999 – 2013 роки) пов'язаний з енергійним пост-трансформаційним підйомом, що триває, в умовах якого всі основні індикатори ринку праці стали швидко покращуватися;
- третій етап (2014 – по теперішній час) розпочався після Революції Гідності та характеризується певним погіршенням економічних показників, проте, в той ж час, він характеризується зростанням показників політичного життя та поширенням свободи мислення, та, відповідно, розвитку цієї складової людського капіталу.

Важливо зазначити, що у 90-ті роки XX століття змінили свою професію близько 40% працівників. У науковий обіг було введено нове поняття – «велика реолокація людського капіталу». У ці роки зміна ставлення до науки, освіти та охорони здоров'я призвела до деградації цих галузей та відтоку «мозків», тим самим, профануючи багаторічну політику вкладення коштів нашої держави у сферу науки та освіти.

Загальновідомо, що однією з ознак сучасної національної держави є кількість та якість її населення – «людського капіталу». У цьому зв'язку для вирішення модернізаційних проблем Україні необхідно вирішити демографічну проблему, яка гостро стоїть в останні десятиліття. З середини 90-х років XX століття спостерігається скорочення населення України. Тому для української державної політики важливо реалізовувати різні соціальні програми, внаслідок чого має бути забезпечено так зване природне

відтворення населення. До напрямків демографічної політики української держави входять: надання матеріальної допомоги, створення в суспільстві дружелюбного настрою до багатодітних сімей тощо. Досягнення певних успіхів у підвищенні народжуваності та зниженні рівня смертності можна розглядати як демографічну модернізацію, яка є частиною загальної модернізації України, що підтверджує тезу автора дисертації про те, що в основі сучасної української модернізації має лежати «людський капітал», що динамічне розвивається.

Важливою умовою успішного розвитку держави є наявність ресурсів, які можуть мати різну природу, але без яких неможливе економічне процвітання. Безперечно, вкрай необхідний природний капітал (нафта, газ, вугілля, вода, ліс та ін.), проте за умов інформаційної цивілізації людський капітал виходить на перший план, так як він впливає динаміку інноваційного розвитку держави. Саме наявність людського капіталу (інтелектуальні ресурси, освітня база, інтелектуальна власність тощо) визначає формування економіки знань. Саме множення цих ресурсів у розвинених країнах із ринковою економікою є у XXI столітті основним джерелом зростання. При цьому базовим чинником є розвинена система університетської освіти, яка дає можливість інтегрувати інновації та знання у бізнес та соціальні процеси.

На жаль, у 90-ті роки багато випускників кращих вищих навчальних закладів України, а також молоді вчені системи академічних науково-дослідних інститутів поїхали за кордон («відплив мізків»), що призвело до того, що «сьогодні науково-технологічне зарубіжжя має потенціал, який є незрівнянно більшим, ніж українська вища освіта. Це пов'язано з тим, що після розпаду СРСР переважна більшість провідних вчених виїхала за кордон, отримавши роботу в кращих університетах та дослідницьких установах світу, а також і з тим, що покоління дітей українського походження, що виростили на Заході, потужне вписалося в науку, економіку та технологічний бізнес. ніж у 70 країнах – членах ООН. Таким чином, можна дійти невтішного висновку, що криза науки в Україні є кризою її соціально значущих функцій, інституцій та



ціннісних підстав. Українська наука втратила соціально значущі функції у власному суспільстві та, як наслідок, випала із системи обміну діяльністю з іншими сферами життєдіяльності суспільства.

Однак вихід із кризової ситуації можна знайти лише у відродженні наукових шкіл та традицій, що можливо здійснити на базі вищої освіти, яка має стати основною структурою інноваційної економіки та суспільства загалом.

Створення необхідних базових умов для комфортного та безпечного життя, можливостей для реалізації потенціалу громадян – одна із найважливіших функцій держави. Саме якісний розвиток людського капіталу є основою зростання національної економіки та зміцнення конкурентних позицій України у світі [42].

Основними показниками ефективності роботи Уряду у цьому напрямку є підвищення позицій у індексі людського розвитку, зменшення рівнів смертності та бідності населення.

Для досягнення пріоритетної цілі – сталого розвитку людського капіталу в Україні – передбачено низку трансформацій у ключових соціальних сферах:

- Забезпечення рівного доступу громадян до якісних медичних послуг шляхом створення нової організації системи охорони здоров'я, що базується на засадах медичного страхування, реформування та вдосконалення медичної допомоги.
- Перетворення української освіти на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набуватимуть ключових компетентностей, які необхідні для успішного життя у сучасному світі, а науковці матимуть усі необхідні можливості та ресурси для своєї роботи.
- Запровадження чесних та справедливих пенсійних виплат, де значний розрив між спеціальними та звичайними пенсіями усунуто, а громадяни, які протягом свого трудового життя сплачували податки, не приховуючи доходів, отримують гідні компенсації.

- Поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, що дасть можливість надавати допомогу тим, хто потребує її найбільше, захистити малозабезпечені верстви населення та підтримати їх у процесі соціальної інтеграції.

Збереження життя та здоров'я громадян, підвищення рівня освіти та ефективна фінансова підтримка науковців, чесні пенсії та соціальний захист – ось ті завдання, які Уряд ставить на меті вирішити задля створення основ для міцного та квітучого українського суспільства.

У 2018 році Україна посіла 50-е місце за якістю людського капіталу – такі висновки дослідження Human Capital Index. Очолив рейтинг Сінгапур [43]. Оцінка варіюється в 0 до 1. Україна за цим підрахунком набрала 0,65 бали.

У 2020 році Україна з оцінкою 0,63 бали зайняла вже 53 місце. Слід розібратися більш детально у складових системи, щоб зрозуміти причини падіння.

У таблиці 2.4 наведено порівняння України з сусідніми країнами – Польщею та Словаччиною [44].

Таблиця 2.4 – Порівняння Індексу людського капіталу в Україні, Польщі та Словаччині у 2020 р.

Складові Індексу людського капіталу	Україна	Польща	Словаччина
Ймовірність досягнення 5-річного віку	0,99	1	0,99
Роки продуктивного шкільного навчання	9,9	11,4	485
Гармонізовані результати тестів	478	530	
Рівень виживання дорослих	0,81	0,89	0,9
Загальний показник	0,64	0,76	0,67

Розглянемо складові індексу в Україні більш детально.

Охорона здоров'я. Витрати України на охорону здоров'я впритул наблизилися до середнього показника у нашому регіоні (4,9% від ВВП), а з

наступного 2022 року мають його перевищити. Втім, універсальний індекс охорони здоров'я (УНС), що вимірює рівень охоплення населення основними медичними послугами в Україні становить 68 балів зі 100 можливих [44]. Для порівняння середнє значення цього індексу для країн нашого регіону – 75. І низка проблем із якістю здоров'я очевидна, і не усі вони залежать виключно від рівня видатків на охорону здоров'я. Насамперед кидається в очі різюча відмінність між середньою тривалістю життя жінок та чоловіків в Україні, суттєво вищий рівень смертності серед чоловіків від неінфекційних захворювань та рівень самогубств серед чоловіків. Очевидною причиною такої відмінності у здоров'ї чоловіків та жінок – спосіб життя, який ведуть українські чоловіки: зловживання тютюном та алкоголем, неправильне харчування, байдужість до власного здоров'я і, як наслідок, пізня діагностика серцево-судинних, онкологічних, гастроентерологічних захворювань. Значній частині цих втрат могла б запобігти рання діагностика цих захворювань, якій, на жаль, приділяється дуже мало уваги на рівні держави. Більше 25% дорослих українців страждають ожирінням, 27% – курять, 20% – зловживають алкоголем, 32% страждають на гіпертонію, 6% на діабет [44].

