

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ АКАДЕМІКА В. ЛАЗАРЯНА

КОЛОМІЄЦЬ ВІКТОРІЯ МИКОЛАЇВНА



УДК 330.341.2:331.101.262

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

08.00.03 – економіка та управління національним господарством

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Дніпро – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Дніпровському національному університеті залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант – доктор економічних наук, професор
Головкова Людмила Степанівна,
Дніпровський національний університет
залізничного транспорту
імені академіка В. Лазаряна,
завідувач кафедри фінансів та економічної безпеки.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Маргасова Вікторія Геннадіївна,
Чернігівський національний технологічний
університет, проректор з наукової роботи;

доктор економічних наук, професор
Осецький Валерій Леонідович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри економічної теорії,
макро- і мікроекономіки;

доктор економічних наук, доцент
Цимбал Олександр Іванович,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи Національної академії наук
України, м. Київ,
завідувач відділу дослідження ризиків
у сфері зайнятості населення.

Захист відбудеться «12» грудня 2019 р. о 12⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 08.820.03 у Дніпровському національному університеті залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна за адресою: 49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2, ауд. 314.

З дисертацією можна ознайомитись на сайті www.diit.edu.ua та у бібліотеці Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна за адресою: 49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2.

Автореферат розісланий «11» листопада 2019 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради,
доктор економічних наук, доцент



І. І. Реkun

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Швидкоплинна трансформація ділового середовища країни вимагає перегляду традиційних підходів до джерел економічного зростання. На зміну матеріальним чинникам розвитку приходять нематеріальні ресурси інноваційного оновлення у вигляді людського капіталу, такі як індивідуальні навички, професіоналізм, особистісні взаємовідносини, що стають запорукою успіху країни в майбутньому.

Останніми десятиліттями спостерігається зростання темпів політичних, економічних, інституціональних, соціальних і технологічних змін, що створює низку економічних проблем у глобальному та національному масштабі. Такі застарілі складові конкурентних переваг, як дешева земля й природні ресурси, низькі витрати на екологію, зменшують ефективність виробництва та спонукають до пошуку нових джерел підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Вирішальним чинником і метою економічного розвитку національної економіки стає людина, працівник підприємства з його знаннями, навичками, компетенціями, уміннями, талантами – людський капітал.

Економічна наука останніми десятиліттями приділяє особливу увагу виявленню ролі людського капіталу в забезпеченні ефективного функціонування економічної системи. Невід’ємною складовою та підґрунтям цього процесу стає інституціональний розвиток суспільства. Відмирання застарілих і виникнення нових інститутів, зміна інституціонального середовища, істотні зміни структури інститутів вимагають формування нової парадигми розвитку людського капіталу. Для гармонійного піднесення національної економіки потрібні теоретичне обґрунтування та розробка практичних механізмів інституціонального розвитку людського капіталу, що зорієнтують бізнес і владу на досягнення й дотримання нових правил і норм оновленого суспільства, економічної життєдіяльності. Існуюча інституціональна система недостатньо відповідає потребам трансформування системи господарства, нові інститути та інституції вимагають розробки й удосконалення теоретичних основ і практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Ґрунтовні результати в дослідженні людського капіталу отримані вченими Г. Беккером, Х. Боуеном, Н. Бхуторіа, Б. Вейсборгом, Л. Граттоном, Е. Денісоном, Дж. Кендриком, Дж. Мінцером, Л. Туроу, Т. Шульцом.

Українські науковці активно сприяють розвитку економічної думки стосовно людського капіталу. Сутність, методологію дослідження та механізми розвитку людського капіталу України розглянуто в працях Б. Андрушківа, В. Антонюк, Д. Богині, В. Гейця, Л. Головкової, О. Грішнєвої, В. Даніча, Г. Євтушенка, Л. Жилінської, О. Захарової, В. Копитко, В. Куценко, Е. Лібанової, В. Маргасової, М. Міщенко, С. Мочерного, В. Порохні, О. Пшінько, І. Рекуна, М. Семикіної, Т. Ткач, М. Хромова, О. Цимбала, Л. Шевченко, Л. Шевчук та ін.

Інституціональна теорія стала базовою у вирішенні низки завдань національної економіки. Напрямок класичного інституціоналізму був започаткований у працях Т. Веблена, розвинутий Дж. Коммонсом, У. Мітчелом, Дж. Гелбрейтом. Засновниками нової інституціональної економічної теорії вважають Р. Коуза, Д. Норта, Е. Фуруботна, Г. Ріхтера. Значний внесок у розвиток інституціональної економіки зробили А. Алчіан, Г. Беккер, О. Вільямсон, С. Вінтер, Г. Калабрезі, Дж. Коммонс, К. Менгер, Г. Нельсон, С. Пейович, І. Шумпетер. Серед вітчизняних учених різні аспекти інституціональної теорії, динаміки окремих інститутів та інституцій ґрунтовно досліджують Т. Гайдай, О. Носова, В. Осецький, М. Пивоваров, М. Радева, А. Ткач, В. Якубенко. Завдання забезпечення стійкого розвитку національної економіки вирішують у своїх працях І. Аксьонов, Ю. Бараш, В. Бобиль, А. Босов, О. Гненний, Г. Ейтутіс, В. Скалозуб, С. Чимшит.

Відаючи належне науковій та практичній значущості здобутків вищезгаданих учених, варто зауважити, що залишаються невирішеними питання обґрунтування теоретичних і методологічних засад, розробки концептуальних підходів і практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, зокрема методології аналізу й визначення інституціонального змісту розвитку людського капіталу; формулювання концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки; формування концептуальних механізмів управління системою інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки. Таким чином, актуальність окреслених проблем зумовила вибір теми дослідження, його мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана згідно з тематикою держбюджетних і госпдоговірних наукових досліджень: Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України «Формування стратегії розумних міст в Україні» (ДР № 0117U007020), у межах якої здобувачем розроблено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу; Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна «Фінансова стратегія розвитку економіки в умовах невизначеності» (ДР № 0113U007946, 2013–2018 рр.), у межах якої автором розроблено концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки; «Розвиток системи корпоративного управління акціонерних товариств в постіндустріальному суспільстві» (ДР № 0113U007947, 2013–2018 рр.), у межах якої здобувачем удосконалено концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки; Мелітопольського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету «Соціально-економічний розвиток суспільства в контексті інституціоналізму» (ДР. № 0106U000730, 2013–2018 рр.), у межах якої здобувачем розширено категорійно-понятійний апарат стосовно теми дослідження та розкрито інституціональний зміст і структуру людського капіталу в межах нової інституціональної парадигми; Класичного приватного університету «Розвиток національної економіки в контексті сучасної

економічної теорії» (ДР № 0116U000798, 2016–2021 рр.), у межах якої здобувачем сформульовано методологічний базис дослідницької програми інституціональної системи розвитку людського капіталу та розроблено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу.

Мета і завдання дослідження. *Метою дисертації є обґрунтування теоретико-методологічних основ, розробка концептуальних, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки як інструменту забезпечення високої якості життя людини, що уособлює мету й сутність функціонування національної економіки.*

Відповідно до цієї мети поставлено такі *завдання*:

- узагальнити та уточнити категорійно-понятійний апарат стосовно теми дослідження;
- систематизувати компоненти людського капіталу, зокрема інституціональні;
- розкрити інституціональний зміст людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми;
- удосконалити методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки;
- розробити та теоретично обґрунтувати модель інституціоналізації розвитку компонент людського капіталу;
- сформулювати та обґрунтувати поняття «інституціональна система розвитку людського капіталу»;
- проаналізувати стан формування та розвитку людського капіталу національної економіки;
- запропонувати концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки;
- удосконалити модель інституціональних змін розвитку людського капіталу національної економіки;
- розвинути науково-практичні рекомендації щодо застосування методичного інструментарію визначення взаємозв'язку розвитку людського капіталу та інституціональної системи країни;
- удосконалити науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки;
- удосконалити механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Об'єкт дослідження – процеси інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки.

Предмет дослідження – сукупність теоретико-методологічних, концептуальних, методичних засад та практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є фундаментальні положення економічної теорії, інституціональної економіки,

соціальної економіки, які представлені в класичних та сучасних наукових працях вітчизняних і закордонних учених з питань людського розвитку, економічного зростання, соціально-трудоових відносин.

Для досягнення поставленої мети й розв'язання визначених завдань використано сукупність наукових методів, які забезпечили концептуальну цілісність дослідження, зокрема: *структурно-логічний аналіз та узагальнення* – для логічної структурної побудови дисертаційної роботи; *діалектичний, історичний і логічний, аналіз та синтез* – для дослідження еволюції теорії людського капіталу, визначення його місця в системі національної економіки (розділ 1); *економіко-статистичний та порівняльний аналіз* – для виявлення динаміки, рівня розвитку людського капіталу, встановлення залежності розвитку людського капіталу й інституціональної системи країни (підрозділи 3.2, 4.3); *групування та систематизацію* – для виокремлення компонент людського капіталу та його структуризації (підрозділ 1.3); *системний і інституціональний аналіз* – для визначення методології дослідження об'єкта, (підрозділ 2.1); *моделювання, індукцію й дедукцію, декомпозицію, синтез та синергетику* – для обґрунтування концепції інституціонального розвитку людського капіталу й формування моделей його розвитку, моделі інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу (підрозділи 2.2, 3.3, 4.1, 4.2); *наукове абстрагування, логічне узагальнення, системний підхід і класичну категоризацію* – для обґрунтування інституціонального змісту людського капіталу та інституціональної системи розвитку людського капіталу, побудови концептуальних механізмів інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки (підрозділи 2.3, 3.1, розділ 5).

Інформаційну базу дослідження становлять закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, міжнародні акти, зокрема конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, Пенсійного фонду, Міністерства соціальної політики України, результати досліджень, підготовлених і проведених автором, а також наукові розробки вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали наукових конференцій, мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних положень, розробці концептуальних, методичних підходів до формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки та наданні практичних рекомендацій щодо їх реалізації, що в результаті створює умови для вирішення важливої науково-практичної проблеми забезпечення якісного стійкого зростання людини, яке є метою й сутністю функціонування національної економіки.

Основні наукові здобутки дослідження полягають у такому:

вперше:

– розроблено та теоретично обґрунтовано модель інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу на основі розширення та публічної формалізації неформальних інститутів інклюзії людського розвитку в складі добробуту, персоніфікованих параметрів якості

життя, нарощування стратегічних властивостей людського капіталу, механізмів його капіталізації, суспільної легітимації, що сприятиме зміні фокусу соціальної, фінансово-кредитної та фіскальної політики в напрямі інклюзивного й сталого розвитку людського капіталу;

– сформульовано й обґрунтовано поняття «інституціональна система розвитку людського капіталу» як синтез сукупності рівнів, інститутів людського розвитку (базових, комплементарних), інституцій та середовищ, які перебувають у певних взаємозв'язках і відносинах між собою, утворюють ієрархічний зв'язок, детермінують створення та дію відповідних інституцій, що ґрунтується на природному накопиченні або примусовому впровадженні базових інститутів, здатних забезпечити появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію діючих, убезпечує та сприяє розвитку людського капіталу, є підґрунтям методологічного підходу;

– розроблено та обґрунтовано концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, яку сформовано на основі нової інституціональної парадигми економічного розвитку, з визначенням взаємопов'язаних контентів: теоретичного (методологія дослідження, понятійно-категоріальний апарат і принципи) та науково-практичного (інструментарій оцінювання, методи, механізми й інструменти розвитку), з метою підвищення рівня розвитку людського капіталу через управління процесом упровадження змін в інституціональному середовищі;

– визначено сутність нової категорії «інтелектуальний принтер 5 D», під якою розуміється інституціонально-інформаційна система формальної, неформальної та інформальної освіти, що створює синергетичний ефект від такої діяльності людини й друкує сучасний людський капітал, здатний опрацьовувати отриману інформацію та самостійно генерувати на її основі нові ідеї й рішення;

удосконалено:

– методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки з виокремленням рівнів функціонування, інститутів, інституцій, ієрархічного й функціонального взаємозв'язку складових частин, що, на відміну від існуючих, базується на інститутах, тоді як конкретні дії реалізуються через інституції, та забезпечує підґрунтя для вибору методів і механізмів управління ними;

– модель інституціональних змін розвитку людського капіталу, в якій наведено процес інституціональних трансформацій, що враховує еволюцію поведінкових моделей, еволюцію економічних агентів, критерії перехідності, умови для змін, види змін, вплив інституціональних та неінституціональних компонентів, внутрішніх і зовнішніх чинників на розвиток людського капіталу та результати процесу;

– науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки як сукупності теоретичних правил і практичних методів управління інститутами людського капіталу, визначених відповідно до рівнів економіки, що реалізуються за допомогою формальних і неформальних інструментів

управління, який, на відміну від існуючих, спрямований на створення умов для розвитку людського капіталу шляхом забезпечення еволюції інституціональних структур;

– механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки: обліково-аналітичного забезпечення, що уособлює започаткування бухгалтерського обліку людського капіталу в Національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку України та його відображення в Плані рахунків бухгалтерського обліку України; фінансовий – упровадження місцевого обов'язкового збору на соціальне відтворення людського капіталу; правові – протидія нелегальному залученню людського капіталу на ринку праці в Україні; соціальні – ідеологічна, іміджева та освітня підтримка людського капіталу з питань його використання на ринку праці, що, на відміну від існуючих, спрямовані на інтелектуальний, духовний, фізичний і культурний розвиток людини, підвищення її економічного добробуту та ролі в інституціональному середовищі;

набули подальшого розвитку:

– теоретичне узагальнення змісту окремих дефініцій, що утворюють категорійно-понятійний апарат дослідження, шляхом авторського уточнення. Зокрема, термін «людський капітал» визначено як нематеріальний актив, що є сукупністю вроджених і набутих якісних та кількісних властивостей людини, яка генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу (матеріального, духовного, фізичного), стає рушійною силою розвитку економічного агента й ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві; на відміну від усталених, розглядається як визначальна мета й зміст розвитку національної економіки та самої людини, а також поряд з економічним доходом приносить моральне задоволення, духовний комфорт, фізичне здоров'я;

– інституціональний зміст людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми, що, на відміну від існуючих, поєднує такі складові: інституціональну конфігурацію розвитку людського капіталу, інституціональну структуру людського капіталу, інституціональні та неінституціональні компоненти, їх взаємодію й вплив на формування людського капіталу;

– систематизація компонентів людського капіталу, у межах якої виокремлено компоненти людського капіталу національної економіки, які формують елітний конкурентоспроможний потенціал держави, здатний продукувати високоякісний валовий національний продукт, що, на відміну від існуючих, містить розширений перелік критеріїв класифікації за ступенем інституціоналізації, доповнює його низкою інституціональних компонентів, таких як моральний, політичний, правовий, інформаційний капітали, і є підставою для визначення основних напрямів інвестицій у людський капітал;

– науково-практичні рекомендації щодо застосування методичного інструментарію визначення взаємозв'язку розвитку людського капіталу та інституціональної системи країни на основі побудови аналітичної моделі, яка, на відміну від існуючих, враховує показники розвитку інституціональної системи країни й надає змогу встановити взаємозв'язок між рівнем людського

капіталу та розвитком інституціональної системи країни, що, у свою чергу, є основою для розроблення прогнозів зміни рівня людського капіталу та визначення державної політики щодо його сталого підвищення.

