

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Коломієць Вікторія Миколаївна

УДК 330.341.2:331.101.262

ДИСЕРТАЦІЯ

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

08.00.03 – економіка та управління національним господарством

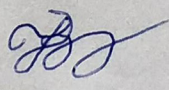
Подається на здобуття наукового ступеня

доктора економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на

відповідне джерело

 В.М. Коломієць

Примірник дисертації
ідентичний за змістом з іншими
примірниками поданими
до спеціалізованої вченої ради
Д 08.820.03

Науковий консультант

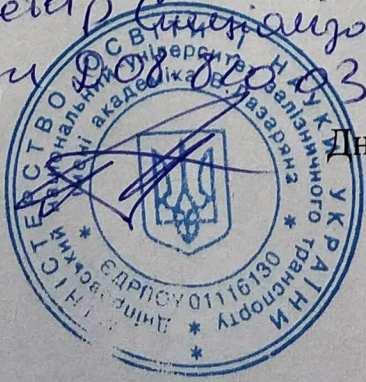
Головкова Людмила Степанівна,

доктор економічних наук, професор

Вчений секретар
вченої ради

Рекви 3.4

Дніпро – 2019



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 та практичних аспектів формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Розглянуто людський капітал як основу соціального, економічного, політичного розвитку національної економіки. 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 і кількісних властивостей людини. Сукупність цих характеристик генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу (матеріального, духовного, фізичного), стає рушійною силою розвитку економічного агента та ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві.

Визначено, що ефективне застосування людського капіталу може приносити моральне задоволення, духовний комфорт, фізичне здоров'я самій людині, що забезпечує основну мету розвитку людського капіталу і 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'єкту, взаєморозташування його елементів, певного функціонального взаємозв'язку складових частин об'єкту, внутрішнього устрою. Виділено в структурі рівні її функціонування, інститути, інституції, ієрархічний характер їх взаємин. Розширено критерії класифікації структури людського капіталу: за масштабами; рівнем; мобільністю; унікальністю; інвестиційний

спрямуванням; місцями набуття освіти; носієм; стадіями формування; можливістю відчуження; сферою і характером використання; залученням до суспільної практики; ступенем реалізації та розкриття; формою набуття; ліквідністю; суспільною роллю; інноваційністю; мірою інституціоналізації.

Систематизовано та розширено в якості складових компоненти людського капіталу. До компонент людського капіталу віднесені фізіологічний, психологічний, освітній, соціальний, творчий, культурний, інтелектуальний, моральний, креативний, науковий, політичний, правовий, організаційно-підприємницький, інформаційний, мобільний, міграційний, мотиваційний, комунікативний, професійний капітал, когнітивний, соціум–капітал, капітал безпеки. Відмітною особливістю розробленого переліку є виділення інституціональних 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. Базовими інститутами людського капіталу визначено інститути освіти, добробуту, довголіття.

Розроблено та теоретично обґрунтовано модель інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу на основі розширення та публічної формалізації неформальних інститутів інклюзії людського розвитку у 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 напрямку інклюзивного та сталого розвитку людського капіталу.

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

На основі сформульованого поняття визначено структурні елементи інституціональної системи розвитку людського капіталу: цільова підсистема, яка описує окремі приватні і суспільні цілі в напрямку інклюзивного та сталого розвитку; інституційна підсистема, що створює правову, інформаційну і методологічну основу; підсистема управління інституціями людського капіталу, що забезпечує вибір стратегії і методів відповідно 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.

Проведено системний аналіз розвитку людського капіталу та інституціональної системи України та інших держав. Виявлено, що середовище функціонування людського капіталу визначає вектори його розвитку. Встановлено за результатами аналізу, що інституціональне середовище повільно піддається змінам. Визначено, що інституціональний розвиток країни впливає на рівень людського капіталу. Україна за індексом людського капіталу за даними Світового банку входить до країн з середнім рівнем значення індексу,

перебуваючи у групі країн з середнім валовим національним доходом на душу населення.

Розроблено концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, за результатами впровадження якої відбувається процес природного накопичення або примусового впровадження змін, що забезпечує появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію вже діючих в цій сфері з метою підвищення рівня розвитку людського капіталу.

Визначено базові принципи інституціонального розвитку людського капіталу в національній економіці, що забезпечують формування цивілізованих економічних відносин в суспільстві та надають імпульс для економічного зростання й підвищення добробуту населення: забезпечення 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 діючих і нових формальних правил, які регламентують соціально-економічні відносини особистості і суспільства із застосуванням санкцій, передбачених законом, до всіх порушників.

За результатами дослідження доведено гіпотезу щодо наявності зв’язку між індексом людського капіталу та розвитком інституціональної системи країни. 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 оцінки розвитку людського капіталу національної економіки, за допомогою якої розраховується рівень розвитку людського капіталу національної економіки.

Визначено, що процес інституціональних змін розвитку людського капіталу відбувається постійно, тому удосконалено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу. Вона 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 уможлиблюють зміни моделей поведінки та еволюцію економічних агентів; наслідки трансформацій, що складаються з технічних, інфраструктурних, структурних та соціальних результатів. Інституціональна модель розвитку людського капіталу окреслює перспективи для пошуку шляхів переходу до економіки знань і перетворення людини з фактору виробництва в мету господарської діяльності.

Удосконалено науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки. Удосконалено механізм обліково-аналітичного забезпечення інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Удосконалено фінансову складову механізму інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Запропоновано правове забезпечення розвитку та функціонування людського капіталу. 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.

Запропоновано визначення «інтелектуальний принтер 5D розвитку людського капіталу», який представлено як інституціонально-інформаційну систему формальної, неформальної та інформальної освіти, що створює синергетичний ефект від такої діяльності людини і друкує сучасний людський капітал, який здатний опрацьовувати отриману інформацію і самостійно генерувати на її основі нові ідеї та рішення

Практичне значення отриманих результатів полягає у науковому обґрунтуванні та поглибленні автором методологічних положень, розробці концептуальних підходів до формування 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.

The thesis is theoretically substantiated and proposed 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.

Human capital is considered as the basis of social, economic, and political development of the national economy. The author's definition is introduced on the basis of the indicated point of view, and in a certain way improves the established concept. «Human capital» is an intangible asset, it is a combination of innate and acquired qualitative and quantitative properties of a person. The combination of these characteristics creates, supports, ensures the growth of income (material, spiritual, physical), becomes a driving force for the development of an economic agent and initiatively influences all processes in society.

It is determined that the effective use of human capital can bring moral satisfaction, spiritual comfort, physical health to the person himself, which provides the main goal of human capital development and becomes the basis for the dynamic growth of the national economy.

The methodological approach to building the institutional structure of the human capital of the national economy is improved, taking into account its components, the spatial picture of the object, the relative position of its elements, a certain functional relationship of the components of the object, internal structure. Institutions, institutes, the hierarchical nature of their relationship are highlighted in the structure of the level of its functioning. The criteria for classifying the structure of human capital are expanded: by scale; level; mobility; uniqueness; investment direction; places of education; carrier;

stages of formation; the possibility of alienation; scope and nature of use; involvement in public life; degree of implementation and disclosure; form of acquisition; liquidity; public role; innovativeness; degree of institutionalization.

Components of human capital are systematized and expanded. The components of human capital include physiological, psychological, educational, social, creative, cultural, intellectual, moral, creative, scientific, political, legal, organizational, entrepreneurial, informational, mobile, migration, motivational, communicative, professional capital, cognitive, social capital, security capital. A distinctive feature of the developed list is the allocation of institutional components of human capital.

The methodological basis of the study of the institutional system for the development of human capital is formulated using the institutional paradigm, in which human capital is the basic component and the goal of development of the person himself, and not only and not so much an economic resource. The basic institutes of human capital define the institutions of education, welfare, longevity.

A model of institutionalization of 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 as a part of well-being, personalized parameters of the quality of life, the strategic properties of human capital, mechanisms of its capitalization, social legitimization will be developed and theoretically developed will contribute to a change in focus social, financial and credit and fiscal policies towards inclusive and sustainable development of human capital.

The institutional content of human capital is disclosed in the framework of the new institutional paradigm, which includes such components as the institutional configuration of human capital development, the institutional structure of human capital, institutional and non-institutional components, their interaction in the social space, consists of various institutes and the impact on the formation of human capital.

From the standpoint of institutional theory, it is formulated and substantiated that the institutional system for the development of human capital is a synthesis of a set of levels, basic and complementary institutions of human development, institutions and environments that are in certain interconnections and relationships among themselves,

form a hierarchical integrity.

Based on the formulated concept, the structural elements of the institutional system for the development of human capital are determined: the target subsystem, which describes individual private and public goals towards inclusive and sustainable development; institutional subsystem, creates a legal, informational and methodological basis; the management subsystem of human capital institutions, provides a choice of strategies and methods in accordance with the requirements for each element of the system; a subsystem for the implementation of the strategy for the formation of quantitative and qualitative components of human capital and its stimulation, as a result, provides a change in the properties of human capital in the direction, contributes to the growth of efficiency and effectiveness of the economy, while satisfying the socio-economic needs of human capital.

A systematic analysis of the development of human capital and the institutional system of Ukraine and other states is carried out. It is revealed that the environment for the functioning of human capital determines the vectors of its development. Based on the analysis, the institutional environment is slowly amenable to change.

The concept of the institutional development of human capital of the national economy is developed, the results of the introduction of which the process of natural accumulation or forced introduction of changes takes place, ensures the emergence of new institutes of human capital or a significant modernization of existing in this area in order to increase the level of development of human capital.

The architectonics of the concept of institutional development of human capital of the national economy is represented by two components: theoretical and scientific-practical concepts. The conceptual core is the construction of a theoretical basis by forming a research methodology, determining the basic categories of the subject of study and principles. The scientific and practical concept defines the assessment tools, methods, mechanisms for influencing the object in order to change its qualitative characteristics and tools that ensure the real effect of the mechanisms.

The basic principles of the institutional development of human capital in the national economy are determined, which ensure the formation of civilized economic

relations in society and give impetus to economic growth and increase the welfare of the population: ensuring the inalienable rights and freedoms of the individual; creating incentives for increasing production efficiency; equal conditions for the growth of living standards of all social groups of the population; the existence of effective control over compliance with existing and new formal rules governing the socio-economic relations of individuals and society with the application of sanctions provided by law to all violators.

The study proves the hypothesis that there is a connection between the human capital index and the development of the country's institutional system. The selection of indicators describing the dependence of the development of human capital on the development of the institutional system of the country, which includes political, legal, economic, social, institutional, using an expert method of analysis, is carried out. Based on the hypothesis put forward, an analytical model for assessing the development of human capital of the national economy is developed, with the help of which the level of development of human capital of the national economy is calculated.

It is determined that the process of institutional changes in the development of human capital is ongoing, therefore, the model of institutional changes in the development of human capital is improved. It contains the following elements: internal and external factors that determine the process of change and affect the nature and scale of transformation effects; the process of institutional change embraces the evolution of decision-making systems that allow changes in patterns of behavior and the evolution of economic agents; consequences of transformations, consisting of technical, infrastructural, structural and social results. The institutional model for the development of human capital determines the prospects for finding ways to transition to a knowledge economy and transforming a person from a factor of production into a goal of economic activity.