Більша кількість самогубств серед чоловіків – це загальносвітовий тренд, але якщо в середньому у світі чоловіки вкорочують собі віку у два рази частіше, ніж жінки, то в Україні більш ніж у сім разів. Що ще гірше, самогубства найпоширеніша причина смерті після автомобільних аварій серед молодих людей 15 – 30 років, а більше половини самогубств скоюються у віці до 45 років. Суттєво вплинути на цю статистику могла б ухвалена на державному рівні програма із запобігання самогубствам, наприклад, такі програми діють у Австралії, США, Ізраїлі (загалом у 38 країнах світу), яка передбачає комплексну психологічну допомогу людям, виявлення психічних розладів на ранніх стадіях, інформаційну підтримку таких людей та обмеження засобів для скоєння самогубств. Досі суттєвою проблемою для здоров'я українців лишається епідемія туберкульозу, хоча в останні роки зберігається тенденція до зниження захворюваності на нові випадки та



рецидиви цієї хвороби, але для того, щоб говорити про суттєві зміни, необхідно знизити рівень захворюваності на туберкульоз з нинішніх 80 до принаймні 50 випадків на 100 тисяч населення. Найбільшою загрозою є той факт, що за даними ВООЗ, близько 23% випадків захворювання в Україні не виявляються, адже саме такі невиявлені випадки хвороби становлять найбільшу небезпеку для суспільства.

Освіта. Україна витрачає 6,6% свого ВВП на освіту. Це вище, ніж в середньому у її регіоні (4,6%) та серед країн з її групи доходів (4,5%). Відсоток охоплення як середньою, так і вищою освітою в Україні також дуже високий. Але чимало питань до якості цієї освіти. Міжнародне дослідження якості освіти PISA визначає, якою мірою 15-річні учні різних країн набули ключових знань і вмінь для повноцінної участі в житті суспільства. Україна приєдналася до дослідження у 2018-му році та отримала доволі посередні результати, які не дуже корелюють ні з освітніми видатками держави, ні з рівнем охоплення освітою її населення. Результати PISA піднімають чимало питань і про фахову підготовку вчителів, і про якість освітніх програм, і про значний розрив між середніми результатами учнів по країні й результатами елітних спеціалізованих закладів освіти. Результати українських учнів нижчі за середні у всіх трьох галузях: різниця успішності учнів в Україні порівняно із середніми значеннями по країнах ОЕСР із читання становить 23 бали, математики — 39, а з природничих дисциплін – 22. Ця різниця близька до еквівалента одного року навчання, тобто 15-річний українець на рік відстає від 15-річного поляка. На відміну від більшості референтних країн, в Україні найбільш проблемним є знання математики.

Тільки 74% українських 15-річних підлітків досягли базового рівня сформованості читацької грамотності, 64% — математичної та 73,6% — природничо-наукової. Частка українських учнів, які у дослідженні досягли середніх результатів і вище, на 10% менша, ніж у середньому по країнах ОЕСР за усіма предметами.

Причини низької результативності:

- суттєва різниця між успішністю учнів, які навчаються в закладах освіти, що розташовані в різних типах місцевості: У великих містах середній бал з читання становить 499,4, у невеликих містах і селах — 463,7 та 456,9 відповідно. Середній бал із математики в учнів у великих містах — 494,1, а в сільській місцевості — 408,1. Різниця еквівалентна майже 3 рокам навчання. Впливають на успішність не лише саме розташування закладів освіти, а й показники соціально-економічного статусу учнів, які зазвичай нижчі у невеликих населених пунктах.

- суттєва різниця між успішністю учнів різних типів закладів освіти. Подібна ситуація спостерігається й щодо різних типів закладів освіти: вищі результати мають учні, які навчаються в ліцеях, гімназіях і спеціалізованих школах. Різниця результатів еквівалентна 1,5 – 2 рокам навчання.

- учні із високим соціально-економічним статусом мають у два-три рази більше шансів досягти високих показників у навчанні, ніж їхні однолітки із низьким соціально-економічним статусом.

Ринок праці. Очевидними проблемами для ринку праці України є старіння населення та безробіття серед молоді. Вплинути на старіння населення швидко дуже важко, навіть програми із залучення трудових мігрантів передбачають десятирічний період адаптації мігрантів до життя в новому для них суспільстві. Більш актуальною для України мала б бути стратегія подолання безробіття серед молоді. При високому показнику кваліфікованої робочої сили та помірному рівні загального безробіття, рівень безробіття молоді в Україні перевищує 18%. Це негативно впливає на становлення високопродуктивної робочої сили, викликає певне розчарування у перспективах та стимулює до трудової міграції чи продовження навчання за кордоном. На сьогодні більше трьох мільйонів українців навчаються або працюють у Польщі, а польські ВНЗ радо приймають наших студентів на навчання. Причина молодіжного безробіття частково лежить у відірваності української освіти від реальних потреб нашої економіки.

На відміну від розвинених країн, в Україні найвищий показник безробіття серед людей із вищою освітою, яка наразі не є запорукою стабільних та високих доходів, фактично вища освіта в Україні не є визначальним фактором посилення людського капіталу. Це частково пояснює і доволі високий відсоток молоді України, яка взагалі не навчається і не працює.

Нерівність. Значення коефіцієнта нерівності в Україні покращується, на початку 2000-х воно сягало 28,1, тобто зараз при значенні у 26,1 доходи у українському суспільстві розподіляються більш рівномірно. Це рівень таких країн як Норвегія чи Данія. Коефіцієнт Пальма в Україні, тобто відношення середніх доходів 10% найбагатшого населення до середніх доходів 40%, також свідчить про дуже помірний рівень нерівності. Але ми маємо зважати на те, що близько 40% української економіки перебуває у тіні, а найбагатші люди, через вимоги публічного декларування, схильні приховувати свій реальний рівень доходів, тим самим “покращуючи” коефіцієнт нерівності доходів для України.

За даними Елли Лібанової, директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України ім. М. В. Птухи, доходи 10% найбагатших і 10% найбідніших українців з врахуванням тіньових доходів відрізняються у 40 разів. А невідповідність коефіцієнтів реальному становищу у суспільстві зумовлена низькою якістю вітчизняних статистичних даних про доходи найбагатших та найбідніших верств населення, на яких власне і ґрунтуються оцінки міжнародних інституцій.

Тим паче, що якщо оцінювати не лише фінансову нерівність, а загалом рівень життя, то результати України будуть не такими взірцевими. Наприклад, у Всесвітньому рейтингу щастя, який враховує такі показники, як ВВП на душу населення, рівень соціальної підтримки, очікувану тривалість життя, свободу громадян і рівень корупції, Україна займає 123-є місце з 155 [44].

Ба більше, пандемія коронавірусу несе нові загрози для суспільства, оскільки насамперед від неї та наслідків локдаунів страждають найменш



захищені верстви населення. Нерівність не впливає на економічний розвиток прямо, оскільки країнами із найбільшими рівнями нерівності є такі потужні економіки як США (коефіцієнт – 45) та Китай (47). Але високий рівень нерівності у демократичних суспільствах призводить до розколів різних соціальних груп, суттєво ускладнюючи політичне керівництво країною, ефективну реалізацію загальнодержавних стратегій та контроль процесів. На додачу до цього високий рівень нерівності неминує призводить до тотальної недовіри до влади та негативного сприйняття її рішень чи реформ, що впроваджуються.

На основі проведеного дослідження слід відзначити наступні висновки.

Індекс людського капіталу (Human Capital Index) – це комбінований показник, що характеризує рівень розвитку людського капіталу в країнах та регіонах світу, що випускається групою Світового банку (World Bank Group) та використовується у рамках Проекту про розвиток людського капіталу (Human Capital Project).

Індекс вимірює рівень розвитку людського капіталу наступного покоління, який визначається як обсяг людського капіталу, на який дитина, яка народилася в тій чи іншій країні, може розраховувати накопичити до свого повноліття, з поправкою на ризик, пов'язаний з неналежною якістю охорони здоров'я та рівнем освіти в даній країні. Індекс включає три компоненти:

- Виживання.
- Очікувана тривалість навчання у школі, скориговані результати навчання.
- Стан здоров'я.

У 2018 році Україна посіла 50-е місце за якістю людського капіталу – такі висновки дослідження Human Capital Index. У 2020 році Україна з оцінкою 0,63 бали зайняла вже 53 місце. Слід розібратися більш детально у складових системи, щоб зрозуміти причини падіння.

Охорона здоров'я. Витрати України на охорону здоров'я впритул наблизилися до середнього показника у нашому регіоні (4,9% від ВВП). Низка

проблем із якістю здоров'я очевидна, і не усі вони залежать виключно від рівня видатків на охорону здоров'я. Насамперед кидається в очі різюча відмінність між середньою тривалістю життя жінок та чоловіків в Україні, суттєво вищий рівень смертності серед чоловіків від неінфекційних захворювань та рівень самогубств серед чоловіків.