Практичне значення отриманих результатів полягає в науковому обґрунтуванні та поглибленні автором методологічних положень, розробці концептуальних підходів до формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Отримані результати мають важливе практичне значення й загалом створюють умови для вирішення важливої науково-практичної проблеми забезпечення стійкого розвитку людини, який є метою та сутністю функціонування національної економіки.

Основні методологічні положення, концептуальні підходи й практичні рекомендації набули схвалення та впроваджені в науковій діяльності Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (довідка № 05/92 від 08.09.2018). Науково-методичні розробки та рекомендації використані в законотворчій та практичній діяльності народного депутата Верховної Ради України VII і VIII скликання Є. В. Балицького, зокрема концепція інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки (довідка № 40/07-19 від 09.07.2019); депутата Запорізької обласної ради сьомого скликання В. М. Кюрчева (довідка № 02-737 від 18.06.2018); депутата Запорізької обласної ради А. В. Кушніренко (довідка № 101-027 від 15.10.2017); Мелітопольської міської ради у процесі розроблення Стратегії розвитку міста Мелітополя на період до 2030 року (довідка № 02-72/729-7 від 03.02.2019); Енергодарської міської ради при розробці програм регіонального розвитку, зокрема методологічні концепти розвитку людського капіталу на рівні громади й концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу (довідка № 08-972 від 06.05.2018).

Практичні рекомендації щодо розробки моделі й концептуальних механізмів інституціональної системи розвитку людського капіталу використано при розробці програмних заходів із соціально-професійного розвитку людського капіталу в діяльності Запорізької обласної спілки підприємців і промисловців регіону «Потенціал» (довідка № 85-Р від 24.03.2019); Міжнародного благодійного фонду «Міжнародний Фонд Соціальної Адаптації» (довідка № 21 від 11.06.2019). Окремі науково-методичні положення дослідження впроваджено в навчальний процес Мелітопольського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету (довідка № 125-17 від 17.12.2017); Класичного приватного університету (довідка № 109 від 08.02.2019), Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна (довідка № 17-03/676-2і/3 від 24.04.2019).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, яке містить авторський підхід до розробки теоретико-методологічних положень, методичних основ і практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Наукові результати, отримані та викладені в дисертаційній роботі, винесені на захист, отримані автором

особисто й відображені в наукових працях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистої праці здобувача. Внесок автора в працях у співавторстві конкретизований у списку публікацій за темою дисертації. У наведеній роботі матеріали та висновки, отримані в кандидатській дисертації автора, не використовувалися.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки та результати дослідження апробовані автором у доповідях та отримали позитивне схвалення на 55 наукових, науково-практичних, науково-методичних міжнародних та всеукраїнських конференціях, зокрема: I–V Міжнародних науково-практичних конференціях «Формування ефективних механізмів господарювання в умовах сучасної економіки: теорія і практика» (м. Запоріжжя, 2011–2013 рр., 2016–2017 рр.); Науково-практичній конференції «Дні науки – 2008» (м. Запоріжжя, 2008 р.); XVIII Міжнародній науковій конференції студентів і молодих учених «Наука і вища освіта» (м. Запоріжжя, 2011 р.); XVIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми модернізації та структурних трансформацій економіки України і регіонів» (м. Запоріжжя, 2015 р.); IX–XVIII Міжнародних наукових конференціях «Соціально-економічний розвиток України: європейський вибір» (м. Мелітополь, 2009–2018 рр.); IV–XIII Міжнародних науково-методичних конференціях «Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність» (м. Мелітополь, 2009–2018 рр.); XV Науковій конференції з циклу «Соціальна нерівність та економічне зростання» (м. Ржешов, 2016 р.); III Міжнародній науковій конференції «Інтеграція бізнес-структур: стратегії та технології» (м. Тбілісі, 2019 р.); Конференціях із циклу «Господарство Польщі» (м. Краків, 2016, 2018 рр.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми та стратегічні напрями розвитку національної економіки» (м. Мелітополь, 2013 р.); IV та VII Міжнародних наукових конференціях «Підготовка конкурентоспроможного фахівця як мета сучасної освіти» (м. Прага, 2017, 2018 рр.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Економічне забезпечення прав людини» (м. Харків, 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні чинники розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики держави: економічні та інституціональні аспекти» (м. Запоріжжя, 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Банківська система України в умовах глобалізації фінансових ринків» (м. Черкаси, 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічний розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення» (м. Бережани, 2018 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Приморські регіони: проблеми та траєкторії соціально-економічного розвитку» (м. Одеса, 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Емерджентність економічних систем у сфері управління суспільним розвитком» (м. Черкаси, 2018 р.); II Міжнародній науковій конференції «Економіка та суспільство» (м. Лейпциг, 2018, 2019 рр.); Науково-практичних семінарах МІДМУ «КПУ» (м. Мелітополь, 2016, 2018 рр.); Практикумі «Модернізація, вестернізація та демократизація управління

державними фінансами» (м. Київ, 2018 р.); Міжнародній науковій конференції «Східноєвропейські студії: економіка, освіта та право» (м. Бургаз, 2018 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічний розвиток України в контексті впровадження прогресивних інформаційних технологій та систем управління» (м. Київ, 2019 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Європейська інтеграція: історичний досвід та економічні перспективи» (м. Одеса, 2018 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації» (м. Одеса, 2019 р.); I та II Науково-практичних конференціях «Людина та суспільство: економічний та соціо-культурний розвиток» (м. Мелітополь, 2014, 2015 рр.); Конференції «Ефективне управління економікою: теорія і практика» (м. Рівне, 2019 р.); IV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Стратегії, проблеми та розвиток економічних систем в умовах глобальної нестабільності» (м. Миколаїв, 2019 р.).

Публікації. Результати дослідження викладено в 65 друкованих працях, з них: 33 – містять основні наукові результати дисертації (2 одноосібні монографії, 3 колективні монографії; 23 статті в наукових фахових виданнях України, 5 статей у зарубіжних виданнях (у тому числі 21 включено до міжнародних наукометричних баз даних)); 2 – додатково відображають наукові результати дисертації; 30 – мають апробаційний характер. Загальний обсяг публікацій автора 51,17 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, списку використаних джерел до кожного розділу (загальна бібліографія – 436 найменувань), висновків та 12 додатків. Повний обсяг дисертації становить 491 сторінку комп'ютерного тексту, із них: основний текст – 328 сторінок, додатки – 72 сторінки. Робота містить 25 таблиць, 35 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** розглянуто стан розробки теми наукового дослідження, обґрунтовано її актуальність, показано зв'язок з науковими програмами, планами та темами, сформульовано мету й завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження, визначено положення наукової новизни, теоретичне й практичне значення одержаних результатів, наведено дані про їх апробацію.

У *першому розділі* – **«Теоретичні основи системи розвитку людського капіталу національної економіки»** – розглянуто генезу теорій розвитку людського капіталу, засади й особливості його функціонування в умовах національної економіки; обґрунтовано нові підходи до визначення людського капіталу; удосконалено структуру людського капіталу національної економіки; систематизовано компоненти людського капіталу національної економіки.

Розглянуто людський капітал як основу соціального, економічного, політичного розвитку національної економіки. Функціонування людського капіталу національної економіки базується на невід'ємності фактора людини в усіх процесах. Людина – основний центральний чинник, для неї функціонує

будь-яка система, насамперед, національна економіка. У цьому аспекті людина є об'єктом отримання благ, а в ключі національної економіки доцільно розглядати людський капітал як чинник забезпечення цих благ.

Внесено на підставі зазначеного погляду авторське визначення, що певним чином вдосконалює усталене поняття. Людський капітал є нематеріальним активом, що являє собою сукупність вроджених і набутих якісних та кількісних властивостей людини. Сукупність цих характеристик генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу (матеріального, духовного, фізичного), стає рушійною силою розвитку економічного агента й ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві. На відміну від попередніх досліджень, людський капітал розглянуто не тільки як капітал, який приносить виключно економічний дохід. Такий підхід заснований на принципах раціональності, що суперечать інституціональній теорії в аспекті розгляду людини. Ефективне застосування людського капіталу може приносити моральне задоволення, духовний комфорт, фізичне здоров'я самій людині, що забезпечує основну мету розвитку людського капіталу й стає підґрунтям для динамічного зростання національної економіки.

Удосконалено методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки з урахуванням його компонент, просторової картини об'єкта, взаєморозташування його елементів, певного функціонального взаємозв'язку складових частин об'єкта, внутрішнього устрою. У структурі виділено рівні її функціонування, інститути, інституції, ієрархічний характер їх відносин. На відміну від існуючих поглядів на формування структури людського капіталу, запропоновано інституціональну структуру людського капіталу, що базується на інститутах, а конкретні дії реалізуються через інституції. Результатом дослідження структури людського капіталу стало розширення критеріїв її класифікації: за масштабом; рівнем; мобільністю; унікальністю; інвестиційним спрямуванням; місцями здобуття освіти; носієм; стадіями формування; можливістю відчуження; сферою й характером використання; включеністю в суспільну практику; ступенем реалізації та розкриття; формою набуття; ліквідністю; суспільною роллю; інноваційністю; мірою інституціоналізації. Названі критерії є підставою для визначення основних напрямів інвестицій у людський капітал.

Удосконалена структура людського капіталу національної економіки наряду з традиційними складовими враховує елементи інституціонального середовища функціонування людського капіталу національної економіки та забезпечує підґрунтя для вибору методів, механізмів, інструментів управління об'єктом дослідження. Визначена інституціональна структура людського капіталу національної економіки стає необхідною базою формування ефективного механізму піднесення національної економіки.

Систематизовано та розширено як складові компоненти людського капіталу. Вони стають підставою для визначення основних напрямів інвестицій у людський капітал, а їх вагомість забезпечує або скасовує конкурентні переваги людини. До компонент людського капіталу зараховано фізіологічний, психологічний, освітній, соціальний, творчий, культурний, інтелектуальний,

моральний, креативний, науковий, політичний, правовий, організаційно-підприємницький, інформаційний, мобільний, міграційний, мотиваційний, комунікативний, професійний капітали, когнітивний, соціум-капітал, капітал безпеки. Відмітною особливістю розробленого переліку є виділення інституціональних компонент людського капіталу. До цієї групи включено моральний, політичний, правовий, інформаційний капітали.

Перелік є інтерактивним, тому що із часом змінюється як кількісно, так і змістовно. Недостатність розвитку одного компонента людського капіталу призводить до зменшення можливостей використання інших.

У *другому розділі* – **«Інституціональний аналіз розвитку людського капіталу національної економіки»** – обґрунтовано методологію дослідження розвитку людського капіталу; розкрито інституціональний зміст людського капіталу; розроблено модель інституціоналізації розвитку якісних та недохідних компонент людського капіталу.

Сформульовано методологічний базис дослідження інституціональної системи розвитку людського капіталу з використанням інституціональної парадигми, у рамках якої людський капітал є базовою складовою та метою розвитку самої людини, а не тільки й не стільки економічним ресурсом. Створене методологічне підґрунтя дослідження відповідає сучасному контексту інституціональної моделі епохи становлення інформаційного суспільства, економіки знань, поведінкової й цифрової економіки та нейроекономіки. Воно враховує зміни в характері розвитку економіки: переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва до сфери послуг, роботизацію, активне створення штучного інтелекту, що істотно змінює погляди на розвиток людського капіталу.