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. It provides: the justification of economic principles and the definition of laws that make up the theoretical essence of the mechanism; the

introduction of the mechanism at the national level of the economy and its comprehensive implementation at the sectoral, regional, organizational and personal levels; the application of selected theoretical levers in order to select practical levers (management methods and tools) in accordance with the levels of the economy, makes it possible to influence the management object and create institutes that ensure the evolution of institutional rules; taking into account the level of institutes and the level of institutions – to ensure the subordination of organizational changes to institutional transformations for solving public and private goals of human capital by creating a system of incentives and balances in the decision-making process for the development of human capital.

The mechanism of accounting and analytical support of the institutional system for the development of human capital of the national economy is improved. The financial component of the mechanism of the institutional system for the development of human capital of the national economy is improved.

Legal support for the development and functioning of human capital is proposed. Improving the social mechanisms of the institutional system for the development of human capital of the national economy implies ideological, image and educational support for human capital for its use in the labor market.

The definition of «intelligent printer 5D of the development of human capital», presented as an institutional information system of formal, non-formal and informal education, is proposed that creates a synergistic effect from such human activities and prints modern human capital that is able to process the received information and independently generate new ideas on its basis and decisions

The practical significance of the results lies in the scientific substantiation and deepening of the methodological provisions by the author, the development of conceptual approaches to the formation of the institutional system for the development of human capital of the national economy.

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

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. B. 1. P. 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. Коломиец В., Коломиец 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-bbm.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, PIHЦ, Index Copernicus, DOAJ, CiteFactor, Academic Journals Database, SIS, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, InfoBase Index, OpenAire i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Соціонет, 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. Коломиец В. Интеграция Украины в мировую экономику. *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.nayka.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. Kolomiets 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. Коломиец В. Н. Реализация кадрового потенциала кооперативного бизнеса. *Studium*. 2012. Вып. 3–4 (24–25). URL: <http://saransk.ruc.su/upload/medialibrary/635/ygtvcudkikilmwb.pdf>. (0,27 д. а.). Электронное периодическое научное 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, Coціонem, 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, PIHЦ, Index Copernicus, DOAJ, Academic Journals Database, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, OpenAIRE i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Coціонem*,

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. Радєвої. 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., Радєва М. М. Формування трудового потенціалу під впливом інститутів та інституцій на підприємстві. *Інституціональні аспекти*

функціонування трудового потенціал: 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. Коломиец 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 (Донецьк–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. Коломиец В. Н. Управление, формирование и развитие кадров кооперативного бизнеса. *Современные проблемы кооперации: матеріали Міжнарод. 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. Коломиец 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. Коломиец В. Н. Зарубежный 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. Коломиец 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. Р. 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. Коломиец 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. Коломиец 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. Коломиец 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.)

ЗМІСТ

ВСТУП	25
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	38
1.1. Генеза теорій розвитку людського капіталу	38
1.2. Людський капітал в системі розвитку національної економіки	59
1.3. Компоненти людського капіталу	83
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	105
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1	108
РОЗДІЛ 2. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	124
2.1. Методологія дослідження розвитку людського капіталу	124
2.2. Модель інституціоналізації розвитку компонент людського капіталу	140
2.3. Інституціональний зміст людського капіталу	156
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	162
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2	166
РОЗДІЛ 3. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА КОНФІГУРАЦІЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	177
3.1. Інституціональна система розвитку людського капіталу	177
3.2. Стан формування та розвитку людського капіталу в Україні	192
3.3. Концепція інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки	224
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	238
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 3	241
РОЗДІЛ 4. МОДЕЛЮВАННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	250
4.1. Моделі розвитку людського капіталу національної економіки	250
4.2. Модель інституціональних змін розвитку людського капіталу національної економіки	270

4.3. Методичний інструментарій визначення рівня розвитку людського капіталу.....	296
Висновки до розділу 4	312
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 4	316
РОЗДІЛ 5. КОНЦЕПТУАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	329
5.1. Механізм управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки.....	329
5.2. Механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки	346
5.3. Розвиток людського капіталу в аспекті покращення результатів функціонування суб'єктів економіки.....	377
Висновки до розділу 5	392
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 5	396
ВИСНОВКИ.....	414
ДОДАТКИ.....	420

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. 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.

Грунтовні 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. Євтушенко, 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. Радєва, 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.

Віддаючи 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 госпдогівірних 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’єктом дослідження є процеси інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки.

Предметом дослідження є 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-трудових 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. Кушніренка (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 № 17-03/676-2i/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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1. Генеза теорій розвитку людського капіталу

Розвиток національної економіки у сучасному розумінні не можливо розглядати тільки як зростання обсягу матеріальних благ і послуг. Виключно економічні показники не можуть служити універсальними критеріями при розподілі суспільних ресурсів або ранжуванні країн за рівнем розвитку. Останніми десятиріччями все більше уваги приділяється виміру економічного розвитку через людський капітал. Цей факт відображений у багатьох програмних і аналітичних документах міжнародних інституцій, ООН, Світового Банку та інших, починаючи з 1990 року. У сучасних економічних і управлінських теоріях разом з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами, саме людський капітал розглядається як найважливіший фактор, завдяки якому національна економіка може добитися успіху. Було визнано, що будь-який розвиток держави неможливий без участі людського капіталу. Інноваційна економіка так само розвивається на засадах людського капіталу. Її особливість полягає у тому, що в процесі її провадження мають приймати участь велика кількість високоосвічених людей, які займаються творчим процесом на сучасному унікальному інноваційно-технологічному ринку праці. Тому так гостро стоїть проблема підготовки висококваліфікованих, здатних до продуктивної праці, до самостійного набування знань фахівців.

Концепція використання ресурсів, втілених у людей, на відміну від ресурсів робочої сили, з'явилася вже в початковий період розвитку економічної думки з часів В. Петті на початку XVII століття. Походить вона від виявлення впливу, який на багатство нації має рівень освіти і вмінь її громадян. Такі набуті навички і знання було визнано формою постійного капіталу, оскільки явище подібно до

того, коли капітал вимагає інвестицій і приносить певну ренту в майбутньому без здійснення торгівлі ним.

Наприкінці XIX – початку XX століть були закладені базові засади майбутньої теорії людського капіталу у дослідженнях У. Беджхота, Дж. М-Кларка, Ф. Ліста, Дж. Мак-Кулоха, Г. Маклеода, А. Маршалла, Дж. Мілля, Г. Сіджуіка, А. Сміта, Т. Уїтштейна, Дж. Уолша, У. Фарра, І. Фішера. А. Сміт стверджував, що освіта і навчання мають бути визнані як інвестиції у співробітників [151]. Він також зауважив, що продуктивність праці робітників, які мають певні навички, більш висока, ніж у працівників без таких навичок. Подальші концепції людського капіталу, як основного фактору виробництва, проблеми інвестицій в людський капітал формувалися в працях таких класиків політичної економіки як Т. Шульц, Г. Беккер, Х. Боуен, А. Делі, М. Амстронг, Л. Туроу та інші [39].

Значний внесок у дослідження концепції людського капіталу, зміст яких полягає у зростаючій ролі людини, внесли українські вчені В. Антонюк, С. Бандур, І. Бондар, П. Борщевський, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, М. Карлін, Є. Качан, В. Козак, А. Колот, Ю. Краснов, Л. Кривенко, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Мандибур, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, В. Савченко, М. Семикіна, А. Чухно та інші [39].

Однозначності у визначенні даної категорії немає, що притаманно всім складним поняттям.

Теорія людського капіталу бере свій початок від класиків політекономії (У. Петі, А. Сміта, Д. Ст. Міля, Ж. Б. Сея, К. Маркса, Л. Вальраса, І. Фішера та інших економістів). Сучасні підходи до теорії людського капіталу почали формуватися у другій половині XX століття, що зв'язано з входженням високорозвинених країн в епоху постіндустріального, інформаційного суспільства, в якому інновації, наука, освіта, інформація стали не тільки вирішальними чинниками економічного розвитку а й змінили його базові інститути, характер соціально-економічних відносин [22].

Історію людського капіталу можна екстраполювати до 1776 р., коли економіст А. Сміт створив основу теорії, яка пізніше стала підставою для розробки теорії людського капіталу. А. Сміт вже в той час усвідомлював важливість навчання та важливість знань для економічного зростання [151]. Він став одним із перших авторів категорії «людський капітал», який вважав, що знання та вміння членів суспільства можуть нагромаджуватися і давати право на отримання доходу і формують людський капітал. При цьому Сміт включав в поняття фіксованого капіталу майстерність і корисні здібності людських істот: «людей, які отримали освіту завдяки наполегливій праці, можна прирівняти до дорогих машин». Дане визначення близько до сучасного, згідно з яким людський капітал є сукупністю знань, практичних навичок і творчих здібностей працівників, прикладених до виконання поточних завдань, а також моральні цінності працівника, культура праці і загальний підхід до справи [62].

У XIII столітті не проводився поглиблений аналіз, який допоміг би зрозуміти специфічні особливості технічних інновацій, про створення та комерціалізацію інтелектуального капіталу та нематеріальних активів не йшло мови зовсім. Першою науково організованою лабораторією з дослідження людського капіталу стала лабораторія Томаса Едісона в США. Це дало початок створенню інновацій поза індивідом, груп та громад, а пізніше призвело до швидкого розвитку всієї індустріальної епохи. Після Другої світової війни в 60-х роках компанії зацікавились розвитком людини та ресурсами, пов'язаними з людським капіталом. Сучасний людський капітал вважається заснованим на економічних інтересах, на вільному та конкурентному ринку [115]. Ринки є гнучкими і інвестори в освіту реалізують різні преференції для виробництва та залучення високоякісної, висококваліфікованої праці, людського капіталу. Ідентифікація людського капіталу, а отже, і можливої взаємодії з іншими нематеріальними ресурсами, повинні призвести до балансу та інтеграції.

Л. Едвінсон і М. Малоне визначають людський капітал як ресурс, втілений в знаннях, навичках, готовності і здатності до роботи або можливостях продукування нових рішень [114]. Отже, ця цінність, яка походить від людей –

працівників і співробітників, наділених певними знаннями, вимагає різних методів управління.

У суспільстві, заснованому на знаннях, набуття цих знань робітниками – один із найважливіших аспектів кожного робочого дня для організації, яка відстежує зростання вартості свого людського капіталу [54, с. 19].

Теоретичні надбання щодо людського капіталу спираються на ґрунтовні праці Г. Бекера [104] та Т. Шульца [149], що вважаються засновниками концепції людського капіталу.

О. Чорна визначає складність людського капіталу, що обумовлює існування широкого переліку напрямів формування та розвитку людського капіталу, який відбувається впродовж усього життя людини [94, с. 430].