Освіта. Україна витрачає 6,6% свого ВВП на освіту. Це вище, ніж в середньому у її регіоні (4,6%) та серед країн з її групи доходів (4,5%). Відсоток охоплення як середньою, так і вищою освітою в Україні також дуже високий. Проте тільки 74% українських 15-річних підлітків досягли базового рівня сформованості читацької грамотності, 64% — математичної та 73,6% — природничо-наукової.

Ринок праці. Очевидними проблемами для ринку праці України є старіння населення та безробіття серед молоді. На відміну від розвинених країн, в Україні найвищий показник безробіття серед людей із вищою освітою, яка наразі не є запорукою стабільних та високих доходів, фактично вища освіта в Україні не є визначальним фактором посилення людського капіталу. Це частково пояснює і доволі високий відсоток молоді України, яка взагалі не навчається і не працює.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

#### 3.1 Аналіз світового досвіду управління процесом відтворення людського капіталу

У світовій економіці людський капітал став для більшості країн поворотним пунктом соціально-економічного розвитку, фактором зростання продуктивності праці та ефективності виробництва. Дослідження у сфері людського капіталу підтверджують залежність економіки розвинутих країн від рівня формування, і навіть характеру використання. Рівень людського капіталу зумовлює вибір соціальної та економічної політики держави, спрямованої на закріплення та розвиток досягнутих переваг. Сучасна економіка розвинутих країн – це економіка ефективного людського капіталу, що визначила завдання розвитку людського капіталу як продуктивного чинника.

Розвинені країни з ефективною економікою та високим рівнем індексу людського капіталу, такі як Сінгапур, Південна Корея, Японія, Гонконг (Китай), Фінляндія, Ірландія, Швеція, Німеччина, у 2019 році увійшли до першої десятки рейтингу з високим рівнем індексу людського капіталу. Вони мають значну частку світового людського капіталу, що дає їм вирішальну перевагу в технічному та інтелектуальному розвитку, а також у випереджальному зростанні якості життя населення. Фундаментальні дослідження, підвищені інвестиції в людський капітал і нові проривні технології, що створюються, забезпечують цим країнам економічне лідерство. Людський капітал у розвинених країнах став головним продуктивним чинником у розвитку виробництв, підвищення їхньої ефективності, розвитку культури, науки, охорони здоров'я та соціальної сфери.

Успіх Сінгапуру відбиває разючу здатність щільної агломерації розумних людей створювати інновації та процвітати у разі, коли їх підтримує



вельми компетентний державний сектор [45]. Найголовніше, Сінгапур активно інвестував у освіту, людський капітал. У 1960 р. населення острова мало в середньому трирічну освіту, а вже через чверть століття школярі Сінгапуру стали займати перші місця на міжнародних олімпіадах з математики. Поруч із інвестиціями у людський капітал у країні уряд здійснював політику залучення іноземних кадрів. У стратегії формування «розумного міста», як і в процесі загальної модернізації держави, Сінгапур із самого початку вирішив наголосити на людському капіталі. Уряд збільшив витрати на освіту з держбюджету з 2,8% до 4,1%; модернізував систему початкової освіти, щоб готувати школярів до продовження навчання у технічних ВНЗ та коледжах; відкрив Національний технологічний інститут та заснував Фонд підвищення кваліфікації робітників, призначений для покриття витрат на ці цілі. Так було вирішено проблему підготовки висококваліфікованих кадрів у розвиток інноваційних технологій [45].

Звернемо увагу, що відповідно до стратегії розвитку людського капіталу в Сінгапурі інвестиції спрямовуються переважно на технічну освіту та високотехнологічні професії. На гуманітарні напрями підготовки кадрів кошти виділялися за залишковим принципом, переважно на вивчення іноземних мов. Сьогодні уряд Сінгапуру компенсує до 90% видатків на навчання своїх громадян високотехнологічним професіям, а також сприяє залученню першокласних дослідників із-за кордону. Одним із проектів став комплекс із семи будівель із найсучаснішими лабораторіями, який приваблює висококваліфікованих фахівців з різних країн світу. Особлива увага приділяється залученню кадрів, які можуть не лише принести користь у науковому середовищі, а й у ролі партнерів венчурних фондів. Сінгапур розробив програму розширення доступу шкіл до широкосмугового інтернету, школи заохочуються до співпраці з промисловими підприємствами у розвиток і тестування мультимедійного контенту. Подібна практика стала однією з перших у світі [45].

Починаючи з 1980 р. уряд узяв курс на масове поширення інформаційних технологій. У 1981 р. було створено Державний комітет національної комп'ютеризації, до обов'язків якого входила підтримка прийнятих урядом планів розвитку інформаційних технологій. Крім цього, було розроблено серію освітніх програм для різних груп населення, у тому числі для громадян з низькими доходами, для підвищення рівня довіри населення до онлайн-послуг. Це дозволило Сінгапуру скоротити розрив між забезпеченими і малозабезпеченими родинами у використанні інформаційних технологій. В результаті вже в 2006 р. було досягнуто 45%-го рівня охоплення населення комп'ютерною грамотністю в малозабезпечених родинах, що стало одним із найвищих показників у світі та фактором прискореного розвитку інформаційних технологій у державі.

Важливим кроком на шляху створення «розумного міста» була державна програма розвитку інформаційних технологій, в якій ключове місце відводилося комп'ютеризації уряду, а також підвищенню рівня технічної освіти всіх верств населення. Після реалізації програми уряд Сінгапуру розробив Національний технологічний план, під час виконання якого було впроваджено електронний обмін даними між урядовими системами та промисловістю. Уся звітність перетворювалася на електронний формат, а державні інститути були об'єднані в одну спільну мережу.

Японія протягом тривалого часу має високий рівень людського капіталу у багатьох галузях. У цій країні розвиток людського капіталу розглядається як пріоритетний напрямок інформаційно-технічної революції та користується державною підтримкою. Тут рівень розвитку людського капіталу був високим завжди, включаючи рівень освіти та тривалість здорового життя.

Японія має дуже обмежені природні ресурси, тому розвиток людського капіталу є для неї дуже важливим фактором економічної ефективності та розвитку країни в цілому. Система підтримки державою освіти в Японії знаходиться на дуже високому рівні, не обділена увагою система соціального забезпечення та охорони здоров'я. У Японії відпрацьовано систему довічного



найму працевлаштування і усе спрямовано на те, щоб роботу адаптувати до людини, створити для неї найсприятливіші умови праці, а не навпаки, людина має пристосуватися до роботи та працювати.

Система довічного найму спрямована на формування, накопичення та збереження людського капіталу. Японські працівники мають довічно гарантовану роботу, оскільки 30% оплати праці залежить від прибутку фірми, то у кожному досягненні своєї організації японський робітник бачить і особистий успіх у майбутньому. Постійне оновлення техніки та технологій потребує збільшення знань у цій галузі, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. У більшості випадків перепідготовка працівника в Японії вигідніша, ніж його заміна, оскільки витрати на перепідготовку одного інженера втричі менші, ніж пошук, прийом, навчання та адаптація нового працівника. Японські організації з періодичністю 1,5-2 роки здійснюють ротацію кадрів, кожного працівника намагаються розвинути всебічно, вкладають у нього кошти, навчають його новим компетентностям та забезпечують його професійне зростання та кар'єру.

Німеччина є одним із основних гравців світової економіки. За рівнем економічного розвитку, величиною економічного потенціалу, частці у світовому виробництві, ступеня залучення до міжнародного поділу праці та інших економічних показників вона належить до найбільш розвинених країн світу. Також у Німеччині високий рівень розвитку людського капіталу – освіта, соціальний добробут, стан здоров'я нації, досягнення науково-технічного прогресу, активна участь у світових господарських зв'язках, внутрішня економічна політика. В Німеччині витрати на освіту вдвічі перевищують витрати на військові потреби, вкладення у розвиток людини більше військових витрат у 15-20 разів.