У процесі дослідження як методологічну основу використано наукові парадигми неоінституціоналізму й нової інституціональної економіки, які ґрунтуються на конститутивних складових. Перша складова сформована сукупністю фундаментальних діючих базових інститутів; інститутів, що виступають як можливі гіпотези; а також нових інститутів, що народжуються й зміст яких трансформується поступово відповідно до потреб утримання цілісності програми та її захисту. Друга складова утворює середовище для інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки та включає інформаційне, освітнє, правове, політичне, наукове, культурне, релігійне, гуманістичне середовища, які забезпечують умови для функціонування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Серед основних важелів розвитку людського капіталу національної економіки виділено: умови виникнення й перелік базових інститутів; вплив системи правил, норм і форм економічної організації на поведінку економічних агентів та розміщення ресурсів; наявність інституцій (організацій), що наділені повноваженнями щодо примусу до виконання існуючих правил і контролю за цим; створення відповідного інституціонального середовища.

Базовими інститутами людського капіталу визначено інститути освіти, добробуту, довголіття. Формування людського капіталу відбувається через поступове накопичення нових властивостей, які формують критичну масу в

базових інститутах, у результаті – змінюється зміст базових інститутів людського капіталу. Інституціональні зміни розвитку людського капіталу – це перелом сприйняття її суб'єктами ролі й значення соціальних, політичних, економічних, освітніх, правових, ментальних або релігійних інститутів. Це зміна способу мислення та дій, заснованих на раціональності, що об'єднує розвиток людського капіталу з механізмами стимулів і контролю. Їх ефективність залежить від сили й напрямку впливу, а також спільного створення чинників, що визначають зміни. Найбільш значущим чинником обґрунтування інституціоналізації системи розвитку людського капіталу національної економіки є необхідність вирішення проблем, що безпосередньо впливають на розвиток людського капіталу й на які потрібно спиратися при її реалізації.

Це, насамперед, урахування того, що глобалізація приводить до зростання нерівності розподілу доходів і багатства; відбуваються несприятливі демографічні зміни й перекоси в міграції та значні фінансові дисбаланси; необхідність подолання існуючої нерівності, турбота про виробництво продуктів харчування і здоров'я людей; необхідність соціальних змін, системи цінностей, етики, поваги до релігії, культури і гендерної рівності; миротворчі зусилля як найважливіша умова досягнення прогресу, справедливості, демократії, солідарності та належного врядування.

Розроблено та теоретично обґрунтовано модель інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу на основі розширення та публічної формалізації неформальних інститутів інклюзії людського розвитку в складі добробуту, персоніфікованих параметрів якості життя, нарощування стратегічних властивостей людського капіталу, механізмів його капіталізації, суспільної легітимації, що сприятиме зміні фокусу соціальної, фінансово-кредитної та фіскальної політики в напрямі інклюзивного й сталого розвитку людського капіталу (рис. 1).

Інституціональні трансформації суспільного устрою України потребують надтермінової інституціоналізації якісних (фізіологічний, психологічний, освітній, культурний капітали) і недохідних (моральний, мотиваційний капітали) компонент людського капіталу як його прихованих можливостей. Інституціоналізація повинна бути спрямована на підвищення якості життя як усієї нації, так і окремого носія людського капіталу на основі персоніфікації. Застосування інклюзивного підходу забезпечить рівність доступу до активного суспільного життя та однакові умови можливостей для всіх прошарків населення й кожного громадянина окремо. У результаті капіталізації з формально недохідної цінності людський капітал перетворюється на ліквідний нематеріальний актив шляхом його суспільної легітимації, публічної формалізації.

Методологічною основою вироблення підходів до формулювання інституціонального змісту людського капіталу визначено нову інституціональну метапарадигму. Інституціональна мегапарадигма, на погляд автора, охоплює: інституціональну парадигму розвитку людського капіталу, неоінституціональну парадигму, парадигму нової інституціональної економічної теорії.

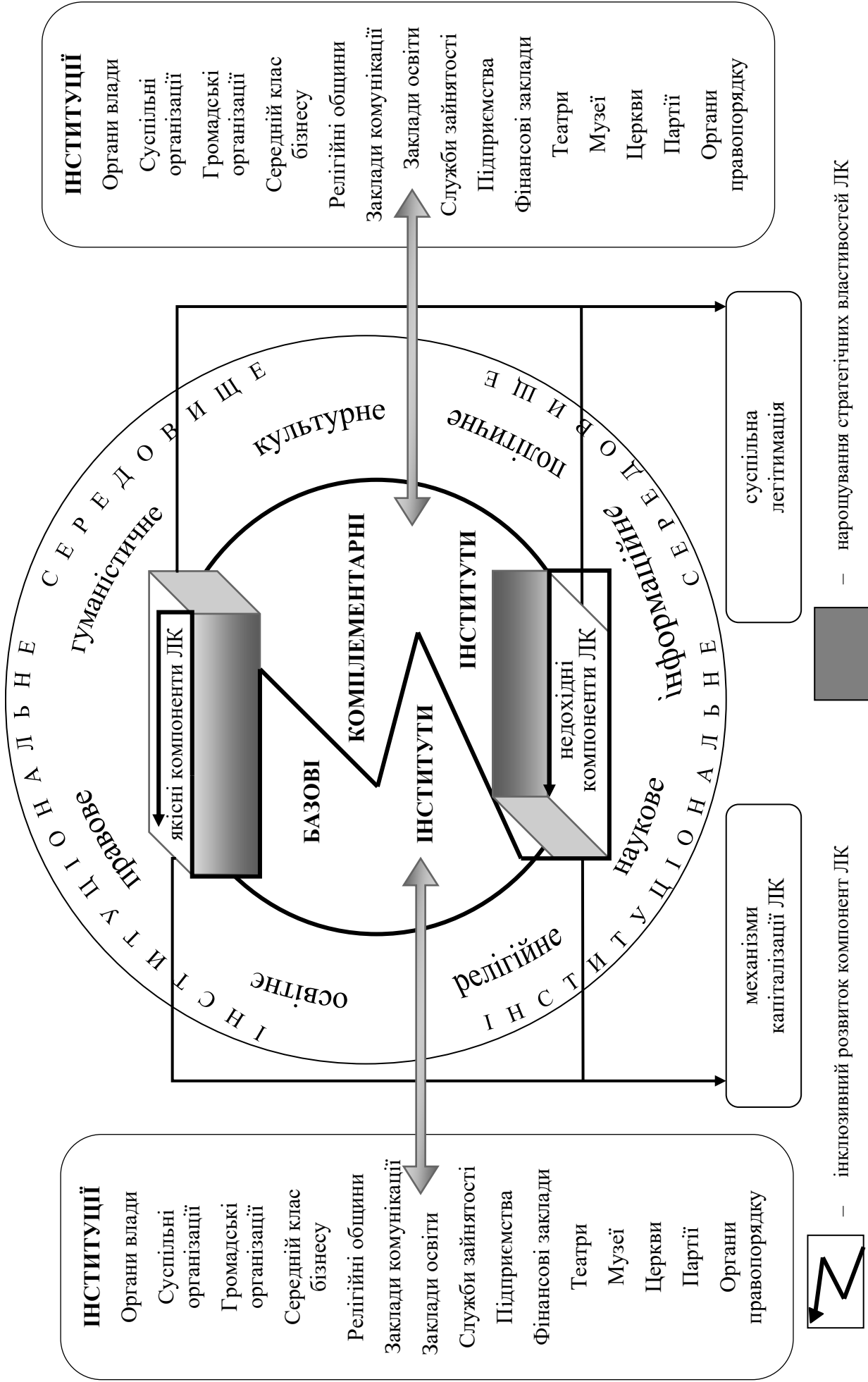


Рис. 1. Модель інституціоналізації розвитку компонент людського капіталу

Істотні зміни умов економічної й соціальної діяльності людей, структури інститутів, структури та якості інституціонального середовища, відмирання застарілих і виникнення нових інститутів потребують трансформації стандартних уявлень про процеси та вимагають розробки нової парадигми розвитку людського капіталу. Розкриття змісту передбачає визначення її структурних елементів і місця в метапарадигмі: загальні світоглядні принципи, ціннісні установки, характер взаємодії об'єкта й суб'єкта, предмет пізнання, цілісна теорія, спосіб мислення, метод дослідження, система соціальних цінностей.

Необхідність визначення інституціонального змісту людського капіталу, перш за все, викликана існуючими умовами формування нового людського капіталу України, зокрема нестабільністю політичної та економічної ситуації.

Розкрито інституціональний зміст людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми, що включає такі складові, як: інституціональну конфігурацію розвитку людського капіталу, інституціональну структуру людського капіталу, інституціональні та неінституціональні компоненти, їх взаємодію в соціальному просторі, що містить різні інститути, і їх вплив на формування людського капіталу. Людський капітал обмежений у своїх діях інституціональною структурою суспільства. Формування інституціонального змісту людського капіталу можна віднести до нової економіки, розвиток якої здійснюється за умови, що найманий працівник уже не завжди відчужується від відносин власності: він сам стає власником «нових» економічних ресурсів: знань, кваліфікації, досвіду, інформації. Спонукальними мотивами дії людського капіталу як агента інституціонального середовища стають уже не застарілі погляди, в яких переважали й забезпечувалися тільки особистісні інтереси. Простежується прагнення до відповідності дій і поведінки людини інституціональним нормам та правилам для покращення власної позиції в інституціональному середовищі.

У *третьому розділі* – **«Інституціональна конфігурація розвитку людського капіталу національної економіки»** – сформульовано та обґрунтовано поняття «інституціональна система розвитку людського капіталу»; проаналізовано стан формування та розвитку людського капіталу національної економіки; надано концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки.

З позицій інституціональної теорії сформульовано та обґрунтовано, що інституціональна система розвитку людського капіталу являє собою синтез сукупності рівнів, базових і комплементарних інститутів людського розвитку, інституцій та середовищ, які перебувають у певних взаємозв'язках і відносинах між собою, утворюють ієрархічну цілісність. Інститути детермінують створення та дію відповідних інституцій, які, у свою чергу, є провідниками встановлених правил і норм. Уся система ґрунтується на природному накопиченні або примусовому впровадженні базових інститутів, здатних забезпечити появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію діючих, убезпечує й сприяє розвитку людського капіталу (рис. 2).

Інституціональна система розвитку людського капіталу

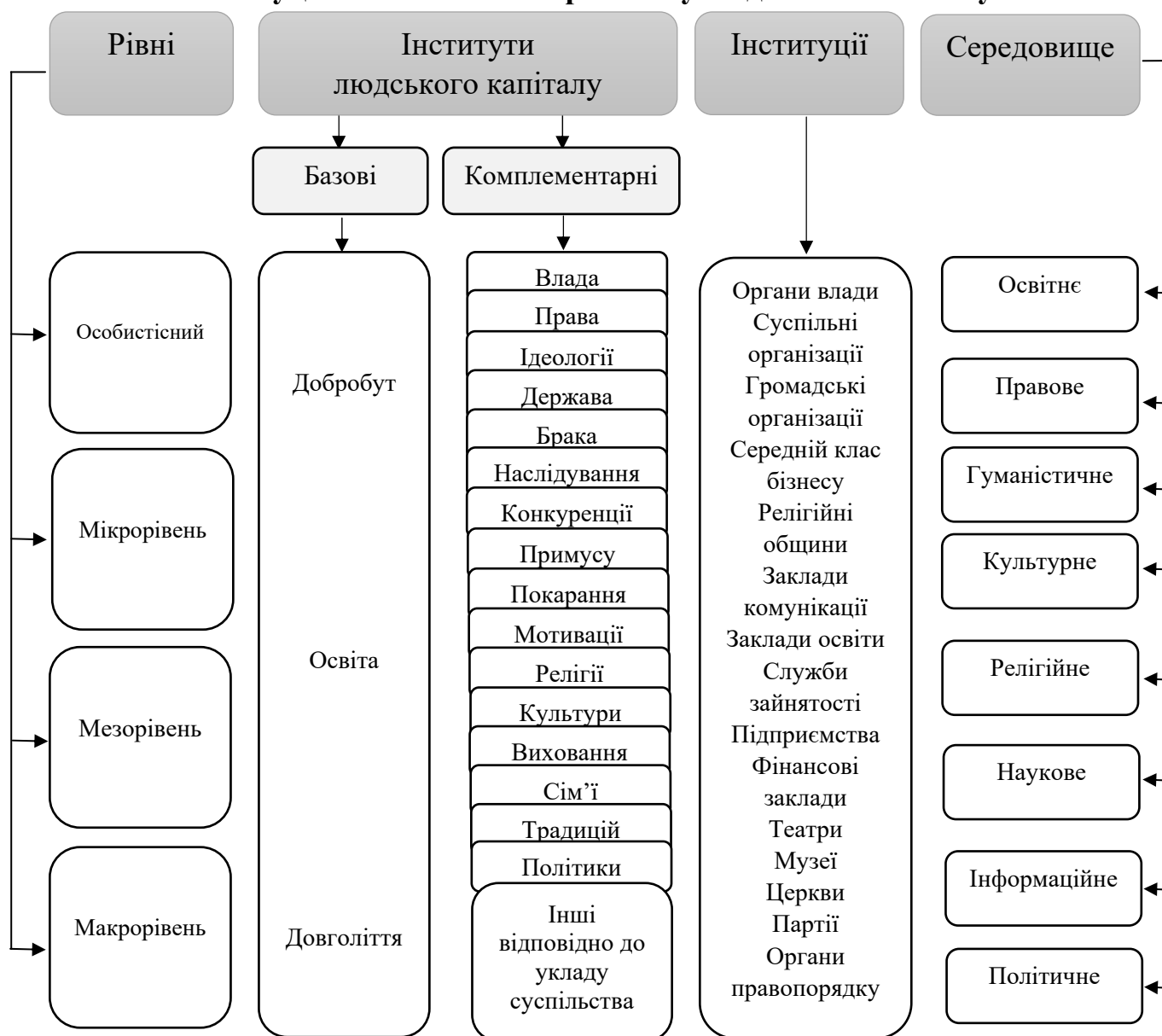


Рис. 2. Інституціональна система розвитку людського капіталу

На основі сформульованого поняття визначено структурні елементи інституціональної системи розвитку людського капіталу: цільова підсистема, яка описує окремі приватні та суспільні цілі в напрямі інклюзивного й сталого розвитку; інституційна підсистема, що створює правову, інформаційну та методологічну основу; підсистема управління інституціями людського капіталу, що забезпечує вибір стратегії й методів відповідно до вимог до кожного елементу системи; підсистема реалізації стратегії для формування кількісної та якісної складових людського капіталу і його стимулювання, що як результат забезпечує зміну властивостей людського капіталу в напрямі, який сприяє зростанню ефективності та результативності економіки, одночасно задовольняє соціально-економічні потреби людського капіталу.