На думку П. Друкера, той, хто забезпечує розвиток окремих людських сил, одночасно забезпечує ефективність роботи [113]. Тому управління людським капіталом вимагає від суспільства, національної економіки і кожного підприємства або організації інтелектуальних дій, що забезпечують розвиток людського капіталу. Стратегічне управління в масштабах країни мусить докладати усіх зусиль, щоб керувати людськими талантами і водночас розвивати їх належним чином. Зміни в управлінні людським капіталом пов'язані з набуттям та нарощуванням його носіями творчих, талановитих характеристик, які ототожнюються з достатнім рівнем самооцінки, самостійності та гнучкості в роботі.

Уявлення про те, що виробництво все більшої кількості товарів і послуг є найкращим шляхом підвищення життєвого рівня і вирішення інших загальнонаціональних завдань, є певною мірою застарілим та однобічним. Такий підхід призводить до недооцінки багатьох неекономічних параметрів розвитку національної економіки. Рівень життя людей може бути відносно низьким при формально високих показниках економічного зростання. Можлива і протилежна ситуація – відносно високий рівень життя при помірних показниках економічного росту.

Останніми десятиріччями в мікроекономічних та макроекономічних

дослідженнях визнається, що людина разом зі своїм інтелектуальним потенціалом і здібностями, являє собою стратегічний ресурс (його можна формувати, розвивати), який є потенційно новим джерелом конкурентоспроможності як особистості, так і підприємств, національної економіки, світового господарства. Сучасні як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, метою своїх досліджень ставлять вивчення життєдіяльності людини як носія суб'єктивованих знань і вмінь, що складають засади людського капіталу.

Г. Беккер, лауреат Нобелівської премії 1992 року, проаналізував вплив різних чинників на рівень індивідуальних інвестицій в людський капітал [104], а також оцінив прогнозовані з них доходи. На його думку, людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиції в нього можуть здійснюватися за такими напрямками, як освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, вміння пошуку інформації. Відправним пунктом для Г. Беккера слугувало уявлення, щодо раціональної поведінки учнів та їх батьків, які зважують відповідні вигоди і витрати при вкладанні своїх коштів в підготовку і освіту. Окрім того, інвестування в людський капітал не обмежене тільки напрямом освіти, хоча і вважається за основне джерело розвитку даного виду капіталу. Важливими джерелами є також знання, що здобуті від батьків, досвід і вміння, отримані як на робочому місці, так і взагалі від певної діяльності [104].

Теоретичні дослідження доводять, що людський капітал через свій вплив на поступ технічного прогресу є невід'ємною детермінантою економічного зростання в довгостроковій перспективі. Численні емпіричні дослідження стосуються позитивного впливу кваліфікації і вмінь, а отже освіти та навчання працівників на темпи зростання. Про це свідчать визначення основних детермінантів у процесі формування концепцій людського капіталу (табл. 1.1).

Унікальність людського капіталу, порівняно з іншими ресурсами національної економіки, розглядається як такий ресурс, що може підсилювати своє значення, в той час як інші ресурси залежно від термінів їх використання знецінюються.

Таблиця 1.1

Ключові детермінанти формування концепцій людського капіталу [39]

Автори	Основні детермінанти
А. Сміт [151]	Освіта і навчання мають бути визнані як інвестиції у співробітників. Продуктивність праці робітників, які мають певні навички, більш висока, ніж у працівників без таких навичок
Д. Минсер [134]	Розробив емпіричні основи теорії людського капіталу. Визначив співвідношення розподілу доходів в Америці з різною якістю освіти і навчання за місцем роботи серед робітників, підрахувавши, що в 1950-х і 1960-х річний дохід виростав на 5-10 % за кожен рік додаткового навчання
Г. Беккер [104]	Людський капітал формують запас знань, навичок, мотивацій, наявний у кожної людини, або розвинений шляхом інвестицій в освіту, практичну діяльність, охорону здоров'я, географічну мобільність, технології, інформацію. Індивіди, які вкладають свої кошти в підготовку і освіту, поведуться раціонально і зважують відповідні вигоди і витрати
Т. Шульц [149]	Людський капітал – це всі людські здібності – як вроджені, так і набуті. Властивості, які є цінними і можуть бути розвиненими за допомогою відповідних вкладень, визнаються людським капіталом
Е. Долан, Д. Ліндсей [18]	Людський капітал розуміється у вигляді розумових здібностей, отриманих через формальне навчання чи освіту, або як практичний досвід

Складено автором на підставі аналізу вказаних джерел

Тому розвиток людського капіталу вважається в даний час найважливішим фактором, що дозволяє національній економіці впроваджувати динамічні зміни економічних умов, а співробітникам адаптуватися до змін поглядів і очікувань відносно професійної діяльності.

Різноманітні підходи до визначення людського капіталу розглядають працівників як активи, які формуються, підтримуються і які потребують інвестування. Інвестиції в людський капітал мають складний характер, а на цей час не існує поки що жодних загальноприйнятих методик його вимірювання. Безумовно, однією з напрямів інвестицій є освіта, інші форми важко однозначно визначити і змодельовати. У 1964 році Г. Беккер розвинув ідею людського капіталу до рівня концепції, відповідно до якої отримання освіти і придбання додаткових навичок розглядаються як своєрідний інвестиційний проект [104]. Серед основних форм вкладення в людський капітал економістами виділяються освіта, підготовка та перепідготовка на підприємстві, підвищення рівня знань, що сприяє збільшенню обсягу людського капіталу.

Теорія людського капіталу розглядається як одна з найвпливовіших економічних теорій в західній освіті, яка встановлює рамки для прийняття політичних рішень (наприклад, в США) з початку століття [115]. Її реалізація ідентифікується як суттєвий чинник зростання фінансових показників. Поняття людського капіталу було пов'язане з теорією та категоріями: технологічні інновації, наукові дослідження і розробки продукту, інновації, ефективність, продуктивність, навчання і підвищення конкурентоспроможності. Ідея різниці між знаннями і людським капіталом дала значний імпульс для дослідників вивчення людського капіталу. Розміри людського капіталу настільки великі, що дуже легко припустити, що всі зростання та розвиток на ринку праці пов'язані саме з динамікою людського капіталу в результаті наведених процесів. Прикладом може служити диференціація заробітної плати між двома людьми, які працюють на одній роботі, що пов'язано з вищим людським капіталом іншого працівника. Простіше диференціювати структуру заробітної плати, продуктивність чи ефективність, або їх нерівність на основі віку чи статі. Зазвичай, людський капітал оцінюється на ринку праці, оскільки це припускає, що він сприятливо впливає на продуктивність та рентабельність. Теорія людського капіталу та попередні емпіричні дослідження призвели до припущення, що кожний робочий рік досвіду автоматично призведе до підвищення зарплати. В

даний час дослідження прийшли до висновку, що після певного періоду роботи на одному місці досвід безпосередньо не призводить до підвищення продуктивності праці.

Одним з найбільш цікавих напрямів розвитку теорії людського капіталу є концепція аналізу людських ресурсів Е. Флемхольца, М. Александера, Р. Германсона, Р. Вудрафа, Д. Боуерса та ін. Як зазначає Е. Флемхольц: «Знання, навички, мотивація і енергія, якими наділені людські істоти або які набуті впродовж життя і можуть використовуватися з метою виробництва продукції, товарів і послуг протягом певного періоду часу, становлять людський капітал... Він – форма капіталу, так як є джерелом майбутніх заробітків або майбутнього задоволення, він людський, так як є частиною людини ... » [115].

Ряд дослідників виділяють наступні види людського капіталу [22, с. 16]:

а) речовинний капітал – капітал, втілений в людях, і речова частина людського капіталу (витрати на виховання дітей до 14 років);

б) нематеріальний капітал – нематеріальна частина людського капіталу (загальна освіта, спеціальна підготовка, охорона здоров'я, переміщення робочої сили).

Ця класифікація базується на виділенні базових напрямів і форм інвестування людського капіталу.

Як відзначалося, людський капітал в якості окремої категорії вперше виокремлено у працях А. Сміта [76, с. 73]. Людину і її працю, як необхідну складову процесу виробництва, відзначали У. Петті [60, с. 171], Д. Рікардо [67, с. 84]. Револьюційні зрушення у теорії застосування праці здійснили праці Т. Шульца та Г. Бекера [104; 149]. Складовими людського капіталу Г. Бекер визнав знання, виробничі навички і мотивацію [104, с. 357].

При вивченні людини, її потенціалу, неодмінного розвитку особистості і пов'язаного з цими процесами нагромадження людського капіталу, вчені застосовують безліч категорій. Всім їм притамований певний зміст і застосування, що потребує дослідження і аналізу. Узагальнимо існуючі методологічні підходи до визначення категорії «людський капітал» в якості:

- продуктивного фактору розвитку економіки і суспільства (у дослідників [48; 62]);
- форми життєдіяльності людини [16; 50; 75];
- сукупності якісних характеристик працюючої людини, завдяки яким підвищується продуктивність праці [6; 7; 12; 13; 17; 48; 52; 75; 79; 89; 97; 104];
- знань [24; 46; 51; 73; 105; 131];
- вартості, що втілюється у здібностях людини, з метою створення доданої вартості [25];
- особливого виду капіталовкладень і витрат на розвиток людини [96; 121];
- сукупності суспільних відносин щодо використання у процесі виробництва та утворення нової вартості певних запасів продуктивних здібностей людини [87].

Людський капітал дослідниками розглядається за рівнями:

- державного регулювання відтворення людського капіталу в Україні [9; 13; 63; 69; 87; 126];
- управління людським капіталом на рівні підприємства [20; 66];
- регіонального розвитку [15];
- використання людського капіталу на ринку праці України [13; 53; 90].

Розроблені науковцями підходи дозволяють визначити стратегічні імперативи та напрями найбільш продуктивного впровадження регулювання ринку праці в контексті збалансованого розвитку національного господарства [90, 91].

До питання економічної ефективності різноманітних об'єктів національної економіки неодноразово зверталися такі науковці, як О. Гненний [11], І. Аксьонов [2], Ю. Бараш [3], Г. Ейтутіс [19], М. Пивоваров [61], В. Бобиль [4]. Ефективність застосування людського капіталу, обліку понесених на нього витрат в масштабах підприємства та країни, формування інноваційного середовища на основі розвитку людського капіталу розглядали В. Бобиль В. [4], В. Копитко В. [45], М. Міщенко [57].

Проблеми побудови інтелектуальних систем, моделювання розвитку

людського потенціалу держави, впливу інтелектуального капіталу на інноваційний розвиток підприємства успішно розв'язували В. Порожня [63], В. Скалозуб [74].

С. Сардак [70] досліджує умови і фактори глобальному розвитку людських ресурсів і становлення глобальної регуляторної системи управління ними. Вчений запропонував стратегічні напрями покращання стану розвитку людських ресурсів у національних економіках на базі групування країн і територій за якісними та кількісними показниками розвитку людських ресурсів, розкрив критерії оцінки дієвості глобального впливу на людський розвиток, здійснив періодизацію та прогноз глобальної динаміки розвитку людських ресурсів, розробив глобальну систему координації розвитку людських ресурсів. Його наукові зусилля були зосередженні на глобалізації людських ресурсів і розробці конфігурації глобальної системи координації розвитку людських ресурсів.