Сполучені Штати Америки володіють найкращими фахівцями світу не тільки практично у всіх напрямках науки, техніки та високих технологій, а й в економіці. Ці переваги та креативна ментальність дозволили їм створити першими ефективний венчурний бізнес. І з його допомогою створювати та



розвивати високі технології, включаючи нанотехнології. У США забезпечили юридичні та фінансові умови для успішних інвестицій населення та приватного бізнесу у свою частину людського капіталу. При цьому сама держава зберегла важелі контролю за процесом відтворення людських ресурсів, включаючи фінансування освіти, медичне страхування та безлічі інших програм. Тим не менш, попит на освіту залишається високим, незважаючи на його високу вартість, яка суттєва для багатьох американців. Державою у сфері освіти ведеться установка, що батьки розглядають оплату вищої освіти дітей не як витрати, а як інвестиції, що окупаються. У США сформувалася своєрідна культура освіти. Також налагоджено взаємодію університетів з ринком праці з метою відстеження його потреб у певних професіях та змінах, що відбуваються. Проводиться оцінка якості навчальних програм підготовки випускників та їхньої адаптації до подальшого життя, проводиться моніторинг професійної кар'єри випускників. Отже, у США створено сприятливі умови формування та розвитку людського капіталу, як чинника розвитку, що є однією із основних переваг держави.

Людський капітал Китаю - один із найбільших у світі, що є величезною перевагою країни перед іншими державами. Максимальне використання людських ресурсів є найважливішою стратегією розвитку Китаю. Проте людський капітал країни потребує великих фінансових вливань. Китай дуже густонаселена країна, якій необхідне управління, що здатне забезпечувати всі види громадського виробництва та обслуговування. Як країні з регіональною диспропорцією, Китаю потрібне управління, здатне координувати розвиток різних регіонів та просувати розвиток областей, населених національними меншинами. Підготовка управлінців такого рівня потребує інвестицій у систему освіти. Китай має очевидне відставання у сфері знань і технологій, і навіть у використанні міжнародних ресурсів.

Китай намагається збільшити кількість років освіти з розрахунку на душу населення та тривалості життя. Це дозволить суттєво підвищити показник людського розвитку. Китайські робітники, на відміну японських, не

мають гарантованої роботи. Тобто, якщо справи на фірмі йдуть погано, скорочення насамперед стосується їх. До того ж, працівники Китаю отримують винагороду не за кінцеві результати, а за відпрацьований час. Це знижує мотивацію працівників до досягнення більш високих результатів, підвищення ними свого кваліфікаційного рівня, що негативно впливає на збільшення людського капіталу. Обсяг коштів, виділених науку останніми роками Китайським урядом, значно збільшився. Зростання інвестицій сприяє накопиченню та зростанню людського капіталу, а також виходу його на новий рівень розвитку.

Південна Корея благополучно пройшла стадію інноваційного процесу та змогла перейти до розвиненої демократії та сучасної ринкової ідеології. У галузі освіти та науки Південна Корея витягла дуже багато корисного з позитивного та негативного досвіду Японії. Як відомо, Японія багато в чому втратила лідерство внаслідок того, що існуючи за рахунок купівлі технологій, не змогла створити їхнє власне виробництво та підтримувати високий рівень технічних інновацій.

При низькому рівні та якості людського капіталу інвестиції в інноваційні галузі не дають високої віддачі. Тому Південна Корея поставила пріоритет на інвестиції в людський капітал, його освітній компонент, що дозволило їй створити зразки економіки знань. Основою формування людського капіталу Південної Кореї є високий культурний та освітній рівень основного населення. Керівництво країни чітко розуміє, що саме розвиток освіти та науки є передумовою успішного економічного розвитку виробництва та країни загалом. Державні навчальні заклади звільнені від сплати податків, недержавні – не сплачують податки у частині, спрямованій на забезпечення освітнього процесу. Приватні вкладення у розвиток науки Південної Кореї з допомогою пожертв найбільших корпорацій за величиною не поступаються державним. Урядом планується найближчими роками увійти до п'ятірки найвищих технологій з високим рівнем розвитку науки. Успішний розвиток Південної Кореї зумовлюється приватним підприємництвом, інноваціями та високою



якістю продукції. Саме вони є двигунами зростання, а чи не низькі заробітні плати.

На основі теорії людського капіталу, Швеція модернізувала свою економіку та повернула у 2000-х роках лідерські позиції у світовій економіці.

Відмінною особливістю шведської інноваційної системи є те, що НДДКР в основному проводяться у великих компаніях (які й домінують), проте водночас існує безліч невеликих фірм, які займаються інноваціями та проводять НДДКР. Ще одна відмінність Швеції полягає в тому, що більшість інновацій походять з приватного сектору, а деякі з університетів частіше пов'язані зі студентами, ніж з дослідниками малих фірм. Що стосується НДДКР, то близько 5% ВВП та близько 75% досліджень фінансуються приватним сектором і здійснюються також у цьому секторі. Держава фінансує сектор вищої освіти та досліджень, який здебільшого складається з державних університетів та університетських коледжів, де здійснюється 20% НДДКР. У Швеції 36 державних вищих навчальних закладів, але науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи зосереджені на найвищому рівні університетів. Більшість фінансування шведських університетів надходить із державних джерел, і лише невелика частина (11%) фінансується приватними фірмами та фондами.

Велика увага у сфері інноваційної політики Швеції приділяється підтримці малих технологічних фірм. Вона здійснюється через Шведський Фонд промислового розвитку (Swedish Industrial Development Fund – IDF), який здійснює кредитування та спрямовує прямі інвестиції у малі фірми, продукція яких належить до пріоритетних галузей технологічного розвитку. При цьому IDF не надає гранти (безоплатне фінансування). Насамперед IDF цікавиться технологічними компаніями, що вийшли з університетів.

Важливу роль розвитку інноваційної політики та комерціалізації технологій грає Шведське інноваційне агентство VINNOVA. Воно здійснює фінансування інноваційних проектів та досліджень, які необхідні для розробки нових рішень, а також вкладає довгострокові інвестиції у розвинене



дослідницьке та інноваційне середовище. Одним із завдань цієї компанії є стимулювання співробітництва між компаніями, університетами та іншими вищими навчальними закладами, державними службами, громадянським суспільством та іншими суб'єктами. Більшість коштів розподіляється у вигляді конкурсів пропозицій, у яких підприємства, суб'єкти державного сектору та інші організації подають заявки на фінансування.

Таким чином, характеристики шведської національної інноваційної системи представлені таким чином: великі міжнародні компанії домінують у R&D системі, тоді як МСП представлені малою мірою. Значну роль у цій системі відіграють університети, які мають завдання – співпрацю з компаніями та суспільством.

Шведський інноваційний процес можна описати так: трансформація ідеї на комерційну вигоду чи конкурентний продукт. Бізнес-процес розробки інноваційної ідеї включає такі особливості інноваційної компанії: здійсненність; релевантність; комплексність; узгодженість; новизна; ділова привабливість; доступність інтелектуальної власності.

Фінляндія за історично короткий період зуміла перейти від переважно сировинної економіки до інноваційної економіки та створити свої власні конкурентоспроможні високі технології, не відмовляючись від глибокої переробки свого головного природного багатства - лісу. Зуміла вийти на перше місце у світі в рейтингу конкурентоспроможності економіки в цілому. Більш того, саме на доходи від переробки лісу у товари з високою доданою вартістю та створювали свої інноваційні технології та продукти.

TEKES – Фінська агенція фінансування інновацій є основною організацією державного фінансування НДДКР та інновацій у Фінляндії. Завдання TEKES – досягти зростання, заснованого на інноваціях та міжнародно привабливому інноваційному середовищі. TEKES виконує функцію, що підтримує зв'язок між громадськими та приватними дослідницькими організаціями та промисловістю, особливо між університетами та малими та середніми підприємствами. З точки зору

виробничих компаній, програми TEKES привабливі тим, що забезпечують доступ до знань, що існують, а дослідницькі інститути мають можливість продавати результати своїх досліджень комерційним організаціям [5].