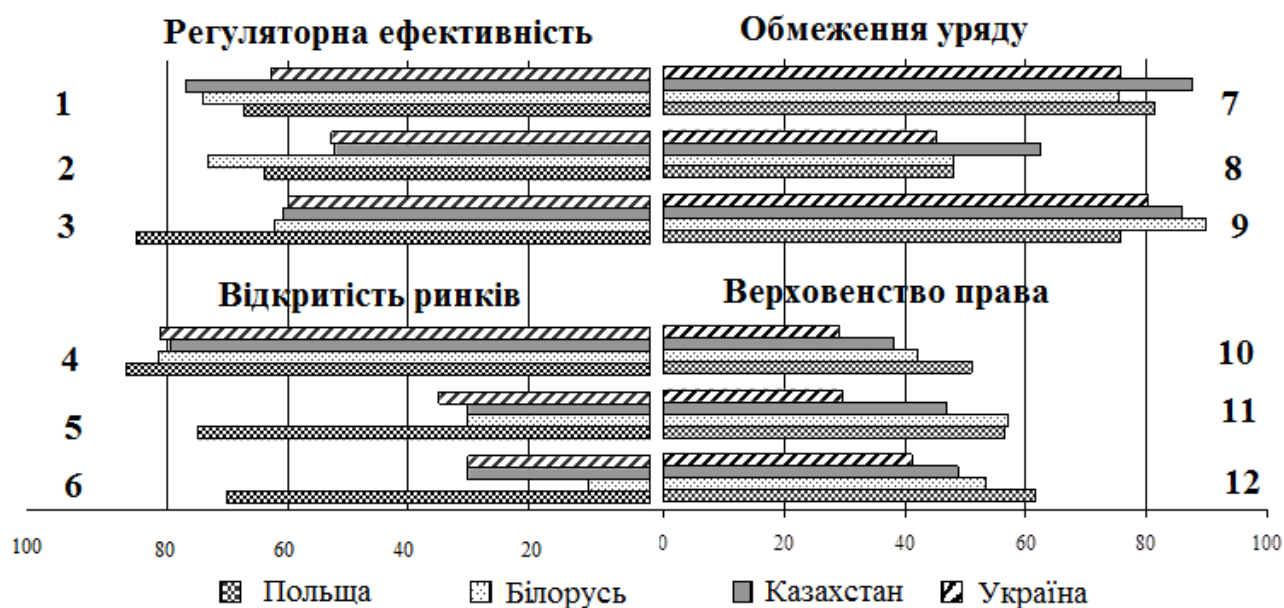
Інституціональна система розвитку людського капіталу представлена як характерне поєднання й взаємозалежне функціонування трьох складових: інститутів, інституцій та інституціонального середовища. Формування людського капіталу національної економіки безпосередньо пов'язано з такими інститутами, як: традиції та релігія, звичаї й виховання, сім'я та ідеологія, політика, право, влада, менталітет і культура, формальні закони та системи покарання, система й рівень освіти, професійна діяльність, мотивація. Суттєвий вплив на людський капітал справляють базові економічні інститути: приватна власність, конкуренція, трансакційні витрати, контрактні відносини, ринок.

Основним носієм людського капіталу є сама людина з її здібностями, навичками, вміннями. Непередбачуваність поведінки й дій людини, що пов'язані, перш за все, з її психологією, викликає значні труднощі в процесі інституціоналізації людського капіталу. Тому формування нових і вдосконалення існуючих інститутів людського капіталу завжди викликає питання ефективності їх застосування. Під впливом інституціоналізації змінюється об'єкт впливу – людський капітал. У свою чергу, наслідком інституціоналізації стають зміни самих інститутів і інституціонального середовища. Людський капітал в економічній системі є ініціативним суб'єктом, який безпосередньо може впливати на всі економічні, політичні, інституціональні процеси.

Виявлено, що середовище функціонування людського капіталу визначає вектори його розвитку. У рейтингу глобальної конкурентоспроможності 140 країн позиція України середня – 83-тя. У щорічному рейтингу економічної свободи країн, який став базовим визначенням інституціоналізації суспільства, Україна посіла 150-те місце зі 180 країн світу та увійшла до групи «країн з переважно невеликою економікою», що, з одного боку, свідчить про обмеженість інституту економічної свободи в державі та визначає існуючі обмеження для розвитку людського капіталу. З іншого боку, в Україні спостерігаються істотні позитивні трансформації інституціонального середовища: покращення в оцінці монетарної свободи та свободи інвестування, рівня забезпечення в країні порядку й безпеки (рис. 3). Такі важливі інституціональні чинники, що є складовими економічної свободи, як регуляторна ефективність та обмеження уряду, перебувають на достатньо низькому рівні. Проте індекси відкритості ринків наближають Україну до країн Європейського Союзу.

Низькі складові індексу верховенства права позиціонують Україну як низькоправову державу, де правові інституції не виконують своїх функцій, а інститут права стримує й обмежує, а подекуди, перешкоджає розвитку людського капіталу.

Встановлено за результатами аналізу, що інституціональне середовище повільно зазнає змін (табл. 1), динаміки за групами країн упродовж досліджених років не спостерігається. Натомість значних досягнень набула Україна, яка з 166-ї позиції в 2017 р. піднялась на 150-ту в 2018 р. в рейтингу інституціонального розвитку країн.



Індекси, частина в 100%:

1 – свобода бізнесу

2 – свобода ринку праці

3 – монетарна свобода

4 – свобода торгівлі

5 – свобода інвестицій

6 – фінансова свобода

7 – фінансове здоров'я

8 – державні витрати

9 – податковий тягар

10 – урядова порядність

11 – ефективність судової системи

12 – захист прав власності

Рис. 3. Інституціональний розвиток країн

Таблиця 1

**Індекс людського капіталу та інституціональний розвиток
за групами країн**

Групи країн	Індекс людського капіталу (ІЛК), значення, 2018 р.	Рейтинг за ІЛК, позиція, 2018 р.	Інституціональний розвиток		Рейтинг за інституціональним розвитком, 2018 р.
			2018 р.	2017 р.	
Група країн з високим індексом людського капіталу (вище ніж 0,70) та з високим валовим національним доходом на душу населення (від 12 236 дол. США та більше)	0,771	1-39	76,6	76,1	1-34
Група країн із середнім індексом людського капіталу (від 0,50 до 0,69) та із середнім валовим національним доходом на душу населення (від 1006 до 12 235 дол. США)	0,593	40-98	59,9	59,9	35-159
у т. ч. Україна	0,65	50	51,9	48,1	150
Група країн з найнижчим індексом людського капіталу (нижче ніж 0,49) та з низьким валовим національним доходом на душу населення (нижче ніж 1005 дол. США)	0,405	99-157	42,6	43,8	160-180

Визначено, що інституціональний розвиток країни впливає на рівень людського капіталу. Україна за індексом людського капіталу, за даними Світового банку, входить до країн із середнім рівнем значення індексу, перебуваючи в групі країн із середнім валовим національним доходом на душу населення (табл. 1). Вона посідає 50-те місце в рейтингу 157 країн після Болгарії, Китаю, В'єтнаму, Об'єднаних Арабських Еміратів. Найближчі сусіди після України – Монголія й Туреччина. Значення індексу людського капіталу України 0,65 надає кількісну оцінку вкладів системи охорони здоров'я та системи освіти в продуктивність і рівень доходу наступного покоління громадян країни. Україна втрачає 35% валового доходу внаслідок дефіциту людського капіталу. Швидка реакція країни на індикативні показники надасть можливість перетворити ці втрати на досягнення.

Обґрунтовані методологічні положення надали змогу розробити концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки (рис. 4), за результатами впровадження якої відбувається процес природного накопичення або примусового впровадження змін, що забезпечує появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію вже діючих у цій сфері з метою підвищення рівня розвитку людського капіталу.

Архітектоніка концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки представлена двома складовими: теоретичним та науково-практичним концептами. Концептуальним ядром є побудова теоретичного базису шляхом формування методології дослідження, визначення базисних категорій предмета дослідження й принципів. Науково-практичний концепт визначає інструментарій оцінювання, методи, механізми впливу на об'єкт з метою зміни його якісних характеристик та інструменти, що забезпечують реальну дію механізмів.

Визначено базові принципи інституціонального розвитку людського капіталу в національній економіці, що забезпечують формування цивілізованих економічних відносин у суспільстві та надають імпульс для економічного зростання й підвищення добробуту населення: гарантування невід'ємних прав і свобод особистості; створення стимулів для зростання ефективності виробництва; рівні умови для зростання життєвого рівня всіх соціальних груп населення; наявність ефективного контролю над дотриманням чинних і нових формальних правил, які регламентують соціально-економічні відносини особистості й суспільства із застосуванням санкцій, передбачених законом, до всіх порушників. Формування концепції ґрунтується на таких векторах, як: виділення існуючих і формування нових інститутів та інституцій; пошук ефективних механізмів розвитку людського капіталу. Розвиток інститутів людського капіталу визначається системою стимуляторів, але водночас стримується системою обмежень, контролю та покарань.

Представлено два паралельні методи інституціонального розвитку людського капіталу в національній економіці. По-перше, органи влади проводять реформи, в основі яких розробка та впровадження формальних правил. По-друге, існуючі традиції та звичаї є інституціональною основою консервації традиційних відносин, що базуються на звичайній системі цінностей і мотивації діяльності індивідів.

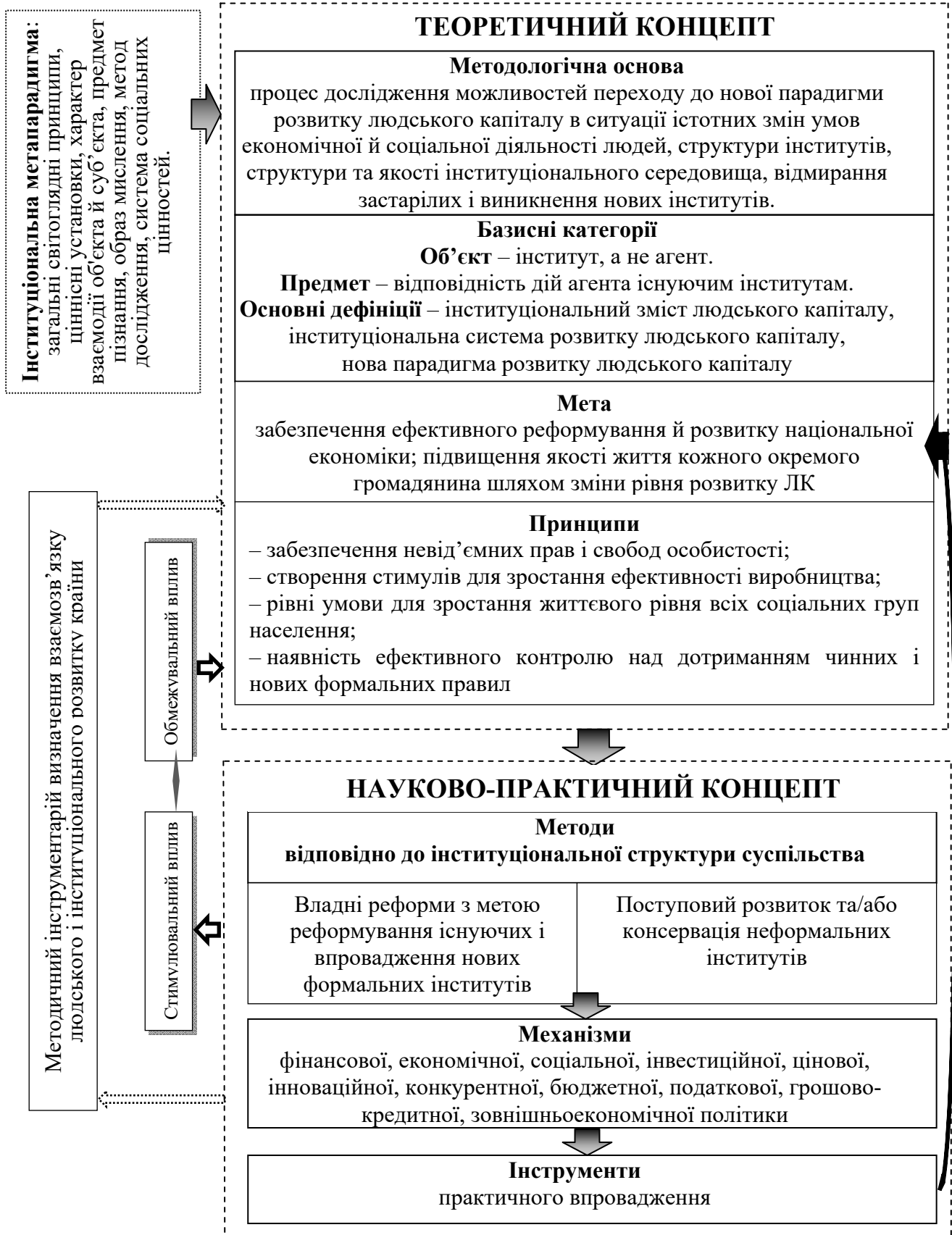


Рис. 4. Концепція інституціонального розвитку людського капіталу

Після вибору методу застосовують відповідні механізми розвитку людського капіталу, які пов'язують інші змістовні частини й забезпечують їх взаємодію. Мета реалізується через функціонування окремих механізмів

фінансової, економічної, соціальної, інвестиційної, цінової, інноваційної, конкурентної, бюджетної, податкової, грошово-кредитної, зовнішньоекономічної політики. Практичне впровадження концепції відбувається через реалізацію відповідних інструментів шляхом здійснення заходів у галузі освіти, охорони здоров'я, науки, культури.