Запропонована дослідником глобальна система координації розвитку людських ресурсів представлена як сукупність взаємопов'язаних принципів, компонентів, структури людських ресурсів, сфер, суб'єктів, інструментів, управлінських рівнів, форм управлінського впливу [72].

Складові системи мають наступний зміст [71]:

- принципи – науковість, адаптивність, справедливість, повага, сумлінність;
- компоненти – природні, біологічні, технічні, економічні, соціальні, управлінські;
- структура людських ресурсів за статтю, віком, кваліфікацією, рівнем освіти, економічною активністю, формою зайнятості;
- сфери – глобальний і регіональний ринки праці, рух людських ресурсів, система освіти, науково-технічний обмін;
- суб'єкти – країни-лідери, регіональні об'єднання, міжнародні організації, ТНК, впливові особистості;
- інструменти – угоди, наради, зустрічі, симпозіуми, форуми, конференції, директиви, рекомендації, громадська думка;

– управлінські рівні – глобальний, макрорівень, мезорівень, мікрорівень, особистісний;

– форми управлінського впливу – самоуправління, управління, регулювання, координування, планування.

За твердженням автора, змістовне наповнення даної системи дає можливість інституціональними засобами максимально адаптувати стан розвитку людських ресурсів до глобально мінливого середовища життєдіяльності. Науковець запропонував методологію матричного позиціонування країн і територій за якісними та кількісними параметрами, що дозволяє здійснювати компаративний аналіз та розробляти уніфіковані управлінські заходи стосовно людських ресурсів для подібних національних економік у контексті глобальних регуляторних тенденцій [71].

Методологія історичної періодизації розвитку людських ресурсів шляхом ретроспективного та перспективного зіставлення показників дає можливість знаходження хронологічних меж якісно відмінних періодів. Прогнозування глобальної динаміки розвитку людських ресурсів дозволяє вибудувати аналіз і моделювання характеру співвідношення абсолютних (загальна чисельність світового населення, природничо-наукові та географічні відкриття й технологічні винаходи у Західному світі, загальна кількість заявок на патенти резидентів і нерезидентів країн світу, світовий ВВП) та відносних (темпи приросту абсолютних показників, еластичність темпів приросту) показників. У 2030 році новий якісний стан розвитку людства має відповідати концепціям постіндустріального, інформаційного, знанневого, мережевого, глобального суспільства [70]. Ми згодні з дослідником, що людство є самим мобільним, самим рухомим і схильним до змін елементом інституціональної системи.

С. Сардак визначив ключові проблемні питання розвитку людських ресурсів, такі як дискредитована цінність порівняно з іншими ресурсами, диспропорційність розвитку, критеріальна різноманітність оцінювання якості поведінки особистості, відсутність науково обґрунтованої методологічної основи управління розвитком, концептуальна невизначеність спрямування майбутнього

розвитку [70]. Роль людини у суспільстві оцінюється як з позиції трудового ресурсу, так і носія цивілізаційної суспільної корисності, що завдяки збереженню історичної пам'яті, дає можливість проектувати і застосовувати адекватні підходи на всіх управлінських рівнях, запобігаючи нагромадженню деструкцій і повторенню помилок [71].

Ряд дослідників стверджують про недостатнє змістовне навантаження та визначеність категорій та ключових термінів з теми дослідження людського капіталу [9; 13; 71]. Уточнення та удосконалення категорій пов'язані з науковим прогресом суспільства. Багато процесів відбуваються революційним шляхом. Нові тенденції розвитку суспільства, мінливість середовища обумовлюють постійне системне дослідження та вдосконалення сталих ґрунтовних категорій, до яких ми відносимо людський капітал. Зазначимо, що даний термін виник не так давно.

У широкому розумінні «людські ресурси» визначаються як сукупність усвідомлено продукуючих суб'єктів глобального суспільства, що створили, реалізують чи будуть формувати свій потенціал (унікальні властивості людських ресурсів, інтелект, односпрямований життєвий цикл, можливість репродукції, змінність якості) у процесі цивілізаційного розвитку [70]. Унікальність властивостей людських ресурсів обумовлює унікальність людського капіталу. При цьому кожний носій людського капіталу – людина – має унікальний набір властивостей, що ніколи в даному складі не можуть бути у іншого носія. В свою чергу, неповна кількість будь-яких властивостей у носіїв можливо компенсувати цими властивостями іншого носія людського капіталу при роботі в колективі.

Виходячи з викладених положень, у суспільстві виникла теорія існування в майбутньому загального розуму – загального інтелекту, ефект від роботи якого в десятки разів буде перевищувати розумові здібності однієї людини. Прогнозується, що спілкування буде тільки подумки – без слів. Такі поняття як конфіденційність, приватне життя зникнуть. Все буде у суспільному доступі. Обмін думками без слів обумовить цей процес.

Власний авторський погляд на людський капітал відрізняється від

усталених. Людський капітал ми розглядаємо не в якості ресурсу на всіх рівнях соціуму, а як результат. Управління людськими ресурсами – це лише складова людського капіталу. На нашу думку, людський капітал – більш містка категорія за людські ресурси. Він втілює і ресурс, і потенціал, і інвестиції, і стале накопичення.

На рис. 1.1 наведено класифікацію людських ресурсів [71].

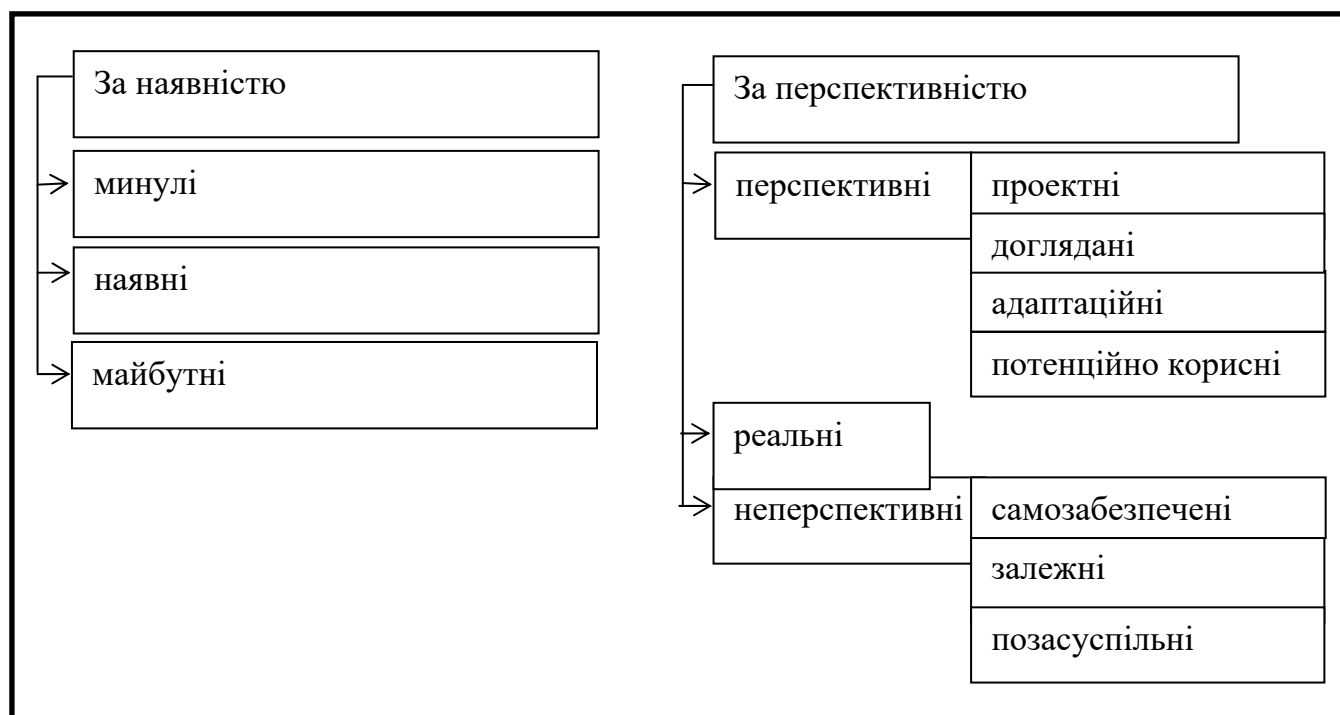


Рис. 1.1. Класифікація людських ресурсів [71]

В працях досвідчених вчених (Г. Беккера, Д. Гріффіна, О. Добриніна, О. Левченко, М. Марімуту, О. Мартякової, Л. Мельника, В. Никифорова, М. Нуссбаум, К. Папрока, А. Сена, Р. Тамура, Л. Тимошенко, Т. Шульца) виокремлені три складові управління людськими ресурсами та їх розвитком – саморозвиток, самоуправління та зовнішнє управління [17; 104; 149]. Вважається, що їх застосування призводить до зростання людського капіталу до меж його можливостей. Питання повстають в дійсності таких міркувань. Також актуальні питання, чи існує ще не винайдена складова розвитку людського капіталу, чи існують межі накопичення людського капіталу і як їх визначити.

Система, що розвивається, приносить в суспільство як позитивні

нововведення, так негативні. Розвиток людського капіталу доцільно оцінювати з позицій індивідуальної, корпоративної, суспільної корисності [69].

Управлінський вплив на людські ресурси, що орієнтований на глобальний прогрес, має сприяти:

- забезпеченню сприятливих умов та позитивних результатів людської життєдіяльності,
- розкриттю потенційних людських можливостей із рівними стартовими можливостями доступу до суспільних ресурсів,
- створенню умов для належної якості життя,
- збереженню фізичного і соціального здоров'я тощо [69].

Вважаємо, що рівні стартові можливості ні в якому разі не забезпечують рівний розвиток у подальшій динаміці людського капіталу індивіда. Тому що початково кожний індивід володіє своїм унікальним людським капіталом. Індивід з меншим капіталом з самого початку потребує більше преференцій для старту, для досягнення таких же результатів, як індивід з більш високим накопиченим людським капіталом.

Наукова думка працює над питаннями, чи потрібно компенсувати першому індивіду його недоліки, чи потрібно надати йому можливість досягти успіху, чи залишити індивіда на його рівні, який він ніколи не зможе кардинально підвищити. В цих питаннях економіка переходить на рівень психології. Повстають питання, як соціум віднесеться до цих викликів, чи буде суспільство з перших днів існування людей поділяти їх за рівнем генетичного народженого людського капіталу – і тим самим ділити суспільство на касты, які неможливо переплигнути. Вибір між гуманним соціумом з широкою підтримкою індивідів з слабким людським капіталом для поступового еволюційного розвитку суспільства або жорсткий відбір кращого людського капіталу і його розвиток заради революційного швидкого розвитку суспільства занурюють дослідників в етичну сферу.

Визначення цих концептуальних засад надасть можливість суспільству визначити напрями розвитку людського капіталу.

Ряд всесвітніх дослідників розглядають два напрями розвитку та управління людськими ресурсами: твердий «Hard» та м'який «Soft» західних вчених Л. Граттона, Д. Гуеста, Б. Кауфманна, П. Макговерна, Ф. Стайлза, К. Трусса, Ф. Фулкеса, В. Хоуп-Хейлі, С. Якобі.