Фінансування стартап компаній у Фінляндії відбувається через Національний фонд досліджень та розвитку – SITRA. Фонд має статус незалежного державного фонду під егідою парламенту та управляється як фонд, а не як урядова агенція. SITRA фінансує фірми венчурним способом – в обмін на частку акцій, від 15% до 40%, та на суми від 200 тис. євро до 2 млн євро. Таким чином, у сумарному обсязі фінансування державні кошти становлять 10%, проте роль державної підтримки значно вища. Програми здійснюються у тісній співпраці з національними та міжнародними учасниками у кожній з основних областей. Діяльність SITRA фінансується за рахунок доходу від його цільового капіталу та прибутку від його венчурних інвестицій.

Фінляндія є лідером серед європейських країн за кількістю підприємств на один інкубатор. Ці структури відіграли важливу роль для країни, що вийшла з економічної кризи за 90 років. У Фінляндії сформувалася найсучасніша модель функціонування бізнес-інкубаторів. Один із провідних спеціалізованих інкубаторів, що працюють у галузі біотехнологій, – біотехнологічний інкубатор Science Park Helsinki. Основною метою біотехнологічного інкубатора є залучення університетських досліджень до комерційної основи та сприяння передачі технологій.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду формування людського капіталу дозволив виділити характерні риси зарубіжного досвіду. До найбільш суттєвих, дієвих заходів щодо формування людського капіталу, що здійснюються зарубіжними державами та компаніями, можна віднести такі:

- реалізація програм підготовки фахівців ВНЗ спільно з організаціями;
- практико-орієнтована підготовка фахівців, навчання кадрів відповідно до вимог організацій, що пред'являються;
- інтенсивна перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;



- фінансування освіти, медичного обслуговування, соціальної сфери;
- надання грантів та податкових пільг для стимулювання розвитку наукових досліджень;
- підготовка наукових кадрів;
- формування інфраструктури, що сприяє науковим дослідженням;
- створення та підтримка науково-дослідних інститутів та центрів;
- використання всієї потужності та потенціалу цифрових та інтелектуальних технологій з метою створення нових робочих місць та можливостей для бізнесу;
- максимальна зручність проживання у країні;
- збільшення продуктивності економіки за рахунок більш ефективних державних та бізнес-процесів;
- створення нових можливостей у розвитку цифрових технологій.

У країнах з високим рівнем індексу людського капіталу розвиваються такі напрямки:

- біотехнології, екологічні технології;
- програмне забезпечення, інформаційні, комп'ютерні та інтернет технології, системи зв'язку;
- ядерна енергетика, енергозбереження, нетрадиційна енергетика;
- нанотехнології, молекулярна електроніка.

Таким чином, міжнародна практика показує, що людський капітал є фактором зростання економічного розвитку та науково-технічного прогресу країни, а також у цих країнах накопичено дуже багатий досвід формування людського капіталу, який доцільно використовувати в економіці України з урахуванням її місцевих умов.

### **3.2 Перспективні напрямки покращення людського капіталу в Україні**

Важливим питанням за сучасних умов стає ефективне використання людського капіталу державою. У складний період 80-90-х років минулого



століття в Україні відбулася масова зміна соціального статусу більшості працівників. Мільйони людей, які втратили свої робочі місця і виявилися безробітними, змушені були зайнятися не властивою і малокваліфікованою працею: човниковим бізнесом, дрібною роздрібною торгівлею, виробництвом кустарних та ремісничих товарів, працювати репетиторами. Будучи добрими фахівцями у минулому, працею яких створювалося багатство країни, і, будучи не затребуваними в нових соціально – економічних умовах, наразі багато хто з них виконує малопродуктивну роботу.

Однак, у перше десятиліття XXI століття урядом було розроблено низку програм, які дозволили стримати негативні тенденції у розвитку людського капіталу та створити умови для модернізації виробництва та перекваліфікації працівників. Водночас, незважаючи на активну соціальну політику, досить часто у сучасній Україні людський капітал використовується непродуктивно. Так, випускники низки напрямків не мають змоги отримати роботу з отриманої у вузі спеціальності (наприклад, вчителі, лікарі тощо). Зруйнована в ході трансформаційних політико-економічних процесів система середньої спеціальної освіти (ПТНЗ) спричинила різку нестачу кваліфікованих робочих кадрів середньої ланки. На жаль, на перший погляд позитивна тенденція до здобуття молоддю вищої освіти призвела до дисбалансу у системі професійного забезпечення виробничих процесів.

Існує кілька прогнозів кількісного розвитку людського капіталу, зокрема Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 року, підготовлений Інститутом демографії, та Демографічний прогноз ООН [44].

Прогноз Інституту демографії включає показники при збереженні демографічних параметрів 2011 року (наразі навіть він для України є оптимістичним), при покращенні рівня народжуваності та тривалості життя, включно зі зростанням міграції та при зниженні усіх показників, включених до обрахунків. Навіть за оптимістичним сценарієм, який зараз видається практично фантастичним, ми бачимо скорочення працездатного населення в Україні. Тобто на ринку праці України в 2030-му році у будь-якому випадку

буде спостерігатися дефіцит робочої сили, а навантаження на працездатне населення буде на 10% вищим, ніж у 2020-му.

Прогноз ООН менш оптимістичний, відповідно до нього до 2030 року народжуваність в Україні може впасти до 250 тисяч на рік, смертність при цьому суттєво зростатиме (до 388 тис. у 2030-му році), тривалість життя як жінок, так і чоловіків у найближчі десять років фактично не зміниться. Показово, що і за прогнозом ООН, і за очікуванням українських соціологів за негативного сценарію середня тривалість життя чоловіків в Україні взагалі не зростатиме, а скорочуватиметься до 65-67 років, що є надзвичайно низьким показником для країн із нашим рівнем доходів.

У випадку, якщо демографічна ситуація в Україні залишиться на поточному рівні, за наступні десять років кількість працездатного населення зменшиться на 4,5 – 5,5%, а якщо вона погіршуватиметься, то втрати складуть близько 6%. За прогнозом МВФ така втрата працездатного населення не дозволить українському ВВП зростати швидше ніж 2,5% на рік. При цьому природне скорочення населення навіть на 30%, зростання народжуваності при оптимістичному сценарії все одно складатиме більше 100 тисяч українців на рік.

Важливо підкреслити, що у всіх прогнозах не враховувалися наслідки війни, що розпочала росія проти нашої держави у лютому 2022 року.

Частково питання якості людського капіталу було вже підняте, коли описувалися проблеми якості середньої освіти в Україні та чинники, що спричиняють ріст молодіжного безробіття. Тепер варто зупинитися на розвитку вищої освіти та науки в Україні [44].

Відповідно до даних Держстату лише 14% науково-технічних розробок та досліджень проводяться сектором вищої освіти, 43% – державними установами і також 43% – приватним сектором. Загальна кількість розробок за останні 5 років скоротилася на 5%, здебільшого за рахунок зменшення досліджень у держсекторі. Найбільша кількість розробок - технічні.

Відсоток витрат на наукові розробки в Україні становить 0,43% ВВП, для порівняння, частка обсягу цих витрат у ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,12%. За рахунок коштів держави в Україні фінансується 38% розробок, решта – за кошти підприємців, внутрішніх та іноземних інвесторів.

Кількість працівників, задіяних у наукових та технічних розробках, за останні десять років зменшилася зі 182,5 до 79 тисяч осіб або на 56%. Більше 64% з цих працівників – доктори та кандидати наук, решта – техніки та допоміжний персонал. При цьому лише 5,7% докторів та кандидатів наук працювали у приватному секторі, 60,7% з них працюють у держсекторі, 33,6% – у вищих навчальних закладах.

Загалом Україна має достатню кількість науковців і дослідників різного віку, які працюють як у державному, так і у приватному секторі, та суттєвий попит на інновації з боку бізнесу та інвесторів. Втім у Глобальному інноваційному індексі (дослідження інноваційного клімату країн, що оцінює елементи національних економік стосовно інноваційних процесів) Україна посіла 45 місце зі 129 країн та 30 місце з 39 країн Європи. У групі європейських країн Україна має значення показників нижчі за середні за всіма сімома складовими індексу: інституції, людський капітал, результати творчої діяльності, знання та технологічні результати, інфраструктура, розвиток внутрішнього ринку, розвиток бізнесу. Найгірші показники Україна демонструє за складовими: інституції (93), інфраструктура (94) та розвиток внутрішнього ринку (99).