У четвертому розділі – **«Моделювання інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки»** – досліджено моделі розвитку людського капіталу національної економіки; удосконалено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу; удосконалено науково-практичні рекомендації щодо застосування методичного інструментарію визначення взаємозв'язку розвитку людського капіталу та інституціональної системи країни.

Проаналізовано ефективність та оцінено наслідки функціонування економічної моделі національної економіки, що сформувалася як результат революційного реформування базисних інститутів суспільства й призвела до глибинних негараздів, зокрема у сфері розвитку людського капіталу. До них зараховано наступне: падіння соціального рівня життя населення, соціальну незахищеність, поляризацію людей за рівнем життя, низький рівень зайнятості населення, низький рівень оплати праці, неефективну систему надання соціальних послуг, втрату довіри до влади з боку населення й бізнесу, відкритість економіки та появу нових негативних соціально-економічних явищ (міграція, відтік інтелектуальної і професійної еліти), консервування України на позиції країни «глобальної периферії», інфляційні процеси, посилення навантаження на підприємства легального сектору через штучне підвищення мінімальної заробітної плати та підвищення тарифів, непродуману систему оподаткування, ігнорування бізнесом формальних і неформальних норм соціальної відповідальності, структурні диспропорції.

Визначено імперативи побудови моделі розвитку людського капіталу національної економіки: перетворення знань, інтелекту на базовий ресурс економічного розвитку; перетворення інформації на провідний інструмент економічного зростання; перевага третинного сектору економіки; розвиток електронного ринку товарів і послуг, віртуалізація економіки; розвиток хмарних технологій, глобальних мережевих комунікацій та їх конкуренції; зміна змісту людського капіталу через креативність і творчу активність та зміна його ролі в суспільному розвитку. Обґрунтовано, що процес інституціональних змін розвитку людського капіталу зумовлений: а) схильністю людини до непрагматичної творчої діяльності та експериментування як головного джерела соціальних, наукових і технічних змін; б) конфліктами між самими інститутами та їх інерційністю.

Удосконалено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу, яка містить такі елементи: внутрішні й зовнішні чинники, що детермінують процес змін та впливають на характер і масштаб ефектів трансформації; процес інституціональних змін, що охоплює еволюцію систем прийняття рішень, які уможливають зміни моделей поведінки та еволюцію економічних агентів; наслідки трансформацій, що складаються з технічних, інфраструктурних, структурних і соціальних результатів. Інституціональна

модель розвитку людського капіталу окреслює перспективи для пошуку шляхів переходу до економіки знань і перетворення людини з фактора виробництва на мету господарської діяльності (рис. 6).

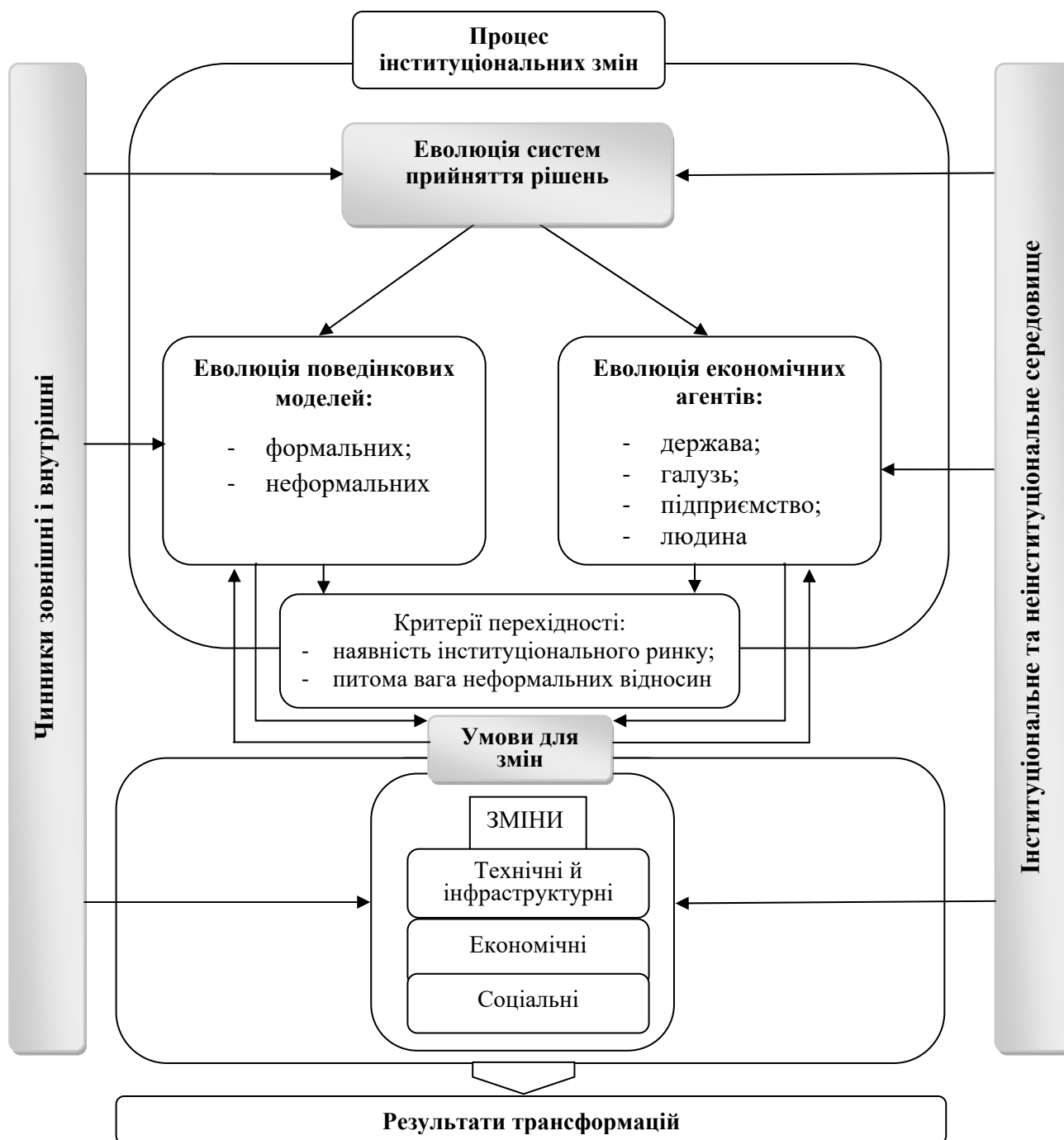


Рис. 6. Модель інституціональних змін розвитку людського капіталу

Визначено вагомі умови для змін, якими виступають: інституціональне середовище, ринкові трансакції, інституціональні операції, інституціональний ринок, інституціональна рівновага, способи блокування потенційно ефективних інституціональних змін. Сформульовано в рамках моделі інституціональних змін розвитку людського капіталу критерії перехідності людського капіталу на новий рівень розвитку: 1) наявність в економічній системі країни

інституціонального ринку, на якому діють правила, що стосуються різних типів економічних систем; 2) питома вага неформальних економічних відносин. Відбір варіантів інституціональних змін за критерієм ефективності (як різновид ринкового відбору) обмежено раціональними економічними агентами. Результатом упровадження моделі стають нововведення в розвитку людського капіталу, що проходять через фільтр відбору за критерієм ефективності, які з урахуванням ефекту зростання віддачі та випадковості первинного вибору набувають масового поширення.

За результатами дослідження доведено гіпотезу щодо наявності зв'язку між індексом людського капіталу та розвитком інституціональної системи країни. Теоретико-методологічні дослідження надали змогу визначити показники, що описують вплив чинників на розвиток людського капіталу, і згрупувати їх (табл. 2).

Таблиця 2

**Показники чинників впливу на розвиток людського капіталу
національної економіки за групами**

Групи					
Політико-правові чинники	Економічні чинники	Соціальні чинники	Організаційно-адміністративні і інформаційно-комунікаційні чинники	Науково-технологічні чинники	Інституціональні чинники
регуляторна політика	рівень ВНД на душу населення	Рівень народжуваності	індекс конкурентоспроможності країн	кількість нових технологій	свобода бізнесу свобода ринку праці
рівень корупції	рівень інвестицій	Рівень смертності	конкурентоспроможність працівників	витрати на інновації	монетарна свобода свобода торгівлі
рівень бюрократії	мінімальна зарплата	витрати на охорону здоров'я	доступ до Інтернету	витрати на науку	свобода інвестицій фінансова свобода
торговельно-економічна політика	рівень споживчих цін	витрати на культуру	комп'ютерне забезпечення	витрати на наукові дослідження	фіскальне здоров'я державні витрати
ефективність прийняття законів	рівень безробіття	індекс екологічної ефективності	доступ до систем зв'язку	витрати на енергозберігаючі технології	податковий тягар урядова порядність
рівень дотримання норм, законів	коефіцієнт трудової міграції	коефіцієнт заміщення пенсій	забезпечення системами зв'язку	захист інтелектуальної власності	ефективність судової системи захист прав власності

Проведено відбір показників, що описують залежність розвитку людського капіталу від розвитку інституціональної системи країни, до яких увійшли політико-правові, економічні, соціальні, інституціональні, із застосуванням експертного методу аналізу.

На підставі висунутої гіпотези розроблено аналітичну модель оцінювання розвитку людського капіталу національної економіки, за допомогою якої розраховано рівень розвитку людського капіталу національної економіки:

$$РЛК = \sum_{i=1}^n ПП_i \times \left(\sum_{j=1}^m EK_j / m \right) \times \left(\sum_{k=1}^p CO_k / p \right) / \sum_{l=1}^q IH_l, \quad (1)$$

де РЛК – рівень розвитку людського капіталу;
n – кількість показників групи політико-правових чинників;
m – кількість показників групи економічних чинників
p – кількість показників групи соціальних чинників;
q – кількість показників групи інституціональних чинників;
i – номер показника групи політико-правових чинників, $i = 1, 2, \dots, n$;
j – номер показника групи економічних чинників, $j = 1, 2, \dots, m$;
k – номер показника групи соціальних чинників, $k = 1, 2, \dots, p$;
l – номер показника групи інституціональних чинників, $l = 1, 2, \dots, q$;
 ПП_{*i*} – *i*-й показник групи політико-правових чинників;
 ЕК_{*j*} – *j*-й показник групи економічних чинників;
 СО_{*k*} – *k*-й показник групи соціальних чинників;
 ІН_{*l*} – *l*-й показник групи інституціональних чинників.

Запропонована модель враховує показники розвитку інституціональної системи країни та надає змогу встановити взаємозв'язок між розвитком людського капіталу й інституціональної системи країни. Завдяки цьому можна розробляти прогнози динаміки рівня розвитку людського капіталу залежно від політико-правових, економічних, соціальних, інституціональних змін та визначати державну політику щодо його сталого підвищення.

За результатами розрахунку кореляційної матриці зроблено висновок про значну залежність між індексом людського капіталу та інституціональними чинниками впливу, де існує тісний зв'язок, який є істотним і не випадковим.

Моделі показали, що найбільша залежність між індексом людського капіталу та інституціональними чинниками впливу існує: для країн з високим індексом людського капіталу та з високим валовим національним доходом на душу населення – державні витрати на робочу силу, податковий тягар; для країн із середнім індексом людського капіталу та із середнім валовим національним доходом на душу населення, до яких належить Україна, – свобода ринку праці, захист прав власності; для країн з низьким індексом людського капіталу та з низьким валовим національним доходом на душу населення – ефективність судової системи, урядова порядність.

За розрахованими коефіцієнтами регресії встановлено, якою мірою людський капітал чутливий до мінливості інституціональної системи, що надає змогу оцінювати, наскільки та які чинники затримують і прискорюють розвиток людського капіталу, розробляти прогнози зміни рівня людського капіталу.

У *п'ятому розділі* – **«Концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки»** – удосконалено науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки; удосконалено механізм обліково-аналітичного забезпечення, фінансовий, правовий, соціальний механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки; проаналізовано розвиток людського капіталу за результатами впровадження запропонованих механізмів.

Удосконалено науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки (рис. 7). Він передбачає: 1) обґрунтування економічних принципів і визначення законів, що становлять теоретичну сутність дії механізму; 2) упровадження механізму на національному рівні економіки і його комплексну реалізацію на галузевому, регіональному, організаційному та особистісному рівнях; 3) застосування обраних теоретичних важелів (законів і принципів управління) з метою вибору практичних важелів (методів та інструментів управління) відповідно до рівнів економіки, що надає змогу впливати на об'єкт управління і створювати інститути, що забезпечують еволюцію інституціональних правил; 4) урахування рівня інститутів і рівня інституцій – для забезпечення підпорядкованості організаційних змін інституціональним перетворенням для вирішення суспільних і приватних цілей людського капіталу шляхом створення системи стимулів і противаг у процесі прийняття рішень щодо розвитку людського капіталу.