Дослідники, ґрунтуючись на інших висновках виділяють форми управлінського впливу на розвиток людських ресурсів – «жорсткі» (самоуправління та управління), «помірні» (регуляція) та «м'які» (координування) [71]. Вчені вважають за доцільне впровадження глобальної системи координації розвитку людських ресурсів, спрямованої на гармонізацію трудових і соціальних стандартів життєдіяльності. На нашу авторську думку, різний рівень розвитку країн обмежує одноманітність підходів до розвитку людського капіталу різних держав і до методів його регулювання. Напрацювання для кожної країни унікальної сталої системи розвитку недоречно у зв'язку з постійною динамікою людського капіталу і мінливими умовами середовища [71]. Інший дослідник, Н. Ушенко, в своїх працях розглядає людський капітал як складну системну економічну категорію, яка об'єднує структуру модулів конкретних економічних відносин з приводу людини як носія трудових функцій, знань, економічних інтересів та суспільного відтворення [87].

Подолання системної кризи, яка вразила сучасний світ, визначення цілей і пріоритетів подальшого розвитку неможливо без врахування сучасних тенденцій, що відбуваються у загальносвітовому масштабі. Тому потрібно дослідити розвиток підходів до визначення людського капіталу у науковій зарубіжній літературі.

Економічна наука протягом багатьох десятиліть приділяла пильну увагу виявленню ролі людського капіталу у забезпеченні ефективного функціонування економічної системи. Компетенції, через які визначали людський капітал, охоплюють, здебільшого, природний таланти і здатності, освіту і знання, практичний досвід і навички, стан здоров'я і психофізичний стан, позитивні риси характеру та якості людини як особистості, що являє собою специфічний капітал. Такий підхід узгоджується з тим положенням, що роботодавців цікавить, перш за

все, компетентність працівників, завдяки якій вони можуть приносити користь та задовільнювати економічні інтереси.

Аналіз ринкових процесів в сучасних системах дають підстави стверджувати, що економічна доцільність все меншою мірою вирішується за рахунок ресурсів, певних фінансових чи матеріальних факторів. Вирішальне значення починає набувати здатність використовувати нематеріальні ресурси, тобто наявний людський (соціальний, інтелектуальний) капітал. Все частіше і частіше в науковій літературі зазначається, що людина в компанії – це капітал, і його слід розглядати в якості об'єкту інвестицій, що гарантує найвищу прибутковість. Тобто, саме людський капітал становить приховане джерело конкурентної переваги.

Формування теорій людського капіталу пов'язують з працями І. Фішера, але в деяких трудах можна прослідити і більш ранні дослідження людського капіталу. В працях У. Петти, Д. Ніколсона [137] та інших вчених було виділено ту частину капіталу, яка на відміну від землі, будівель, машин міститься в людях. Вони підкреслювали, що в XVIII столітті «живий» капітал широко розглядався у всіх спробах оцінки багатства певного народу. Це створило передумови виникнення теорій дослідження виробничих сил людини у вигляді людського капіталу.

Якщо розглядати теорію людського капіталу в контексті концепції ендогенного росту, то поняття людського капіталу пов'язують з такими іменами як Р. Лукас, П. Ромер, Р. Солоу. В своїх теоріях вчені істотним чином змінили погляд на людину. Поняття людського капіталу асоціюють із людиною зі її здібностями, кваліфікаціями, мотивацією, здоров'ям, що сприймається як основне джерело успіху як підприємства зокрема, так і всієї економіки у цілому. Широко поняття людського капіталу почали застосовувати в економічній теорії лише в другій половині XX століття. Так, Т. Шульц у 1981 році власну концепцію людського капіталу пояснив наступним чином: «кожна людина володіє певними здібностями, які можуть бути вродженими або набутими. Набуті здібності людини, які мають значення і можуть бути збагачені за допомогою відповідного інвестування, ми будемо вважати за людський капітал» [148].

У 1999 році Н. Бонтіс, Н. Драгонетті, К. Джакобсен, Г. Рус запропонували більш докладне визначення: «Людський капітал являє собою людський фактор в організації; колективний інтелект, навички і знання, які надають організації її унікальний характер. Людським фактором в організації є здатності до навчання, до інноваційного розвитку, оновлення та творчої спрямованості, і, які, якщо їх належно мотивувати, можуть забезпечити довгострокове виживання організації» [106, 107].

Багато хто з авторів стверджують, що людський капітал значною мірою існує у вигляді досить нестандартної форми, присутній неявно в голові людини. Він є динамічним і залежить від контексту і умов, в яких знаходиться людина. Такі характеристики людського капіталу ускладнюють визначення, вимірювання та оцінку людського капіталу. Особливості людського капіталу настільки важливі, наскільки важлива організаційна ефективність – це гнучкість і творчий потенціал працівників, їх здатність отримувати та розвивати знання та навички з часом і мотивувати відповідь на виклики в різних контекстах. Важливою компонентою людського капіталу є соціальний капітал. Р. Путам у 1996 році вперше визначив соціальний капітал як «характеристику соціального життя – співтовариства, норми і довіри, що дозволяють людям діяти спільно більш ефективно для досягнення загальних цілей» [141].

Огляд сучасних інтерпретацій поняття людського капіталу вказує на різноманітність підходів до цієї категорії. В економічній літературі у визначенні людського капіталу переважає його трактування як набору особливостей груп демографічних характеристик (структура, вік, стан здоров'я) та навичок окремих людей [106]. Окрім того, у процесі формування людського капіталу відзначається також визначальна роль знань, здібностей, здоров'я людей. Його основою є генетичні особливості людини. Його поліпшення можливе шляхом інвестицій в людину. Безліч опублікованих визначень поняття «людський капітал» має характер розпливчатий і неоднозначний. Також вони змінюються разом із контекстом культури, пануючої моди, парадигмами, метафорами, звичаями і мовними практиками відповідного автора.

Згідно з дослідженнями, проведеними шведською страховою компанією «Скандія», людський капітал поєднує знання, навички, інноваційність і здатності окремих співробітників для ефективного виконання завдань [121]. Також до змісту поняття включаються корпоративні цінності, організаційна культура і філософія організації. З цієї точки зору, людський капітал являє собою комплементарну частину загального капіталу підприємства, що є ефективним чинником для визначення конкурентних переваг підприємства [110]. У такому разі важливими є вартість, унікальність, стабільність людського капіталу, який сприймається як істотне джерело ефективності підприємства.

Людський капітал не може бути власністю компанії, тому що він завжди супроводжує людину. Він вважається тривимірним і включає в себе: компетентність у застосуванні знань і вмінь, мотивацію до використання знань і умінь, інтелектуальні можливості, які розглядаються як здатність трансферу знань між різними сферами, потенційну ефективність, інноваційність, що служать для поліпшення знань і вдосконалення підприємства, тобто можливість використання і розширення знань і навичок у практичній діяльності [106].

У польській науковій літературі людський капітал – це активи підприємства, що належать його працівникам і визначаються наступним чином:

- витрати підприємства на навчання і вдосконалення своїх членів [156];
- джерело знань, яке у своєму зкумуляованому вигляді є джерелом інновацій, і таким чином, прямо сприяє економічному розвитку [112];
- в рівному ступені як особисті, так і соціальні навички, здатність до накопичення досвіду, знань, отриманих в процесі навчання, а також будь-які інші навички, спрямовані на поліпшення взаємодії будь-якої організації з її клієнтами та іншими зацікавленими сторонами [129];
- своєрідний комплекс індивідуальних особливостей членів організації, у вигляді фізичних, психічних, інтелектуальних і моральних складових, що формуються через схильності, таланти, знання, навички, компетенції, внутрішню мотивацію до професійної відповідності, ресурс здоров'я або життєвої енергії, та забезпечують функціонування і розвиток членів організації [139].

Аналіз сучасних аспектів, пов'язаних з людським капіталом, дає підстави вважати, що людським капіталом підприємства також можемо називати людей творчих спеціальностей з широкими кваліфікаціями, пов'язаних з організацією і її місією, які вміють спільно працювати [146]. У контексті цього визначення, людський капітал є рушійною силою розвитку організації, що містить у собі величезні мотиваційні можливості. Вони розкриваються тільки тоді, коли здійснюється ефективне управління, з урахуванням місії та стратегічних цілей організації [125].

При визначенні та реалізації стратегії підприємства людський капітал, здебільшого, формується у двох напрямках. По-перше, як стратегічний капітал, що забезпечує, конкурентну перевагу протягом досить тривалого часу; по-друге, як операційний капітал, необхідний для втілення поточних завдань [154].

Крім інших складових, людський капітал також ґрунтується на зосередженні уваги на потребах клієнтів, на навичках ретельного аналізу виробничих процесів, на здатності до розвитку та впровадженні інновацій [143]. Людський капітал уособлений в людях, які пов'язані з суспільною працею на підґрунті особистих особливих фізичних, психічних, моральних знань і навичок. Разом з тим, людський капітал включає інтелектуальний капітал, який виступає у віртуальному вигляді, складному для копіювання іншими людьми. Істотною проблемою при цьому виступає взаємозв'язок людського капіталу та організації, особливо тоді, коли працівники пов'язані з підприємством на вільних засадах і на партнерських відносинах. Тут виникає певний парадокс, адже те, на чому компанія має будувати свою конкурентну перевагу не є її власністю.

Міжнародні організації, які займаються вимірюванням і порівнянням на міжнародному рівні накопиченнями людського капіталу, визначають його як «навички, компетенції, знання, які втілені в людині, і які необхідні підприємству в економічній діяльності» [122].

У ряді досліджень, представлених у науковій літературі, найбільш важливими джерелами цінностей для економіки визначений людський капітал, який становить порядка 47% в структурі. Далі йдуть капітал відносин (27,3%),

фінансовий капітал (11,7%), інтелектуальна власність (8,8%), унікальні виробничі процеси (продукти) (4,1%) та інші джерела (1,1%) (рис. 1.2) [114; 116; 129].