У світовій економіці стратегічним чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності країн є інноваційний розвиток, який має спиратися на потужну технологічну, наукову та інвестиційну базу. Європейське інноваційне табло (European Innovation Scoreboard) є важливим інструментом оцінювання та рейтингування науково-технологічного та інноваційного розвитку країн Європи та відображає зведений індекс інновації для кожної країни. У цьому рейтингу Україна належить до групи «повільних



інноваторів» маючи сукупний індекс на рівні 36, при середньоєвропейському показнику у 109 балів [44].

Для того, щоб перейти до групи країн «помірних інноваторів» Україні потрібно покращити свій результат до 50, а щоб опинитися серед «активних інноваторів» – досягти індексу вище 95.

Індикатори, за якими наші показники у сукупному індексі близькі до нуля або взагалі від’ємні, наступні:

- Зайнятість у швидкозростаючих інноваційних підприємствах;
- Навчання впродовж усього життя;
- Підприємницькі можливості;
- Державно-приватне фінансування досліджень;
- Поширення високотехнологічних виробництв;
- Поширення наукоємних послуг;
- Загальна підприємницька активність;
- Середньорічний приріст населення;
- Верховенство права.

Отже, з огляду на аналіз кількісних та якісних показників людського капіталу, визначено наступні складові, покращення яких дозволить підвищити якість українського людського капіталу, позитивно вплинувши на економічне зростання в Україні (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1 – Комплекс дій для розвитку людського капіталу в Україні

Сфера	Характеристика
Охорона здоров’я	–профілактика та рання діагностика онкологічних, серцево-судинних хвороб, хвороб органів дихання, діабету та туберкульозу; – покращення здоров’я та збільшення тривалості життя чоловіків
Освіта	– покращення якості освіти, зокрема, шляхом зміни методології з предметно-орієнтованої моделі на практико-орієнтовану, з використанням проектного навчання; – підвищення мотивації учнів до опанування природничих і математичної галузей знань, зокрема шляхом належного оснащення відповідних кабінетів у закладах освіти; – зменшення нерівності у якості освіти у великих та малих населених пунктах та різних типах освітніх закладів; – сприяння появі в Україні спроможних університетів, зокрема шляхом трансформації закладів вищої освіти у інституції, наділені повною автономією (включно з фінансовою і кадровою)

Наука та інновації	<ul style="list-style-type: none"> <li>– зміна моделі урядування у сфері науки та інновацій з приведенням її у відповідність до сучасних економічних реалій;</li> <li>– збільшення видатків на розвиток науки та інновацій;</li> <li>– створення сприятливого бізнес-середовища для розвитку технологічного бізнесу;</li> <li>– сприяння смарт-спеціалізації регіонів та розвитку інноваційних кластерів, у т.р. – розвиток спільних державно-приватних проектів у сфері науки та технологій;</li> <li>– розвиток спільних з іншими державами наукоємних проектів</li> </ul>
Ринок праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>– подолання проблеми безробіття молоді;</li> <li>– впровадження дуальних форм освіти;</li> <li>– розширення освітніх можливостей для людей середнього та старшого віку</li> </ul>

Розглянемо більш детально напрямки у різних галузях.

Охорона здоров'я. Профілактика та рання діагностика онкологічних, серцево-судинних захворювань, діабету та туберкульозу, хвороб органів дихання зможуть вплинути на зниження загального рівня смертності населення України. Національна служба здоров'я в межах Програми медичних гарантій передбачає окремі пакети послуг, направлені саме на ранню діагностику онкологічних захворювань, хвороб органів дихання та туберкульозу. При цьому значно менше уваги приділяється профілактиці діабету чи серцево-судинних захворювань, причинами яких здебільшого є нераціональне харчування та спосіб життя.

Наразі в Україні не виконується належним чином жодна програма з формування здорового способу життя, а масштабними програмами прийнято вважали розподіл мікро-грантів між освітніми закладами, які ті потім спрямовують на соціальні флеш-моби, акції, організацію змагань тощо. Насправді такі заходи навіть частково не можуть вирішити цю проблему, оскільки їй комплексність вимагатиме лише скоординованих дій.

Профілактика неінфекційних захворювань у 2,7 рази менш затратна, ніж лікування хворих. При цьому здоровий спосіб життя населення у 5 разів ефективніший, ніж лікувально-діагностична діяльність галузі охорони здоров'я, пов'язана із збереженням та зміцненням здоров'я населення. Пріоритетом для держави має бути формування міжсекторального підходу в проведенні профілактичних заходів для усунення негативного впливу способу

життя на здоров'я, створення умов для збереження та зміцнення здоров'я, формування відповідального ставлення кожної людини до себе. На нашу думку необхідними є:

- Державна програма популяризації здорового способу життя населення (МОЗ; Мінсім'ямолодь);
- Відновлення та розбудова спортивної інфраструктури (Мінрегіон);
- Перегляд освітніх програм уроку фізкультури у школах (МОН);
- Проведення мотиваційних спортивних заходів серед непрофесійних спортсменів (Мінсім'ямолодь).

Освіта. Очевидні прогалини у якості математичної та природничо-наукової освіти знижують конкурентоздатність українців на глобальному ринку праці, в перспективі обмежуючи інноваційний розвиток держави, оптимізацію виробництва, створення стартапів, проведення прикладних досліджень тощо. Вирішувати це питання також необхідно комплексно, зокрема пропонуємо:

- переглянути та відкоригувати навчальні програми з математичних та природничих наук, додати до них популяризаторські компоненти та нові формати подачі: відео, експерименти (МОН);
- забезпечити безперешкодний доступ усіх шкіл до мережі Інтернет (Мінрегіон);
- забезпечити школи лабораторними класами та необхідним обладнанням, витратними матеріалами, реактивами тощо (МОН, Мінфін);
- започаткувати загальноукраїнські мотивуючі заходи, які популяризуватимуть науку серед молоді: конкурси, олімпіади, наукові ярмарки, позашкільні гуртки, міські стартап-інкубатори із математики, фізики, хімії, інформатики, природознавства (МОН);
- поширення формату дуальної освіти у вищих навчальних закладах (МОН).



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

Наука та інновації. Насамперед потрібно забезпечити зростання вітчизняної науки на засадах академічної доброчесності, а до кваліфікаційних вимог здобувачів наукових ступенів обов'язково додати знання англійської мови на рівні B2 та наявність публікацій у світових наукових журналах.

Збільшення державних видатків на розвиток науки та інновацій має супроводжуватися:

- зміщенням пріоритету у бік прикладних, а не теоретичних наукових розробок (МОН);
- розвиток економічних кластерів та їхньої співпраці із науковцями (Мінрегіон; МОН);
- реалізацією спільних наукових проектів з іншими країнами (МОН; МЗС);
- сприяння співпраці наукових установ із вищими навчальними закладами (МОН);
- створення технологічних парків, стартап-інкубаторів, вільних економічних зон (Мінекономіки; МОН; Мінрегіон; Мінфін);
- розвитком спільних державно-приватних проектів у сфері науки та технологій (МОН; Мінекономіки);
- посилення та вдосконалення державної системи захисту авторського права та законодавчої бази, що захищає інтелектуальну власність (Мінекономіки).

Ринок праці. Вагомою причиною трудової міграції є проблема працевлаштування молоді. Її подолання дозволить зберегти виробничі кадри

та знизить відтік робочих рук та мізків з країни. Проекти, які допомогли б вирішити цю проблему:

- впровадження програм дуальної освіти у вишах, які б забезпечували випускників навичками, безпосередньо необхідними потенційним роботодавцям (МОН);
  - підвищення вимог навчальних закладів до проходження виробничої практики в ході навчання (МОН; ВНЗ);
  - створення системи пільг, яка заохочувала б роботодавців до прийняття на роботу молоді (Мінфін);
  - розвиток професійно-технічних навчальних закладів та їх навчальних програм відповідно до потреб найближчих підприємств регіону (Мінрегіон);
  - досягнення, за участі місцевої влади, домовленостей між реальним сектором та навчальними закладами щодо гарантованого працевлаштування найкращих випускників;
  - популяризація серед молоді сервісів Державної служби зайнятості.
- Також доцільно впроваджувати мотиваційні інструменти, аби забезпечити успішність співпраці навчальних закладів із реальним сектором. Зокрема:
- виплату заробітної плати здобувачам за фактично відпрацьований час на підприємстві (періоди навчання на робочому місці);
  - призначення роботодавцями мотивуючих стипендій кращим студентам за успішне теоретичне навчання та активну участь у проходженні виробничої практики на підприємствах;
  - сплату роботодавцем вартості навчання здобувача на контрактній основі в закладі освіти.