Запропоновано використання економічних, соціальних, правових, фінансових, бюджетних, фіскальних методів, що реалізуються через використання формальних і неформальних інструментів управління відповідно до визначених домінант розвитку людського капіталу, головними з яких є формування культурної й освіченої нації, підвищення особистого освітньо-професійного рівня; сприяння обміну інноваційними знаннями та інформацією; зміцнення довіри до суспільних інституцій і влади.

Удосконалено механізм обліково-аналітичного забезпечення інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, що передбачає започаткування бухгалтерського обліку людського капіталу в Національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку України та його відображення в Плані рахунків бухгалтерського обліку України: у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» в підрозділі «Склад витрат» у складі «Інших прямих витрат», «Змінних загальновиробничих та постійних розподілених загальновиробничих витрат», «Нерозподілених постійних загальновиробничих витрат» і «Наднормативних виробничих витрат» виділити окремо «Витрати на людський капітал», а «Прямі витрати на оплату праці» включити до елементу «Прямі витрати на людський капітал».

рахунків бухгалтерського обліку до рахунку 12 «Нематеріальні активи» субрахунок 126 «Людський капітал».

Удосконалено фінансову складову механізму інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки – запровадження місцевого обов'язкового збору на соціальне відтворення людського капіталу в розмірі 0,5% фонду заробітної плати роботодавця.

Запропоновано правове забезпечення розвитку та функціонування людського капіталу. Визначено, що в період нестабільності в країні широко застосовують незаконні методи збагачення. Збільшення власних накопичень – одна з провідних самомотивацій особистості до життєдіяльності, активного заробітку грошей. Виявлено глибинні причини використання людського капіталу національної економіки в тіньовому секторі сучасної економіки України, серед яких такі: низька свідомість роботодавців і найманих осіб – носіїв людського капіталу; прагнення роботодавців значно скоротити власні витрати на високоякісний та професіональний або ж некваліфікований людський капітал; матеріальна мотивація працівника – підвищення рівня неофіційної оплати праці порівняно з рівнем офіційної зарплати за рахунок несплати податків; низький рівень доходів населення, яке спроможне купувати дешеву продукцію з низькою собівартістю, вироблену в тіньовому секторі; високий рівень безробіття і як наслідок – готовність людського капіталу працювати будь-де на будь-яких умовах; зростання рівня безробіття, в умовах якого підприємства, що офіційно працюють, не можуть забезпечити роботою всіх охочих, а соціальна підтримка осіб, які не працюють, відсутня або слабка; відсутність дієвого механізму соціального захисту та пенсійного забезпечення людського капіталу, який стимулював би людський капітал продавати себе та позиціонуватися на ринку праці виключно в законному секторі; існування незахищених та мало захищених верств населення, які мають обмежені можливості працевлаштування; недосконалість українського законодавства.

Запропоновано впровадження заходів протидії нелегальному працевлаштуванню в Україні: запровадження та реалізація системи державного медичного страхування (у якій саме роботодавець стає гарантом медичного страхування працівника), підвищення рівня державних гарантій у сфері оплати праці, створення народних (соціальних) контрольних органів за дотриманням законодавства про працю, ідеологічна й освітня підтримка людського капіталу з питань його використання на ринку праці.

Удосконалення соціальних механізмів інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки передбачає ідеологічну, іміджеву та освітню підтримку людського капіталу з питань його використання на ринку праці. Перспективним напрямом інвестицій у людський капітал виявився міжнародний експорт освітніх послуг.

У рамках інституціональної метапарадигми визначено, що сучасний розвиток постіндустріального суспільства й економіки знань вимагає та дає можливість здійснити принципові зміни в системі освіти на основі використання інформаційних технологій, під впливом яких людський капітал набуває здатності самостійно продукувати нові інтелектуальні здібності своєї діяльності,

створені ефектом синергії, що виходять за межі чинних освітніх програм і методів навчання. Використання наведеної технології для характеристики людського капіталу надає підстави методологічно визначити, що його розвиток можна подати як результат дії інтелектуального принтера 5D. Освіта виступає як інтелектуальний капітал нової економіки, в якій знання та вміння стають «інтелектуальним принтером 5D». Інтелектуальний принтер 5D розвитку людського капіталу подано як інституціонально-інформаційну систему формальної, неформальної та інформальної освіти, що поєднує різні форми й методи освітньої діяльності. Функціонування цієї системи створює синергетичний ефект від такої діяльності людини та друкує сучасний людський капітал, який здатний опрацьовувати отриману інформацію й самостійно генерувати на її основі нові ідеї, бути новатором.

На основі розробленої концепції інституціонального розвитку людського капіталу, запропонованих практичних механізмів інституціонального розвитку людського капіталу надано рекомендації щодо підвищення рівня людського капіталу національної економіки. У підсумку реалізації заходів проведена комплексна діагностика людського капіталу великих підприємств. За результатами дослідження на 73% підприємств спостерігається стійка тенденція до зростання показника розвитку людського капіталу. Аналіз динаміки розвитку людського капіталу на підприємствах у розрізі категорій та компонент людського капіталу свідчить про економічну ефективність запропонованих у роботі впроваджень та сприяє збільшенню ринкової вартості підприємства.

ВИСНОВКИ

У дисертації теоретично обґрунтовано та запропоновано нове вирішення науково-прикладної проблеми щодо теоретико-методологічних і прикладних аспектів формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. За результатами дослідження зроблено такі висновки теоретичного, методологічного й практичного характеру.

1. Розкрито генезу теорій розвитку людського капіталу, що стало основою для обґрунтування методології й визначення нових підходів до інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Дослідження базується на загальному припущенні про те, що слабкий розвиток людського капіталу є головною причиною відсутності системних інституціональних перетворень і низької ефективності реформування та розвитку національної економіки. Причиною недостатнього розвитку людського капіталу визначено відсутність системного підходу до його реформування та розвитку й відповідної державної програми або стратегії, що відповідають сучасним вимогам. Розробка такої стратегії потребує наукового обґрунтування інституціональної системи (інститутів, моделей, концепцій) розвитку людського капіталу національної економіки.

2. Узагальнено та уточнено зміст окремих дефініцій, введено нові категорії. Термін «людський капітал» визначено як нематеріальний актив, що є

сукупністю вроджених і набутих якісних та кількісних властивостей людини, яка генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу (матеріального, духовного, фізичного), стає рушійною силою розвитку економічного агента й ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві. Людський капітал завжди розглядають як підставу для отримання економічного доходу. Авторський погляд докорінно відрізняється від усталеного, оскільки людський капітал розкрито як такий, що приносить не тільки економічний дохід, а й моральне задоволення, духовний комфорт, фізичне здоров'я. Введено нову категорію – «інтелектуальний принтер 5D», під якою розуміється інституціонально-інформаційна система формальної, неформальної та інформальної освіти, що створює синергетичний ефект від такої діяльності людини й друкує сучасний людський капітал, здатний опрацьовувати отриману інформацію та самостійно генерувати на її основі нові ідеї й рішення.

3. Набула подальшого розвитку систематизація компонентів людського капіталу, зокрема інституціональних. Економічно доцільне виокремлення таких компонентів людського капіталу національної економіки, які формують елітний конкурентоспроможний потенціал держави, здатний продукувати високоякісний валовий національний продукт: фізіологічний, психологічний, освітній, соціальний, творчий, культурний, інтелектуальний, моральний, креативний, науковий, політичний, правовий, організаційно-підприємницький, інформаційний, мобільний, міграційний, мотиваційний, комунікативний, професійний капітали, когнітивний, соціум-капітал, капітал безпеки. До інституціонального компонента людського капіталу віднесено моральний, політичний, правовий, інформаційний капітали.

4. Розкрито інституціональний зміст людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми, який стає результатом аналізу дії агентів у соціальному просторі, що включає різні інститути, та обмежується у своїх діях інституціональною структурою суспільства. Інституціональний зміст людського капіталу становлять інституціональна конфігурація розвитку людського капіталу, його інституціональна структура, інституціональні та неінституціональні компоненти, їх взаємодія й вплив на формування людського капіталу. Встановлено, що спонукальними мотивами дії людського капіталу як агента інституціонального середовища стають як забезпечення особистісних інтересів, так і прагнення до відповідності дій та поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституціональному середовищі.

5. Удосконалено методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки, що, на відміну від існуючих, на базі запропонованих класифікацій наряду з традиційними складовими враховує складові інституціонального середовища функціонування людського капіталу. Запропоновано класифікувати людський капітал за такими критеріями: масштабом, рівнем, мобільністю, унікальністю, інвестиційним спрямуванням, місцями здобуття освіти, носієм, стадіями формування, можливістю відчуження, сферою й характером використання, включеністю в суспільну практику, ступенем реалізації та розкриття, формою набуття, ліквідністю, суспільною роллю, інноваційністю, мірою інституціоналізації.

6. Розроблено та теоретично обґрунтовано модель інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу на основі розширення та публічної формалізації неформальних інститутів інклюзії людського розвитку в складі добробуту, персоніфікованих параметрів якості життя, нарощування стратегічних властивостей людського капіталу, механізмів його капіталізації, суспільної легітимації, що сприятиме зміні фокусу соціальної, фінансово-кредитної та фіскальної політики в напрямі інклюзивного й сталого розвитку людського капіталу.

7. Сформульовано та обґрунтовано поняття «інституціональна система розвитку людського капіталу» як синтез сукупності рівнів, інститутів людського розвитку (базових, комплементарних), інституцій та середовищ, які перебувають у певних взаємозв'язках і відносинах між собою, утворюють ієрархічний зв'язок, детермінують створення та дію відповідних інституцій, що ґрунтується на природному накопиченні або примусовому впровадженні базових інститутів, здатних забезпечити появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію діючих, убезпечує й сприяє розвитку людського капіталу. Визначено структурні елементи інституціональної системи розвитку людського капіталу: цільова й інституційна підсистеми, підсистема управління інституціями людського капіталу, підсистема реалізації стратегії, що забезпечує зміну властивостей людського капіталу в напрямі, який сприяє зростанню ефективності та результативності економіки, одночасно задовольняє соціально-економічні потреби людського капіталу.

8. Проведено системний аналіз розвитку людського капіталу та інституціонального середовища на міжнародному рівні. Україна посідає 50-те місце в рейтингу індексу людського капіталу 157 країн після Болгарії, Китаю, В'єтнаму, Об'єднаних Арабських Еміратів. Найближчі сусіди після України – Монголія та Туреччина. Україна втрачає 35% валового доходу внаслідок дефіциту людського капіталу. Виявлено, що середовище функціонування людського капіталу визначає вектори його розвитку. У щорічному рейтингу економічної свободи країн, який став базовим визначенням інституціоналізації суспільства, Україна посіла 150-те місце зі 180 країн світу та увійшла до групи «країн з переважно невільною економікою», що свідчить про значну обмеженість інституту економічної свободи в державі та визначає існуючі обмеження для розвитку людського капіталу. За допомогою аналізу підтверджено, що інституціональне середовище повільно піддається змінам. Але Україна має значні досягнення, піднявшись зі 166-ї позиції в 2017 р. на 150-ту в 2018 р.

9. Подано концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, яку сформовано на основі нової інституціональної парадигми економічного розвитку, що являє собою взаємопов'язану сукупність теоретичного (методології дослідження, понятійно-категоріальний апарат і принципи) та науково-практичного (інструментарій оцінювання, методи, механізми й інструменти розвитку) концептів. Можливості переходу до нової концепції розвитку людського капіталу національної економіки визначаються потребою в трансформації стандартних теоретичних уявлень про економічні явища внаслідок істотних змін умов економічної діяльності людей та структури

інституціонального середовища економіки. За результатами реалізації концепції відбувається процес упровадження змін, що забезпечує появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію вже діючих у цій сфері з метою підвищення рівня розвитку людського капіталу.

10. Удосконалено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу, яка містить такі елементи: внутрішні та зовнішні чинники, що детермінують процес змін та впливають на характер і масштаб ефектів трансформації; процес інституціональних змін, що охоплює еволюцію систем прийняття рішень, які уможливають зміни моделей поведінки та еволюцію економічних агентів; наслідки трансформацій, що складаються з технічних, інфраструктурних, структурних та соціальних результатів. Сформульовано критерії перехідності людського капіталу на новий рівень розвитку: наявність в економічній системі країни інституціонального ринку, на якому пропонуються правила, що стосуються різних типів економічних систем; питома вага неформальних економічних відносин. Модель окреслює перспективи для пошуку шляхів переходу до економіки знань і перетворення людини з фактору виробництва в мету господарської діяльності.

11. Доведено наявність зв'язку між рівнем розвитку людського капіталу країни та інституціональної системи країни на основі розробленої економіко-математичної моделі. Для дослідження якісної й кількісної оцінки взаємозв'язків між рівнем розвитку людського капіталу країни та розвитком її інституціональної системи побудовано аналітичну модель, яка враховує показники розвитку інституціональної системи країни, надає можливість розробляти прогнози динаміки рівня розвитку людського капіталу від політико-правових, економічних, соціальних, інституціональних змін та визначати державну політику щодо його сталого підвищення. Моделі показали, що найбільша залежність між індексом людського капіталу та інституціональними чинниками впливу існує: для країн з високим індексом людського капіталу та з високим валовим національним доходом на душу населення – державні витрати на робочу силу, податковий тягар; для країн з середнім індексом людського капіталу та з середнім валовим національним доходом на душу населення, до яких належить Україна, – свобода ринку праці, захист прав власності; для країн з низьким індексом людського капіталу та з низьким валовим національним доходом на душу населення – ефективність судової системи, урядова порядність.