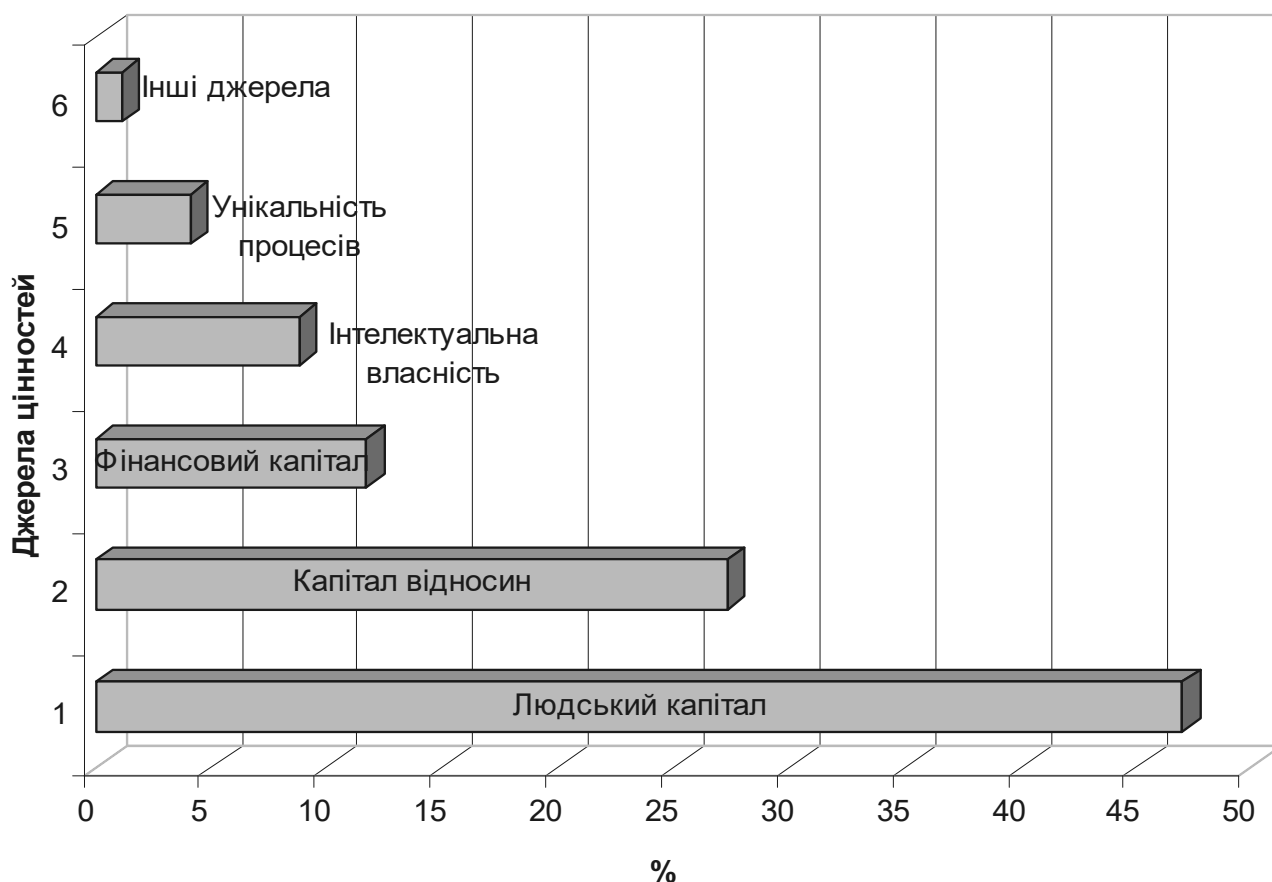


Рис. 1.2. Найбільш важливі джерела цінностей для економіки, %

Привертає увагу якісний аспект людського чинника, оскільки якісне харчування і здоров'я окремих співробітників впливає на зростання їх виробничих можливостей. Саме з цієї причини інвестування в людський капітал, звичайно, пов'язані з витратами на охорону здоров'я [118].

В період бурхливого розвитку техніки, починаючи з XVIII до початку XX ст., відбулося зародження нового підходу до трактування людського капіталу, який можна назвати особистісно-суб'єктивним. Він поєднує економічний зміст людського капіталу з його фізичним наповненням. Згідно до даного підходу, людина розглядається як єдине цілісне разом із її знаннями, навичками, компетенціями, що дає підстави приділити достатню увагу в економічній науковій літературі управлінню людським капіталом в контексті його складових.

З цієї точки зору, для формування якості людського капіталу особливе значення мають такі складові, як ясність розуму працівників, частота дій і здатність своєчасного реагування, успіхи людини в галузі, цілковита віддача в інтересах справи, найліпше використання соціального потенціалу, демонстрація нових ідей, прагнення співробітників до виконання завдань на високому рівні. Але переважно це стосується управління компетенціями людського капіталу. Це стало причиною для динамічного розвитку напряму управління компетенціями, який поширився з вступом у нове тисячоліття.

Концепція управління компетенціями людського капіталу була сформульована на початку сімдесятих років XX століття, коли один із класиків політекономії Д. Макклеланд наголосив на тому, що найкращим предиктором успіху кандидата на роботу є його компетенції і здібності [133]. При цьому автор запропонував розглядати людину як частину національного капіталу. Даний погляд докорінно відрізнявся від колишнього підходу до визначення цінності людини, який полягав у вимірюванні інтелекту та знань людини за допомогою психометричних тестів.

Найбільш поширеними науковими трактуваннями людського капіталу є визначення його з позицій формування і реалізації виробничих здатностей. Людина одночасно є і виробником, і споживачем продукції, організатором економічного життя, творцем реальності. Така методологічна установка по своїй сутності, визначає людину не тільки як ресурс, що дозволяє збільшувати економічний капітал, але також представляє цінність людини самої по собі.

У 2000 році Світовий банк запропонував людський капітал визначати як складову соціального капіталу [123]. До соціального капіталу було віднесено інститути, відносини і норми, які формують якість і кількість соціальної взаємодії в суспільстві. Визначено, що соціальний капітал є не просто сумою інститутів, які є основою суспільства, – це клей, який утримує їх разом [123]. Соціальний капітал складається з отриманих знань і проявляється в мережі взаємозв'язків власне самої організації, а також за її межами. Проведений аналіз доводить, що ґрунтовні підходи до визначення соціального капіталу і людського капіталу співпадають по

своїх основних позиціях. Окрім того, визнається, що управління знаннями і використання знань займають центральне місце в новій економіці, заснованій на фундаментально нових організаційних і технологічних умовах [28]. Суб'єкт людського капіталу в економіці виступає як персоніфікація безпосередньої праці та інтелектуальної діяльності.

Спільним в зарубіжній науковій літературі є те, що багато авторів дотримуються думки, що людським капіталом володіють люди, тому саме вони самостійно вирішують, коли, як і де саме цей капітал буде застосований, і в який спосіб сприятиме досягненню поставленої мети. Люди приймають рішення про те, якою мірою вони можуть бути готові залучатись до виконання своїх ролей в організації, економіці, національній економіці (підходи та ставлення до способу виконання роботи та прикладання зусиль, здатність до інноваційної та продуктивної поведінки). Статистичні дослідження доводять, що людський капітал в значній мірі сприяє досягненню успіху організації, а погане управління ним викликає невдачі. Поняття людського капіталу в економічному сенсі пов'язане з місцем людини в економічній дійсності.

1.2. Людський капітал в системі розвитку національної економіки

В умовах нестабільності національної економіки України, внутрішньогалузевої конкуренції між виробниками (переважно між вітчизняними і іноземними), суттєвим скороченням тривалості життєвого циклу промислової продукції, конкурентні переваги національної економіки стають все більш уразливими. Адже останніми десятиліттями глобальне суспільство стало більш інтелектуальним, орієнтованим на використання інформаційно-комунікаційних досягнень, технологічний та інноваційний розвиток.

Людський капітал при трактуванні його як фактору економічного зростання національної економіки повинен перебувати в постійному розвитку. Процеси розвитку підприємств, місцевого і регіонального господарства, економічне зростання всієї національної економіки пов'язані, насамперед, зі змінами, що

відбуваються в інституціональному змісті та структурі людського капіталу за останні кілька століть.

Сучасний світ, внаслідок прискорень, асоційованих з глобалізацією та ІТ-революцією, перебуває в умовах глибокого реформування. Його характер в основному обумовлений тим, що конгломерат трьох різних цивілізацій: аграрної, в якій функціонує все ще більшість країн і значна частина населення світу; промислової, яка характеризується домінуючим впливом промисловості у створенні валового внутрішнього продукту, переважної зайнятості більшості населення в містах з середньою освітою та високою мобільністю (до неї належать кілька десятків країн з населенням близько 1 млрд. жителів); і постіндустріальної цивілізації, в яких високий рівень людського капіталу і економіка, що заснована на знаннях (вона включає десяток економічно найбільш розвинених країн). В 21 сторіччі, за допомогою досягнень економіки, заснованої на знаннях, може бути встановлена межа між європейським центром і європейською периферією, з усіма наслідки цього факту для розвитку економіки, суспільства і держави. Українська економіка повинна перетворитися на економіку, що базується на знаннях, оскільки в іншому випадку вона стане економічною периферією світу.

Праця має особливе значення для оцінки людини, її соціальної ролі, а також для оцінки добробуту країни. Для того, щоб національна економіка і кожне підприємство або організація могли функціонувати належним чином, вони повинні мати персонал з винятковими моральними і професійними здібностями. Все це потребує розробки сучасної концепції інституціональної системи розвитку людського капіталу.

Зміна економічної ситуації в Україні стає все більш невизначеною, і реструктуризація структур всіх секторів національної економіки матиме значний вплив на сегмент праці в цілому. Провідне завдання держави, сподівання населення – це економічне зростання України. Для забезпечення піднесення національної економіки потрібен пошук доцільних напрямів розвитку, які стануть основою благополуччя. Кожна країна визначає пріоритетність видатків, вкладень та розраховує ефект від них. Серед існуючих сценаріїв розвитку України, ряд

дослідників визначають як ефективний розвиток країни через вкладання в людський капітал [5; 6; 14].

Така вагома роль людського капіталу на національному рівні спричинила підвищення вимог до людського капіталу. Професійні знання і навички, старанність, ініціативність та комунікативність, наявність умінь практичного вирішення проблем, використання технічних засобів, доступ до інформації, інтелектуальний потенціал, креативність – це далеко не весь перелік особистісних якостей людського капіталу, що вимагає сучасність. В умовах економіки знань важливою характеристикою людського капіталу стає вміння застосовувати свої знання і широкий світогляд під час виконання роботи.

Економічна ситуація в Україні неоднозначна. З одного боку – зниження істотних умов функціонування людського капіталу національної економіки, про що наголошують провідні дослідники. З другого боку, абсолютні економічні показники підвищуються. Проведений аналіз показників за даними Державної служби статистики України [10] свідчить про зниження економічної стійкості України, нарощування темпів інфляції (табл. 1.2).

Динаміка валового внутрішнього продукту у фактичних цінах на перший погляд позитивно характеризує економічний стан країни. Так, в 2010 р. показник складав 1,08 трлн. грн., 1,30 трлн. грн. – в 2011 р., 1,40 трлн. грн. – в 2012 р., 1,46 трлн. грн. – в 2013 р., 1,59 трлн. грн. – в 2014 р., 1,99 трлн. грн. – в 2015 р., 2,38 трлн. грн. – в 2016 р., 2,98 трлн. – в 2017 р., 3,55 трлн. грн. – в 2018 р. Таку ж позитивну значну динаміку проявляє валовий внутрішній продукт у цінах попереднього року. Але індекси фізичного обсягу валового внутрішнього продукту протягом років знижуються зі 104,1% у 2010 році до 90,2 % у 2015 р. Зростання спостерігається в 2017 р. – 102,4% та в 2018 році – 102,5 % [10]. Також у постійних цінах 2010 р. з 2014 р. відбувається від’ємна зміна обсягу валового внутрішнього продукту до попереднього року, починаючи з 2014 р. (-6,6 % в 2014 р., - 9,8 % в 2015 р.). Лише в 2016 році показник складає 2,3 % зростання до 2015 р. [86]. Але ж зниження в 2015/2014 роках відбулося на 9,8 %, тобто взагалі не досягнутий навіть рівень 2014 року.