Окремо варто звернути увагу на вкрай низьку соціальну мобільність працівників старших поколінь, які часто втративши роботу не можуть знову працевлаштуватися через брак або застарілість їхніх навичок, невідповідність їхньої спеціальності сучасним вимогам ринку. Певні послуги із зміни

спеціальності або підвищення кваліфікації працівників пропонує Державна служба зайнятості, але спектр її послуг варто розширити, а саму можливість їх використання активніше поширювати серед населення.

Отже, на основі запропонованого вище, можна представити механізм відтворення людського капіталу в Україні (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 - Механізм сприяння відтворенню людського капіталу в Україні

У представленому вище механізмі слід відзначити особливо важливий для сучасної України пункт – розвиток патріотизму. Слід зазначити, що в умовах, коли нашу державу покинуло декілька мільйонів громадян через вторгнення росії у лютому 2022 року, саме розвиток патріотизму може допомогти залишити в межах України тих, хто залишився ( мова йде про жінок



та дітей). Також, поширення національної свідомості може сприяти поверненню наших співвітчизників з інших країн. Окрім цього, лише об'єднанні пітріотичною ідеєю українці можуть не лише виграти війну, а й не допустити випадки сепаратизму.

Отже, завдяки використанню комплексу дій, Україна може сприяти відтворенню власного людського капіталу.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду формування людського капіталу дозволив виділити характерні риси зарубіжного досвіду. До найбільш суттєвих, дієвих заходів щодо формування людського капіталу, що здійснюються зарубіжними державами та компаніями, можна віднести такі:

- реалізація програм підготовки фахівців ВНЗ спільно з організаціями;
- практико-орієнтована підготовка фахівців, навчання кадрів відповідно до вимог організацій, що пред'являються;
- інтенсивна перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;
- фінансування освіти, медичного обслуговування, соціальної сфери;

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

Охорона здоров'я. Профілактика та рання діагностика онкологічних, серцево-судинних захворювань, діабету та туберкульозу, хвороб органів дихання зможуть вплинути на зниження загального рівня смертності населення України.

Освіта. Очевидні прогалини у якості математичної та природничо-наукової освіти знижують конкурентоздатність українців на глобальному ринку праці, в перспективі обмежуючи інноваційний розвиток держави, оптимізацію виробництва, створення стартапів, проведення прикладних досліджень тощо.

Наука та інновації. Насамперед потрібно забезпечити зростання вітчизняної науки на засадах академічної доброчесності, а до кваліфікаційних

вимог здобувачів наукових ступенів обов'язково додати знання англійської мови на рівні B2 та наявність публікацій у світових наукових журналах.

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

Окремо варто звернути увагу на вкрай низьку соціальну мобільність працівників старших поколінь, які часто втративши роботу не можуть знову працевлаштуватися через брак або застарілість їхніх навичок, невідповідність їхньої спеціальності сучасним вимогам ринку. Певні послуги із зміни спеціальності або підвищення кваліфікації працівників пропонує Державна служба зайнятості, але спектр її послуг варто розширити, а саму можливість їх використання активніше поширювати серед населення.

Отже, на основі запропонованого вище, можна представити механізм відтворення людського капіталу в Україні. У механізмі слід відзначити особливо важливий для сучасної України пункт – розвиток патріотизму. Слід зазначити, що в умовах, коли нашу державу покинуло декілька мільйонів громадян через вторгнення росії у лютому 2022 року, саме розвиток патріотизму може допомогти залишити в межах України тих, хто залишився (мова йде про жінок та дітей). Також, поширення національної свідомості може сприяти поверненню наших співвітчизників з інших країн. Окрім цього, лише об'єднанні патріотичною ідеєю українці можуть не лише виграти війну, а й не допустити випадки сепаратизму.

## ВИСНОВКИ

Виходячи з визначень людського капіталу, можна зробити висновок, що основними його компонентами є капітал здоров'я, капітал культури та професійний капітал. У цій роботі всі складові людського капіталу розташовані за рівнем їхньої розвиненості від природно складених (знання загальні та спеціальні) до більш досконалих (комплекс творчих інноваційних здібностей) складових.

Індекс людського капіталу (Human Capital Index) – це комбінований показник, що характеризує рівень розвитку людського капіталу в країнах та регіонах світу. Індекс включає три компоненти:

- **Вживання.** Цей компонент відбиває той факт, що дитині, яка народилася сьогодні, необхідно дожити до початку накопичення людського капіталу в системі офіційної освіти. Рівень вживання вимірюється за даними про смертність дітей віком до 5 років.
- **Очікувана тривалість навчання у школі, скориговані результати навчання.** Інформація про обсяг освіти, яку дитина може розраховувати отримати до 18-річного віку, використовується у поєднанні з даними про якість, тобто про те, чому дитина може навчитися у школі, судячи з показників країни у міжнародних тестуваннях навчальних досягнень школярів.
- **Стан здоров'я.** Для оцінки загальної ситуації зі станом здоров'я мешканців країни цей компонент використовує два показники: 1) поширеність низькорослості серед дітей віком до 5 років; 2) показник вживання дорослих, який визначається як частка 15-річних, які доживуть до свого 60-річчя. Перший показник відбиває стан здоров'я дитини молодшого дошкільного віку; другий показник використовується як вимірник стану здоров'я, який дитина, яка народилася сьогодні, може мати у дорослому віці.

Ці три виміри стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1, середнє геометричне яких є сукупним показником Індeksu.



У 2018 році Україна посіла 50-е місце за якістю людського капіталу – такі висновки дослідження Human Capital Index. Очолив рейтинг Сінгапур. Оцінка варіюється в 0 до 1. Україна за цим підрахунком набрала 0,65 бали.

У 2020 році Україна з оцінкою 0,63 бали зайняла вже 53 місце.

Індикатори, за якими наші показники у сукупному індексі близькі до нуля або взагалі від’ємні наступні:

- Зайнятість у швидкозростаючих інноваційних підприємствах;
- Навчання впродовж усього життя;
- Підприємницькі можливості;
- Державно-приватне фінансування досліджень;
- Поширення високотехнологічних виробництв;
- Поширення наукоємних послуг;
- Загальна підприємницька активність;
- Середньорічний приріст населення;
- Верховенство права.

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

Охорона здоров’я. Профілактика та рання діагностика онкологічних, серцево-судинних захворювань, діабету та туберкульозу, хвороб органів дихання зможуть вплинути на зниження загального рівня смертності населення України.

Освіта. Очевидні прогалини у якості математичної та природничо-наукової освіти знижують конкурентоздатність українців на глобальному ринку праці, в перспективі обмежуючи інноваційний розвиток держави, оптимізацію виробництв, створення стартапів, проведення прикладних досліджень тощо.

Наука та інновації. Насамперед потрібно забезпечити зростання вітчизняної науки на засадах академічної доброчесності, а до кваліфікаційних

вимог здобувачів наукових ступенів обов'язково додати знання англійської мови на рівні B2 та наявність публікацій у світових наукових журналах.

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

Окремо варто звернути увагу на вкрай низьку соціальну мобільність працівників старших поколінь, які часто втративши роботу не можуть знову працевлаштуватися через брак або застарілість їхніх навичок, невідповідність їхньої спеціальності сучасним вимогам ринку. Певні послуги із зміни спеціальності або підвищення кваліфікації працівників пропонує Державна служба зайнятості, але спектр її послуг варто розширити, а саму можливість їх використання активніше поширювати серед населення.