12. Удосконалено науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки, що являє собою сукупність теоретичних правил і практичних методів управління інститутами людського капіталу на всіх рівнях, структуру якого сформовано з урахуванням обґрунтованих законів і принципів управління. Використання суб'єктом управління практичних методів та інструментів забезпечує необхідний вплив на стан окремих інститутів людського капіталу й у цілому на середовище (інституціональну еволюцію), що, у свою чергу, забезпечує динаміку організаційних структур (організаційну еволюцію) і загалом сприяє створенню умов для розвитку людського капіталу на національному, галузевому, регіональному, організаційному та особистісному рівнях.

13. Удосконалено механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки:

– обліково-аналітичного забезпечення, що уособлюють започаткування бухгалтерського обліку людського капіталу в Національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку України та його відображення в Плані рахунків бухгалтерського обліку України, а саме запропоновано виділяти окремо «Витрати на людський капітал», «Людський капітал»;

– фінансовий – обґрунтовано пропозицію щодо запровадження місцевого обов'язкового збору на соціальне відтворення людського капіталу в розмірі 0,5% фонду заробітної плати роботодавця;

– правові – запропоновано для протидії нелегальному залученню людського капіталу на ринку праці в Україні запровадити та реалізувати системи державного медичного страхування (де роботодавець стає гарантом медичного страхування працівника), підвищення рівня державних гарантій у сфері оплати праці, створення народних контрольних органів за дотриманням законодавства про працю;

– соціальні – запропоновані ідеологічна, іміджева та освітня підтримка людського капіталу з питань його використання на ринку праці. Перспективним напрямом інвестицій у людський капітал виявився міжнародний експорт освітніх послуг.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Коломієць В. М. Інституціональні передумови розвитку людського капіталу. *Інституціональні трансформації в економіці України*: монографія / за заг. ред. В. М. Коломієць. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2017. С. 7–33. (9,67 д. а.; особистий внесок автора: розділ «Інституціональні передумови розвитку людського капіталу» – 1,03 д. а.)

2. Коломієць В. М. Природа людського капіталу та його роль в національній економіці. *Sozioökonomische und rechtliche Faktoren der sozialen Entwicklung unter den Bedingungen der Globalisierung*: kollektive Monographie in 2 Bänden / Hrsg. von Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor Yu. V. Pasichnyk. Steyr: Shioda GmbH, 2018. В. 1. Р. 414–422. (30,35 д. а.; особистий внесок автора: досліджено еволюційний розвиток людського капіталу, виокремлено особливості його функціонування в національній економіці – 0,51 д. а.)

3. Коломієць В. М. Процеси становлення людського капіталу в умовах перебудови інституціонального середовища. *Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст*: монографія / за ред. М. М. Радевої. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2018. С. 141–214. (16,92 д. а.; особистий внесок автора: визначено ключові напрями, що зумовлюють ефективність становлення людського капіталу в Україні – 3,63 д. а.)

4. Коломієць В. М. Розвиток людського капіталу національної економіки: інституціональний підхід: монографія. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2019. 360 с. (16,85 д. а.). (Рецензію В. Д. Якубенко опубліковано у фаховому виданні –

міжнародному науковому журналі «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2019. № 4. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/155618639634.pdf>.

5. Коломієць В. М. Людський капітал: від теорії до практики: монографія. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2019. 160 с. (6,56 д. а.)

Статті в наукових фахових виданнях України

6. Коломієць В., Радєва М. Реформування пенсійного забезпечення в Україні: інституційні аспекти. *Інституціональний вектор економічного розвитку*: зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». 2009. Вип. 2 (2). С. 90–97. (0,5 д. а.; особистий внесок автора: надано пропозиції щодо інституційного підґрунтя реформування пенсійного забезпечення громадян в Україні – 0,4 д. а.)

7. Коломієць В., Коломієць О. Соблюдение трудовых прав граждан в системе управления предприятием. *Інституціональний вектор економічного розвитку*: зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». 2011. Вип. 4 (1). С. 69–73. (0,4 д. а.; особистий внесок автора: виокремлено основні причини порушення трудових прав людини – 0,3 д. а.)

8. Коломієць В. М. Використання людського капіталу національної економіки на ринку праці України. *Управління розвитком*. 2017. № 3–4 (189–190). С. 115–121. (0,81 д. а.)

9. Коломієць В. М. Аналітична характеристика практики функціонування людського капіталу в Україні та інших країнах світу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 1 (18). С. 349–355. URL: http://www.easterneurope-bm.in.ua/index.php/18_2019/57.pdf. (0,58 д. а.). Електронне фахове видання.

Статті в наукових періодичних виданнях іноземних держав та в наукових фахових виданнях України, внесених до міжнародних наукометричних баз

10. Коломієць В. М. Розвиток підходів до визначення людського капіталу у зарубіжних дослідженнях. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 11/1. С. 68–72. (0,57 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Index Copernicus*.

11. Коломієць В. М. Забезпечення зростання національної економіки шляхом вкладень в людський капітал. *Економіка і управління*. 2017. № 3 (75). С. 14–20. (0,60 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Index Copernicus*.

12. Коломієць В. М. Інституціональна парадигма розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. 2018. № 3 (482). С. 26–31. (0,61 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *Ulrichsweb Global Serials Directory, RePEc, PИHЦ, Index Copernicus, DOAJ, CiteFactor, Academic Journals Database, SIS, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, InfoBase Index, OpenAire i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Coціонет, Open Access Library, J-Gate, Google Scholar, ResearchBib*.

13. Коломієць В. М. Освіта як форма інвестицій в людський капітал національної економіки. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 139–144. (0,55 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Index Copernicus*.

14. Коломієць В. М. Компоненти людського капіталу національної економіки. *Modern Economics*. 2018. № 8 (2018). С. 71–79. DOI:

[https://doi.org/10.31521/modecon.V8\(2018\)](https://doi.org/10.31521/modecon.V8(2018)). (0,76 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: DOAJ, JIFACTOR, SIS, Google Scholar, ReserchBib, Jornal Factor, DRJI. Електронне фахове видання.

15. Коломієць В. Інтеграція України в мирову економіку. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2015. № 43 (3/2015). Р. 343–351. (0,4 д. а.)

16. Коломієць В. М. Впливовість компонентів людського капіталу на тривалість його використання. *Ефективна економіка*. 2018. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=5&y=2018>. (0,53 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: Index Copernicus, Google Scholar. Електронне фахове видання.

17. Коломієць В. М. Теоретичні та методичні засади оцінки людського капіталу. *Проблеми економіки транспорту*. 2018. № 16. С. 60–67. (0,78 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: Ulrichsweb Global Serials Directory, Google Scholar, WorldCat, BASE, SIS, UIF.

18. Коломієць В. М. Зміна інституціональної моделі людського капіталу національної економіки України. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова: Серія «Економіка»*. 2018. Т. 23. Вип. 8 (73). С. 39–42. URL: http://www.visnyk-onu.od.ua/journal/2018_23_8/9.pdf. (0,51 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази Index Copernicus.

19. Коломієць В. М. Фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 24. Ч. 2. С. 74–78. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/-24_2_2019ua/-16.pdf. (0,65 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази: Index Copernicus.

20. Kolomiiets V. Struggle against corruption abuse as a means to ensure human capital institutionalization of human capital. *International scientific journal «Internauka». Series: «Economic Sciences»*. 2019. № 3 (Березень). С. 61–65. (0,58 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: Polish Scholarly Bibliography; ResearchBib; Ulrichsweb Global Serials Directory; Google Scholar; Bielefeld Academic Search Engine (BASE); Electronic Journals OTLibrary; Open J Gate; Academic keys.

21. Коломієць В. М. Формування системи людського капіталу в національній економіці. *Ефективна економіка*. 2019. № 3. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.3.50. (0,70 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: Index Copernicus, Google Scholar. Електронне фахове видання.

22. Коломієць В. Н. Реалізація кадрового потенціала кооперативного бізнесу. *Studium*. 2012. Вип. 3–4 (24–25). URL: <http://saransk.ruc.su/upload/-medialibrary/-635/ygtvcudkkicilmwb.pdf>. (0,27 д. а.). Електронне періодическе научне издание.

23. Коломієць В. М. Методологічне обґрунтування досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної теорії. *Проблеми економіки*. 2019. № 1 (39) 2019. С. 128–133. (0,61 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: Ulrichsweb Global Serials Directory, RePEc, PIHЦ, Index Copernicus, DOAJ, EBSCOhost, Academic Journals Database, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, OpenAire, WorldCat, SUNCAT, Соціонет, J-Gate, Google Scholar, ProQuest, Research Bible.

24. Коломієць В. М. Дослідницька програма інституціонального розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. 2019. № 3 (494). С. 8–13. (0,64 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *Ulrichsweb Global Serials Directory, RePEc, PИИЦ, Index Copernicus, DOAJ, Academic Journals Database, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, OpenAIRE i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Соціонет, Open Access Library, J-Gate, Google Scholar, ResearchBib*.

25. Коломієць В. М. Інституціональна структура людського капіталу. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2019. № 1 (17). С. 26–32. (0,65 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *eLIBRARY.RU, Google Scholar, Index Copernicus, BASE*.

26. Коломієць В. М. Моделирование развития человеческого капитала в институциональной среде для обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія*. 2019. № 2 (265). С. 13–32. (0,67 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *eLIBRARY.ru, Google Scholar*.

27. Коломієць В. М. Динаміка розвитку людського капіталу: міжнародні спостереження та Україна. *Управління проектами та розвиток виробництва: зб. наук. пр.* 2019. № 1 (69). С. 5–10. (0,52 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Google Scholar*.

28. Коломієць В. М. Аналіз практики функціонування людського капіталу національної економіки. *Бізнес Інформ*. 2019. № 4 (482). С. 26–31. (0,61 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *Ulrichsweb Global Serials Directory, RePEc, PИИЦ, Index Copernicus, DOAJ, Academic Journals Database, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, OpenAIRE i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Соціонет, Open Access Library, J-Gate, Google Scholar, ResearchBib*.

29. Коломієць В. М. Інституціональні сприяння та обмеження розвитку людського капіталу: теорія, факти, цифри. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 4'2019. С. 35–40. (0,66 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Index Copernicus*.

30. Коломієць В. М. Людський капітал та людський розвиток: зростання в національній економіці. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 37. С. 220–225. (0,55 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Index Copernicus*.

31. Kolomiets V., Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. Vol. 3 (2017). № 5, December. P. 289–293. (0,64 д. а.; особистий внесок автора: визначено змістовну наповненість людського капіталу в контексті інституціоналізму – 0,4 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, ESCI by Web of Science*.

32. Radieva M., Kolomiets V. Human capital functioning in strategic management of the national economy. *Technology transfer: innovative solutions in Social Sciences and Humanities*. 2019–03–29. P. 23–25. DOI: 10.21303/2613-5647.2019.00929. (0,5 д. а.; особистий внесок автора: обґрунтовано інструменти розвитку людського капіталу при розробці стратегії управління економікою – 0,4 д. а.). Журнал включено до наукометричної бази *Scopus*.

33. Tkach A., Kolomiets V., Radieva M. Institutional platforms transformation of the economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. Vol. 5 (2019). № 2, March. P. 226–234. (1,03 д. а.; особистий внесок автора: теоретично обґрунтовано інституціональну платформу розвитку інститутів людського капіталу – 0,63 д. а.). Журнал включено до наукометричних баз: *IndexCopernicus*, *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*, *ESCI by Web of Science*, *RePEc*, *ERIH PLUS*.

Статті в інших виданнях

34. Коломієць В. М. Условия и особенности подготовки человеческого капитала. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність: зб. наук. пр. / за заг. ред. М. М. Радевої*. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2017. С. 37–40. (0,22 д. а.)

35. Коломієць В. М. Людський капітал і проблеми його розвитку в умовах національної економіки. *Людина та суспільство: економічний та соціокультурний розвиток: зб. наук. пр.* Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2019. Вип. 3. С. 43–52. (0,53 д. а.)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

36. Коломієць В. М., Радева М. М. Формування трудового потенціалу під впливом інститутів та інституцій на підприємстві. *Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луганськ, 4–6 трав. 2009 р.)*. Луганськ, 2009. С. 166–167. (0,14 д. а.; особистий внесок автора: виокремлено інститути та інституції, що впливають на формування трудового потенціалу, – 0,1 д. а.)

37. Коломієць В. Н. Проблемы соблюдения конституционных гарантий трудовых прав граждан в Украине. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність: матеріали IV Міжнар. наук.-метод. конф. (Мелітополь, 4–6 верес. 2009 р.)*. Мелітополь: МІДМУ КПУ, 2009. С. 142–143. (0,1 д. а.)

38. Коломієць В. М., Коломієць О. В. Наслідки глобальної економічної кризи: процеси злиття та поглинань набирають обертів. *Україна-Турція: нові шляхи взаємодії соціально-економічних систем: матеріали Міжнарод. науч.-практ. семінара (Донець–Стамбул, 2011 г.)*. Донецьк, 2011. С. 40–42. (0,2 д. а.; особистий внесок автора: визначено вплив глобальної економічної кризи на людський розвиток – 0,1 д. а.)