Таблиця 1.2

Динаміка валового внутрішнього продукту України

Показник	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Валовий внутрішній продукт у фактичних цінах, млрд. грн.	1079,3	1299,9	1404,7	1465,2	1586,9	1988,5	2385,4	2982,9
Валовий внутрішній продукт у цінах попереднього року, млрд. грн.	949,6	1138,3	1303,1	1404,3	1369,2	1431,8	2037,1	2445,6
Валовий внутрішній продукт у поточних цінах, млрд. дол. США	136,0	163,2	175,8	183,3	133,5	91,0	93,3	112,2
Валовий внутрішній продукт у постійних цінах 2010 року, млрд. дол. США	136,0	143,4	143,8	143,8	134,3	121,2	124,0	127,1
Валовий внутрішній продукт у постійних цінах 2010 року, млрд. грн.	1079,3	1138,3	1141,1	1140,8	1066,0	961,8	984,0	1008,6

Позитивна динаміка валового внутрішнього продукту у фактичних цінах обумовлена зростанням індекса споживчих цін (124,9% – в 2014 р., 143,3% – в 2015 р., 112,4% – в 2016 р., 113,7% – в 2017 р. 109,8% – в 2018 р. (додаток А) [21]. Рекордним став показник інфляції 2015 року.

Валовий внутрішній продукт у постійних цінах 2010 р., як в доларах США, так і в національній валюті, безупинно скорочується впродовж останніх шести років. Такі коливання, коли номінальний валовий внутрішній продукт зростає, а реальний падає, відбуваються під час одночасного зростання цін на товари та послуги (інфляція) і скорочення обсягів виробництва, споживання цих товарів.

Порівняння показників валового внутрішнього продукту показує різке падіння курсу гривні відносно долара, яке спостерігалось в 2014 і 2015 рр. Окрім того, показник ВВП у цінах 2010 р. свідчить, що в 2017 р. економіка країни не досягнула рівня 2010 р.

Місце України в світовому виробництві валового внутрішнього продукту не дуже далеко від передових позицій в рейтингу з 227 країн (рис. 1.3).

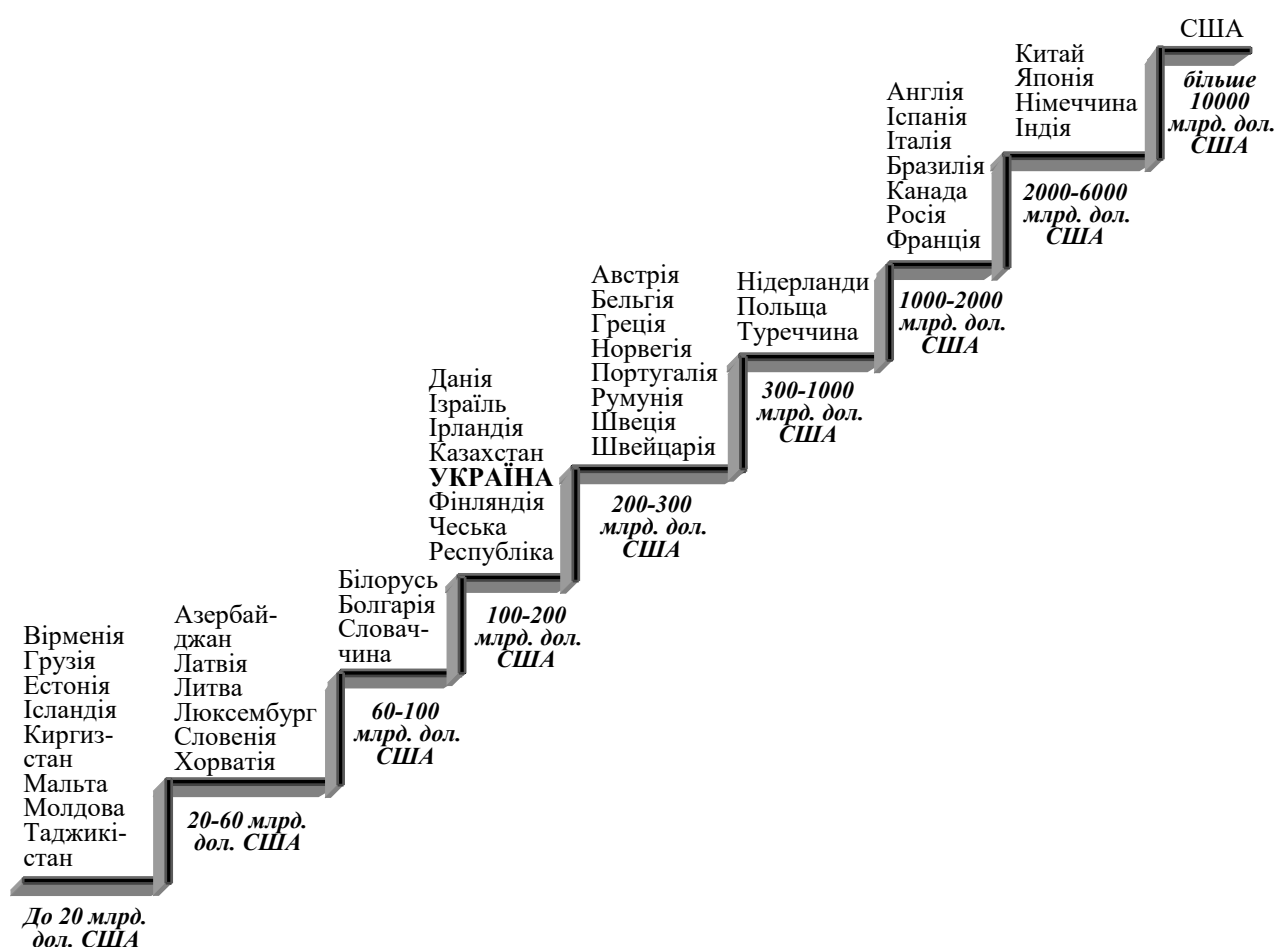


Рис. 1.3. Розподіл країн за рівнем валової внутрішньої продукції в 2018 році
Побудовано автором на підставі аналізу джерел [65]

Україна в 2018 році отримала 130,8 млрд. доларів та зайняла почесне місце між Данією, Ізраїлем, Ірландією, з одного боку, і Фінляндією, Чехією, з іншого боку [65]. У 2019 році за прогнозами НБУ валовий внутрішній продукт України має зрости в середньому на 2,7-3%. Такий темп зростання можна вважати цілком

задовільним з огляду на загальну ситуацію як в Європейському регіоні, так і в Україні. За прогнозами Світового банку, економічне зростання планети в найближчі 20 років не перевищить 2-3% ВВП на рік. Середні темпи росту найбільших країн Євросони прогножуються на рівні 1,5-2%, Китаю — 3,5%. Максимальну динаміку покажуть Нігерія, В'єтнам та Філіппіни – 4,5-5,5%. Для відсталих країн така швидкість означає пастку бідності.

Кабінет Міністрів України затвердив представлений Міністерством економічного розвитку і торгівлі «Прогноз соціального і економічного розвитку України на 2019–2021 роки», який передбачає зростання ВВП за підсумками 2018 року на рівні 3,2%, що вважається актуальним за розрахунками Національного банку України. За курсом Національного банку України курс долара на 01.10.2017 р. дорівнював 2657,8 гривень за 100 доларів США. В Державний бюджет України на 2019 рік закладено курс долара на рівні 2820,00 грн. за 100 доларів США.

Економічно активне населення України за шість років скоротилося на 16,7% – від 20,9 млн. осіб в 2010 р. до 17,9 млн. осіб в 2018 р.. З них 8,8 % перебували на обліку служби зайнятості як безробітні [68]. Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію в цілому по країні зменшилось із 7 осіб на кінець 2017 р. до 6 осіб на кінець 2018 р.

Порівняння рівня зайнятості країн Євросоюзу наведено в табл. 1.3. Рівень зайнятості по країнах Європейського Союзу різноманітний, складається в межах 48,0 – 59,6 % зайнятості населення. Найвища зайнятість в Швеції та Нідерландах. Низька (43,3 %) – в Хорватії. Але причини саме такої зайнятості для кожної країни, виявляється, різні. Так зайнятість в 53,8 % в Фінляндії пояснюється високим рівнем розвитку інноваційних технологій, автоматизацією та роботизацією виробничих процесів. Як результат для людини не вистачає робочих місць. Щоб задовільнити прагнення людського капіталу реалізувати себе в сфері праці, уряд Фінляндії застосовує методи часткового залучення працівників до виробничого процесу. Так, людині надається працевлаштування на півроку, інші півроку людина не працює – держава сплачує компенсацію на її утримання.

Такі країни, як Греція, Хорватія, Італія, Іспанія мають низький показник зайнятості населення (38,1 – 44,5) у зв'язку з особливостями національних економік. Вони є сервісно орієнтованими, більшість національного продукту виробляється в сфері послуг. Більшість населення, таким чином, задіяна в неформальному секторі праці без укладання формальних угод.

Таблиця 1.3

Рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу

Країна	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Усе населення					
Україна	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1
Євросоюз (28 країн)	51,7	52,2	52,8	53,5	54,1
Австрія	57,3	57,2	57,5	57,9	58,4
Бельгія	48,9	48,8	49,0	50,0	51,0
Болгарія	48,0	49,1	49,3	51,9	52,4
Греція	38,1	39,0	39,9	40,9	41,9
Данія	58,1	58,4	59,6	58,7	59,4
Естонія	56,6	58,3	58,6	60,0	60,4
Ірландія	54,4	55,7	57,0	57,8	58,6
Іспанія	44,5	45,9	47,0	48,1	49,1
Італія	42,8	43,1	43,7	44,2	44,6
Кіпр	53,5	53,0	53,3	54,8	57,2
Латвія	52,8	54,1	54,6	55,5	56,9
Литва	52,6	53,8	55,6	56,3	57,8
Люксембург	56,6	56,0	55,2	56,0	56,5
Мальта	52,1	52,7	54,1	55,6	57,3
Нідерланди	59,6	60,0	60,2	60,9	61,8
Німеччина	57,4	57,4	58,5	58,9	59,2
Польща	51,2	51,9	52,8	53,7	54,2
Португалія	50,7	51,3	52,0	53,7	55,0
Румунія	51,1	50,8	50,6	52,2	52,7
Словаччина	51,5	52,8	54,2	55,1	55,9
Словенія	52,1	52,2	52,1	54,6	55,8
Сполучене Королівство	58,8	59,4	59,9	60,2	60,6
Угорщина	49,5	51,0	52,8	53,9	54,6
Фінляндія	53,8	53,4	53,4	53,8	55,1
Франція	50,3	50,3	50,3	50,5	50,7
Хорватія	43,3	44,2	44,6	45,8	46,9
Чеська Республіка	55,7	56,4	57,6	58,5	59,2
Швеція	59,6	60,0	60,4	61,2	61,9

На фоні країн Євросоюзу, Україна займає вище середнього позицію за рівнем зайнятості населення (56,6 у 2018 році). Темп зниження зайнятого населення України працездатного віку – 12,2% менший за темп зниження

економічно активного населення. Все населення України на 01.01.2019 р. за даними Державної служби статистики дорівнювало 42,6 млн. осіб; на 01.01.2000 р. було зареєстровано 49,4 млн. українців. Таким чином, спостерігається значне скорочення кількості громадян України.