Отже, на основі запропонованого вище, можна представити механізм відтворення людського капіталу в Україні. У механізмі слід відзначити особливо важливий для сучасної України пункт – розвиток патріотизму. Слід зазначити, що в умовах, коли нашу державу покинуло декілька мільйонів громадян через вторгнення росії у лютому 2022 року, саме розвиток патріотизму може допомогти залишити в межах України тих, хто залишився (мова йде про жінок та дітей). Також, поширення національної свідомості може сприяти поверненню наших співвітчизників з інших країн. Окрім цього, лише об'єднанні патріотичною ідеєю українці можуть не лише виграти війну, а й не допустити випадки сепаратизму.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ: аналітична доповідь. Київ: Центр Разумкова, Заповіт, 2018. 368 с. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf)
2. Жуков С. А., Зеліч В. В., Сойма С. Ю. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестиції та перспективи розвитку в Україні. Вісник економічної науки України. 2019. № 2 (37). С. 105-109.
3. Свободович Л. М. Роль людського капіталу в розвитку територіальних соціально-економічних систем. Вісник соціально-економічних досліджень. 2018. № 3 (67). С. 184-198.
4. Петті В. Трактат про податки і збори. Антологія економічної класики /В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо. Київ: Економ, 1993. 281 с.
5. Сміт, Адам. Багатство народів: Дослідження про природу та причини добробуту націй. Наш формат, 2020.
6. Becker, G. S. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research. 264 p.
7. Schultz T. Human capital: Policy Issues and Research Opportunities. – In Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquium VI, 1975
8. Мілль (Мілл) Джон Стюарт. URL: [http://wiki.kneu.edu.ua/HistOfEcoTeor/index.php/%D0%9C%D1%96%D0%BB%D0%BB%D1%8C\\_%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD\\_%D0%A1%D1%82%D1%8E%D0%B0%D1%80%D1%82](http://wiki.kneu.edu.ua/HistOfEcoTeor/index.php/%D0%9C%D1%96%D0%BB%D0%BB%D1%8C_%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD_%D0%A1%D1%82%D1%8E%D0%B0%D1%80%D1%82)
9. Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. Бізнес Інформ. 2020. № 10. С. 96-104.



10. Шевченко Д. В. Інвестиції в людський капітал як фактор підвищення конкурентних переваг економіки. Інноваційна економіка. 2021. № 5-6. С. 51-56.
11. Щербаков П. Людський капітал як фактор публічного адміністрування соціалізації економіки. Аспекти публічного управління. 2020. № 6. Т. 8. С. 239-246. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/844>
12. Брояка Р.В., Ясінська Б.О. Науково-технічні засади розвитку людського капіталу в сільській місцевості. Інфраструктура ринку. Вип. 42, 2020. С. 69-76.
13. Walsh J. R. Capital concept applied to man. *The Quarterly Journal of Economics*. 1935. Т. 49. №. 2. С. 255-285.
14. Tnurow L. Inwvestment in Human Capital. Belmont. 1970. Р. 86.
15. Machlup F. Knowledge: its creation, distribution, and economic significance. Vol. 3. The Economics of information and human capital. Princeton (N. J.) : Princeton University Press, 1984.
16. Волошина С.В. Відтворення людського капіталу підприємства та його властивості. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія : Економічні науки. № 1, 2019. С. 105-120.
17. Бублик М., Копач Т., Линда Р. Вплив людського капіталу на розвиток підприємства. Економічний аналіз. Т. 29, № 4, 2019. С. 113-120
18. Гинда С.М., Гинда О.М. Людський капітал: Сутність, особливості аналізування та оцінювання. Економіка та суспільство : електронне фахове видання. Вип. 12, 2017. С. 73-78.
19. Захарова О.В. Інвестування в людський капітал як важіль активізації інноваційного розвитку. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету Серія : Економічні науки. 2020. Вип. 56. С. 70-80.

20. Манн Р.В., Ляшов Д.О. Розвиток людського капіталу підприємства як детермінанта економічного зростання суспільства. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. Вип. 59, 2020. С.17-25.

21. Мартин О.М., Живко З.Б., Михайлюк А.В. Science, innovations and education: problems and prospects. Proceeding of the IX International scientific and practical conference. CPN Publishing Group. Tokyo. Japan, 2022. P. 482-487. URL: <https://sci-conf.com.ua/ix-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiyascience-innovations-and-education-problems-and-prospects-6-8-aprelya-2022-godatokio-yaponiya-arhiv>

22. Мельничук Д.П. Людський капітал : пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія. Житомир : Полісся, 2015. 564 с.

23. Олієвська М.Г. Фінансування освіти в контексті відтворення людського капіталу. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Вип. 17(2), 2018. С. 16-19.

24. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки К.: Знання, 2011. 254 с.

25. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна. К.: Основа, 2016. 224 с.

26. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка*. 2010. Вип. 10. С. 30-41. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu\\_eko\\_2010\\_10\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu_eko_2010_10_8) URL: [znphnpu\\_eko\\_2010\\_10\\_8.pdf](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu_eko_2010_10_8)

27. Крупін В.Є., Злидник Ю.Р. Людський капітал в інноваційному розвитку сільських територій України: ментальні аспекти. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та



підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 778. С. 238–244.

28. Савіцька І. М. Відтворення людського капіталу сільської місцевості: сучасний стан та тенденції розвитку. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Вип. 8. Ч 2. 2016. С. 75–78.

29. Гальків Л.І., Галаз Л.В. Мотивація капіталізації людського потенціалу сільських поселень. Проблеми економіки та управління, 2018. № 897. С. 49–56.

30. Гончарук Н.Т. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. Аспекти публічного управління. Д.: Грані. 2018. Т. 6. № 1– 2. С. 42– 51.

31. Самборська, О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. Економіка АПК. 2019. № 6. С. 64-72.

32. Шевчук О. А. Види відтворення людського капіталу. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2019. № 6. С. 37–42.

33. United Nations Development Programme. Human Development Index (HDI). — New York: UNDP. [URL: [hdr.undp.org](http://hdr.undp.org)].

34. United Nations Statistics Division. UNdata. URL: [data.un.org](http://data.un.org).

35. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics. Data Centre. URL: [data.uis.unesco.org](http://data.uis.unesco.org).

36. The World Bank. World Development Indicators Database. URL: [data.worldbank.org](http://data.worldbank.org).

37. World Happiness Report. URL: <https://worldhappiness.report/>

38. Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P. K. et al. Measuring (2021). Human Capital using Global Learning Data. Nature 592, 403–408

39. World Bank. The Human Capital Project. — World Bank, 2018. URL: [openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498](https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498) .

40. Агафонова М.В. Людський капітал України у світових рейтингах. Освітня аналітика України. Вип. 2, 2020. С. 29-40.



41. Васильєва О. Проблеми розвитку людського капіталу в Україні. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. Вип. 1, 2021. С. 2-33.

42. Розвиток людського капіталу. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>

43. Україна на 50-му місці зі 157 в рейтингу людського капіталу. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-svitovyi-bank-liudskiyi-kapital/29537855.html>

44. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України. URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/>

45. . Connected Singapore. A new blueprint for infocomm development. URL: <https://eresources.nlb.gov.sg/printheritage/detail/a4e5eea5-1b3a-4b1e-ba41-7f51e12962c1.aspx>

46. Гамалій І. Понад 9 млн українців виїхали з початку війни (ООН). lb.ua, 2022. URL: [https://lb.ua/society/2022/07/14/523112\\_ponad\\_9 mln\\_ukraintsiv\\_viihali\\_z\\_kraini.html](https://lb.ua/society/2022/07/14/523112_ponad_9 mln_ukraintsiv_viihali_z_kraini.html)

47. Семикіна М..В., Запірченко Л.Д., Семикіна А.В., Бугасєва М.В. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. Вип. 4, 2020. С.86-100.

48. Сопов А.К. Чинник розвитку людського капіталу в процесі формування та діяльності спроможних об'єднаних територіальних громад. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. Вип. 38, 2020. С. 46-50.

49. Турило А. Концепція оцінки і управління людським капіталом підприємства. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. № 2, 2019. С. 44-50.

50. Хитра О.В., Бучаста Л.О. Соціально-культурні аспекти розвитку людського капіталу. Молодий вчений. № 4(1), 2020. С. 34-41.

51. Шаульська Л. В., Кримова М. О. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону. Ринок праці та зайнятість населення. 2018. № 2. С. 23–32.

52. Налбандян М. А. Еволюція трансформаційних змін економічної природи людського капіталу. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 3. С. 90-99.