39. Коломієць В. Н. Управление, формирование и развитие кадров кооперативного бизнеса. *Современные проблемы кооперации: материалы Международ. науч.-практ. конф., посвящ. 100-летию Рос. ун-та кооп. (Саранск, 30 окт. 2012 г.)*. Саранск: Принт-Издат, 2012. Ч. 2. С. 76–80. (0,3 д. а.)

40. Коломієць В. Н. Перспективность вложений в человеческий капитал как фактор повышения его конкурентоспособности. *Preparing a competitive specialist as a purpose of modern education: materials of the VI International scientific conference (Prague, November 20–21, 2017)*. Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2017. P. 11–13. (0,17 д. а.)

41. Коломієць В. М. До витоків тіньового залучення людського капіталу в економіку України. *Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика: V Міжнар. заочна наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 24 листоп. 2017 р.).* Запоріжжя: КПУ, 2017. С. 699–702. (0,23 д. а.)

42. Коломієць В. Н. Зарубежний опыт формирования дефиниции «человеческий капитал». *Экономическое обеспечение прав человека: труды V Междунар. науч.-практ. конф. (Харьков, 23 февр. 2018 г.).* Харьков, 2018. С. 3–7. (0,24 д. а.)

43. Коломієць В. Н. Человеческий капитал в обновленной институциональной среде. *Recent socio-economic problems of development of labor relations: materials of the IV International scientific conference (Prague, February 5–6, 2018).* Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2018. P. 4–7. (0,17 д. а.)

44. Коломієць В. М. Еволюційний поступ освіти – базова компонента формування людського капіталу. *Соціально-економічний розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 2018 р.).* Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2018. С. 176–177. (0,15 д. а.)

45. Коломієць В. М. Освітнє зростання людського капіталу в розвинутих країнах. *Приморські регіони: проблеми та траєкторії соціально-економічного розвитку: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 19 квіт. 2018 р.).* Одеса: МГУ, 2018. С. 18–21. (0,20 д. а.)

46. Коломієць В. М. Вплив на розвиток людського капіталу національної економіки стану охорони здоров'я населення. *Емерджентність економічних систем у сфері управління суспільним розвитком: тези доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (Черкаси, 18–19 квіт. 2018 р.).* Черкаси: Східноєвроп. ун-т економіки і менеджменту, 2018. С. 36–38. (0,20 д. а.)

47. Коломієць В. М. Доцільність освітніх інвестицій в людський капітал національної економіки. *Розвиток національної економіки в умовах змін ринкового середовища: проблеми та перспективи: зб. тез наук. робіт учасників Всеукр. наук.-практ. конф. (Одеса, 7 квіт. 2018 р.).* Одеса: ЦЕДР, 2018. С. 9–11. (0,15 д. а.)

48. Коломієць В. М. Історичне походження людського, соціального та інтелектуального капіталів. *Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 14 квіт. 2018 р.).* Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2018. С. 12–15. (0,20 д. а.)

49. Коломієць В. М. Людський капітал: формування від індивідуального до колективного. *Соціально-економічний розвиток України: цивілізаційний вибір: матеріали конф. (Мелітополь, 2018 р.).* Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2018. С. 58–61. (0,19 д. а.)

50. Коломієць В. М. Взаємозв'язок продуктивності та витрат на людський капітал національної економіки. *Проблеми та перспективи розвитку залізничного транспорту: матеріали 78 Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 17 трав. 2018 р.).* Дніпро, 2018. С. 353–354. (0,15 д. а.)

51. Коломієць В. М. Базові компоненти формування людського капіталу. *Economy and Society: a Modern Vectors of Development: II International scientific conference (Leipzig, April 27, 2018).* Leipzig: Baltija Publishing, 2018. P. 145–147. (0,22 д. а.)

52. Kolomiets V. N. Grounds for human capital accounts in International financial reporting standards. *Eastern european studies: economics, education and law: Proceedings of the International scientific Conference*. (Burgas, June 7–8, 2018). Burgas: Publishing House FLAT Ltd-Burgas, 2018. P. 92–94. (0,17 д. а.)

53. Коломієць В. Нагальна потреба вимірювання людського капіталу. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Мелітополь, 14 верес., 2018). Мелітополь, 2018. С. 46–50. (0,26 д. а.)

54. Коломієць В. М. Специфіка визначення людського капіталу для налагодження міжнародної системи його обліку. *Сучасні чинники розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики держави: економічні та інституціональні аспекти*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 27 жовт. 2018 р.). Запоріжжя: Запорізька держ. інженерна академія, 2018. С. 23–27. (0,25 д. а.)

55. Коломієць В. М. Доцільність формування, врахування та обліку людського капіталу для зростання міжнародної економіки. *Інвестиційно-інноваційні моделі розвитку підприємств в умовах сучасної нестабільності*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 27 жовт. 2018). Львів: ЛЕФ, 2018. С. 16–18. (0,16 д. а.)

56. Коломієць В. М. Фінансування витрат на розвиток людського капіталу в країнах Центральної та Східної Європи. *Європейська інтеграція: історичний досвід та економічні перспективи*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 жовт. 2018 р.). Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2018. С. 14–17. (0,22 д. а.)

57. Коломієць В. М. Вибір методики оцінки людського капіталу для бізнес-структури. *Integration of Business Structures: Strategies and Technologies: III International Scientific Conference* (Tbilisi, February 22th 2019). Tbilisi: Baltija Publishing, 2019. С. 83–85. (0,23 д. а.)

58. Коломієць В. Н. Возможные институциональные модели развития глобальных экономик. *Глобалізація сучасного світового господарства: стан, проблеми, ефективність*: тези наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. для студентів, аспірантів та молодих учених (Київ, 23 лют. 2019 р.). Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2019. С. 10–14. (0,21 д. а.)

59. Коломієць В. Н. Влияние институциональных трансформаций на национальную экономику. *Фінанси, аудит та соціальна економіка: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 23 лютого 2019 р.). Львів: ЛЕФ, 2019. С. 25–28. (0,21 д. а.)

60. Коломієць В. М. Врахування людського капіталу в міжнародних законодавчих документах: *Економічний розвиток України в контексті впровадження прогресивних інформаційних технологій та систем управління*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 25 лют. 2019 р.). Київ: ТОВ «ВІПО», 2019. С. 34–37. (0,25 д. а.)

61. Коломієць В. Н. Проблемные аспекты формирования институциональной платформы человеческого капитала. *Стратегії, проблеми та розвиток економічних систем в умовах глобальної нестабільності*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (Миколаїв, 2 берез. 2019 р.). Миколаїв: ММІРЛ ВНЗ «Університет “Україна”», 2019. С. 10–13. (0,20 д. а.)

62. Коломієць В. М. Трансформація людського капіталу як економічного потенціалу національної економіки України. *Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Одеса, 02 берез. 2019 р.). Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2019. С. 32–34. (0,21 д. а.)

63. Коломієць В. М. Вплив змін в інституційній системі на формування людського капіталу національної економіки України. *Ефективне управління економікою: теорія і практика*: матеріали наук.-практ. конф. (Рівне, 15–16 берез. 2019 р.). Херсон: Молодий вчений, 2019. С. 9–12. (0,24 д. а.)

64. Kolomiets V. Structuring human capital from the point of view of institutional theory. *Соціально-економічний розвиток України: цивілізаційний вибір*: матеріали конф. (Мелітополь, 2019 р.). Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2019. С. 65–67. (0,19 д. а.)

65. Kolomiets V. Human capital investigation: institutional context and methodology. *Economy and Society: the Modern Foundation for Human Development*: III International scientific conference (Leipzig, April 26, 2019). Leipzig: Baltija Publishing, 2019. P. 23–25. (0,23 д. а.)

АНОТАЦІЯ

Коломієць В. М. Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна, Дніпро, 2019.

У дисертаційній роботі теоретично обґрунтовано та запропоновано нове вирішення науково-прикладної проблеми щодо теоретико-методологічних і практичних аспектів формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Розкрито генезу теорій розвитку людського капіталу, що стало основою для обґрунтування методології й визначення нових підходів до інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Підкреслено, що слабкий розвиток людського капіталу є головною причиною відсутності системних інституціональних перетворень і низької ефективності реформування та розвитку національної економіки. Людський капітал визначено як нематеріальний актив, що є сукупністю вроджених і набутих якісних та кількісних властивостей людини, яка генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу, стає рушійною силою розвитку економічного агента й ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві. Людський капітал розкрито як такий, що приносить не тільки економічний дохід, а й моральне задоволення, духовний комфорт, фізичне здоров'я. Введено нову категорію – «інтелектуальний принтер 5D», під якою розуміється інституціонально-інформаційна система формальної, неформальної та інформальної освіти, що створює синергетичний ефект від такої діяльності людини й друкує сучасний людський капітал, здатний опрацьовувати отриману інформацію та самостійно

генерувати на її основі нові ідеї й рішення. Набула подальшого розвитку систематизація компонентів людського капіталу, зокрема інституціональних. Виокремлено інституціональні компоненти людського капіталу національної економіки. Запропоновано їх склад. Запропоновано класифікувати людський капітал за низкою критеріїв.

Розкрито інституціональний зміст людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми. Удосконалено методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки. Розроблено та теоретично обґрунтовано модель інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу на основі розширення та публічної формалізації неформальних інститутів інклюзії людського розвитку. Сформульовано та обґрунтовано поняття «інституціональна система розвитку людського капіталу».

Проведено системний аналіз розвитку людського капіталу й інституціонального середовища на міжнародному рівні, в Україні. Подано концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, яку сформовано на основі нової інституціональної парадигми економічного розвитку, що являє собою взаємопов'язану сукупність теоретичного та науково-практичного концептів. Розроблено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу. Доведено наявність зв'язку між рівнем розвитку людського капіталу країни та інституціональною системою країни на основі розробленої економіко-математичної моделі. Для дослідження якісної та кількісної оцінки взаємозв'язків між рівнем розвитку людського капіталу країни та інституціональними чинниками застосовано багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз.

Удосконалено науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки. Удосконалено механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Ключові слова: людський капітал, інститути, інституції, інституціональна система, інституціональний розвиток, розвиток людського капіталу, національна економіка.

ANNOTATION

Kolomiets V. M. Institutional system for the development of human capital of the national economy. – The manuscript.

Thesis for a Doctor of Economics degree in specialty 08.00.03 – Economics and Management of National Economy. – Dnipro National University of Railway Transport named after academician V. Lazaryan, Dnipro, 2019.

In the thesis, they theoretically substantiate and propose a new solution to the scientific and applied problem on the theoretical, methodological and practical aspects of the formation of the institutional system of human capital development of the national economy.

The genesis of theories of the development of human capital is revealed, it became the basis for substantiating the methodology and identifying new approaches to the institutional system of human capital development of the national economy. It is emphasized that the weak development of human capital is the main reason for the lack of systemic institutional reforms and the low efficiency of reforming and developing the national economy. Human capital is defined as an intangible asset, which is a combination of inherent and acquired qualitative and quantitative properties of a person, generates, supports, provides income growth, becomes a driving force for the development of an economic agent and initiatively affects all processes in society. Human capital is disclosed as bringing not only economic income, but also moral satisfaction, spiritual comfort, and physical health. A new category is introduced – the «5D Intelligent Printer», which is understood as the institutional information system of formal, non-formal and informal education, creates a synergistic effect from such human activities and prints modern human capital that can process the information received and independently generate new ideas and solutions. The systematization of the components of human capital, in particular institutional, is further developed. The institutional components of the human capital of the national economy are highlighted. Their composition is proposed. It is proposed to classify human capital according to a number of criteria.

The institutional content of human capital is revealed in the framework of the new institutional paradigm. The methodological approach to building the institutional structure of the human capital of the national economy is improved. A model for institutionalizing the development of high-quality and non-profit components of human capital based on the expansion and public formalization of informal institutions for the inclusion of human development is developed and theoretically substantiated. The concepts of «institutional system for the development of human capital» are formulated and justified.

A systematic analysis of the development of human capital and the institutional environment at the international level in Ukraine is carried out. The concept of the institutional development of human capital of the national economy is presented, which is formed on the basis of the new institutional paradigm of economic development, is an interconnected set of theoretical and scientific-practical concepts. A model of institutional changes in the development of human capital is developed. The existence of a relationship between the level of development of the country's human capital and the country's institutional system on the basis of the developed economic and mathematical model is proved. To study the qualitative and quantitative assessment of the relationships between the level of development of the country's human capital and institutional factors, multivariate correlation and regression analysis is used.

The scientific and methodological approach to the formation of a mechanism for managing the institutional system for the development of human capital of the national economy is improved. The mechanisms of the institutional system for the development of human capital of the national economy are improved.

Keywords: human capital, institutions, institutes, institutional system, institutional development, human capital development, national economy.

КОЛОМІЄЦЬ ВІКТОРІЯ МИКОЛАЇВНА

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

08.00.03 – економіка та управління національним господарством

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Підписано до друку 04.11.2019.

Формат 60x90/16. Друк цифровий. Папір офсетний.

Гарнітура Times. Умовн.-друк. арк. 1,8. Наклад 120 прим. Зам. № 104.

Видавець та виготовлювач ТОВ “Колор Принт”
72312, Запорізька обл., м. Мелітополь, вул. Університетська, 44/7
Тел. (0619) 46-50-20

Свідоцтво Державного комітету телебачення
і радіомовлення України про внесення суб’єкта
видавничої справи до Державного реєстру видавців та
виготівників видавничої продукції
Серія ДК № 3782 від 12.05.2010