В 2018 році у структурі зайнятого населення за професійними групами найбільшу частку складали особи, які працювали у найпростіших професіях (19,1%), професіонали (18,4%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,8%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення складали технічні службовці (2,9%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,7%) [68].

За даними Державної служби статистики, неформально зайняте населення складає 3,5 млн. осіб в Україні, що відповідає 21,6 % загальної кількості зайнятого населення (додаток Б). Таким чином, майже п'ята частина людського капіталу України задіяна на неформальному ринку праці, та, відповідно, не сплачуються податки, відсутні соціальний захист та соціальна допомога. Потрібно відмітити, що, за оцінками Державної служби статистики, кількість неформально зайнятого населення порівняно з 2017 р. зменшилася на 4,2% у 2018 р. [68]. На думку автора, це обумовлено низкою прийнятих законів щодо зростання відповідальності роботодавця при неоформленні належним чином працівника та неукладанні трудових угод.

Неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 71,9% від усіх зайнятих самостійною діяльністю, у той час як серед працюючих за наймом таких осіб було 12,2%. При цьому частка самозайнятих була більшою серед жінок, ніж серед чоловіків (74,6% проти 70,1%), та в сільській місцевості порівняно з міською (91,0% проти 42,2%). Сільське, лісове та рибне господарства було основним видом діяльності неформально зайнятого населення (42,9%). Також кожний п'ятий (18,2%) був неформально зайнятий в оптовій та роздрібній торгівлі та кожен шостий – в будівництві (15,9%).

Цікаві дані описують освітній рівень неформально зайнятого населення.

Так, у 2018 р. більшість осіб, що задіяні на неформальному ринку праці мають переважно професійно-технічну та повну загальну середню освіту (66,8%) [68]. 52,3 % неформально зайнятого населення працюють на робітничих професіях (додаток В).

На відміну від неформальної зайнятості, формальна має інші характеристики. Так, серед офіційно зайнятого населення значну частку складають особи з вищою освітою (61,0%), а в робітничих професіях всього 10 % [68], (додаток В). На думку автора, перевага осіб з вищою освітою пояснюється більш високим рівнем людського капіталу у даних осіб, що включає високий рівень знань своїх прав, усвідомлення необхідності соціального захисту, пенсійного забезпечення.

Населення неформально працює в сільському господарстві – 42,9 % від всього неформально зайнятого населення, в галузі будівництва – 15,9 %, в сфері оптової та роздрібної торгівлі – 18,2 %. В промисловості неформально задіяно 5,5 % населення. Інші галузі мають незначне неформальне залучення людського капіталу (рис. 1.4).

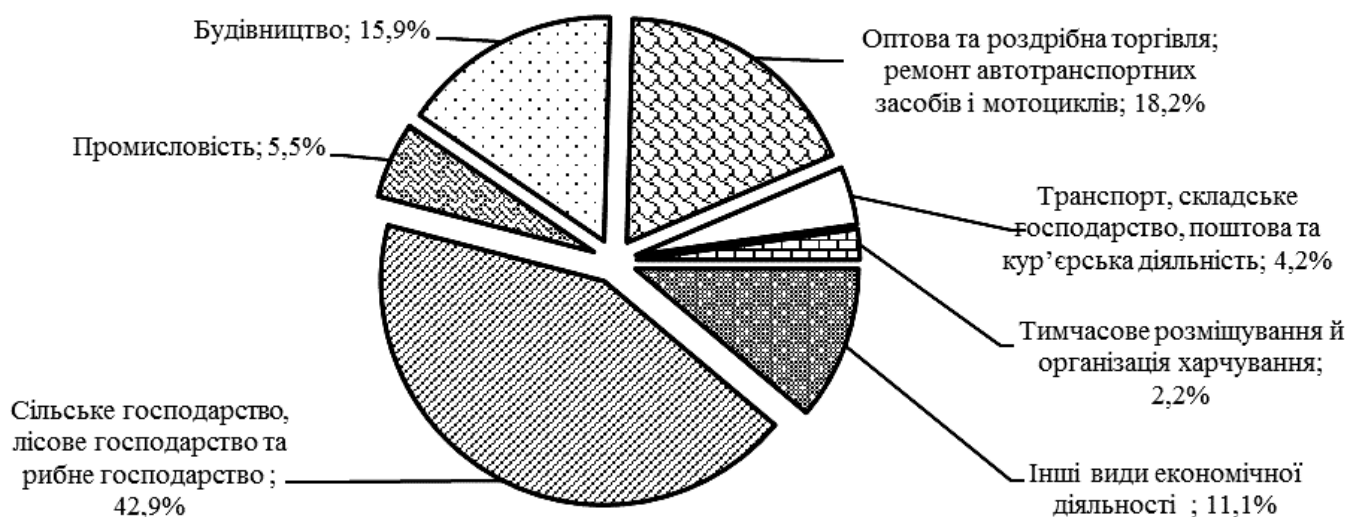


Рис. 1.4. Неформальна зайнятість населення України за видами економічної діяльності в 2018 р., у % до всього неформально зайнятого населення

Середній рівень безробіття в країнах Євросоюзу складає 7,0 % в 2018 р. Найвищий рівень – в Греції (19,5 %), найнижчий – в Чеській Республіці (2,3 %), Німеччині (3,5 %) (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Рівень безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу

Країна	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Усе населення					
Україна	9,4	9,2	9,5	9,6	8,9
Євросоюз (28 країн)	10,4	9,6	8,7	7,8	7,0
Австрія	5,7	5,8	6,1	5,6	4,9
Бельгія	8,6	8,6	7,9	7,1	6,0
Болгарія	11,5	9,2	7,7	6,2	5,3
Греція	26,7	25,1	23,7	21,7	19,5
Данія	6,8	6,3	6,3	5,9	5,1
Естонія	7,5	6,3	7,0	5,9	5,4
Ірландія	12,1	10,1	8,6	6,9	5,9
Іспанія	24,6	22,2	19,7	17,3	15,4
Італія	12,9	12,1	11,9	11,4	10,8
Кіпр	16,3	15,2	13,2	11,3	8,6
Латвія	11,1	10,1	9,9	8,9	7,6
Литва	10,9	9,3	8,1	7,3	6,3
Люксембург	5,9	6,7	6,3	5,5	5,6
Мальта	5,8	5,4	4,7	4,1	3,8
Нідерланди	7,5	6,9	6,1	4,9	3,8
Німеччина	5,1	4,7	4,2	3,8	3,5
Польща	9,1	7,6	6,2	5,0	3,9
Португалія	14,5	12,9	11,5	9,2	7,3
Румунія	7,1	7,0	6,1	5,1	4,3
Словаччина	13,2	11,5	9,7	8,2	6,6
Словенія	9,9	9,1	8,1	6,7	5,2
Сполучене Королівство	6,3	5,4	4,9	4,4	4,1
Угорщина	7,8	6,8	5,1	4,2	3,7
Фінляндія	8,8	9,6	9,0	8,8	7,5
Франція	10,3	10,4	10,1	9,5	9,1
Хорватія	17,5	16,4	13,3	11,3	8,5
Чеська Республіка	6,2	5,1	4,0	2,9	2,3
Швеція	8,1	7,6	7,1	6,9	6,5

За даними табл. 1.4 спостерігається від’ємна динаміка рівня безробіття по всім без виключення країнам Європейського Союзу, що свідчить про ефективну урядову політику держав Співки, та наявність дієвих інструментів впливу та

боротьби з безробіттям.

Темп зростання середньомісячної заробітної плати з 01.01.2014 року по 01.01.2017 року склав 1,5 – з 3480,00 гривень в 2014 році до 7810,88 гривень в 2019 році. За офіційною статистикою, залишається стабільно високий рівень безробіття населення працездатного віку – 9,6% у першому кварталі 2019 року.

Сучасний ринок праці в Україні характеризується високою частиною надлишкової зайнятості, перевищенням пропозиції над попитом, низькою територіальною мобільністю робочої сили, негативними демографічними тенденціями (скорочення питомої ваги населення в працездатному віці) [29].

Однією з самих актуальних проблем в Україні стала трудова міграція. З одного боку, очевидна її об'єктивний характер, адже у всьому світі прискорюються внутрішні і зовнішні міграційні процеси. Кількість працівників, громадян України, які сьогодні легально і нелегально перебувають за кордоном за різними оцінками коливається в межах 3-10 млн. осіб. У більшості вони знаходяться в країнах Західної, Центральної та Східної Європи, в Чехії, Польщі, Угорщині, Іспанії, Португалії, Італії та багатьох інших.

Існують дані, що в сучасному світі в різних країнах за межами України 20 млн. осіб ідентифікують себе як українці [1]. За даними зарубіжної преси найбільшу кількість (близько одного мільйона осіб) українців працює сьогодні легально і нелегально в Росії, 500 тис. – в Італії, по 300 тис. – в Португалії та Німеччині, 200 тис. – у Великобританії, більш ніж по 150 тис. – у Франції та Іспанії. В Італії в основному працюють українські жінки – 90% від загальної чисельності працівників з України, в той час як в Португалії і Іспанії працюють переважно чоловіки (70-80%). Про це йдеться в новому дослідженні Міжнародної організації праці (МОП), складеному на основі даних майже 150 країн світу.

Таким чином, економічні умови формування та функціонування людського капіталу зумовлені нестабільністю економічної ситуації в Україні, що викликана падінням валового внутрішнього продукту, зростанням цін у 2,2 рази при зростанні середньомісячної заробітної плати тільки в 1,5 рази, інфляцією, а також наявним військово-політичним протистоянням. Економіка України

характеризується нестійкістю та невизначеністю [34; 36; 38]. З огляду на ситуацію на вітчизняному ринку праці, зовнішня зайнятість в найближчому майбутньому стане актуальною проблемою для України.

Відсутність позитивних політичних зрушень в зовнішній ситуації, наростання та спади внутрішніх конфліктів, неоднозначні процеси демократизації українського суспільства, втрата економічних зв'язків та стратегічних партнерів, спрямування державного бюджету на військові операції, вимоги від зарубіжних фінансових партнерів (канадський уряд, уряд США) щодо обов'язкового реформування збройних Сил України, ряд інших факторів – все це не сприяє плановому економічному розвитку держави. Ряд дослідників серед глибинних причин економічного спаду називають також надлишкові сподівання українського уряду на стихійне регулювання ринку за принципом невидимої руки А. Сміта [66].

У визначенні переваг національної економіки держави домінують не матеріальні та природні ресурси, адже вони вичерпуються, і, навіть, не фінансові ресурси, які досить чутливі до економічних катаклізмів. Одним із найбільш важливих у сучасній глобальній економіці визначають людський капітал, який не є матеріальним ресурсом. За таких умов в економіці переорієнтували увагу здебільшого не на сукупність фізичних активів та фінансових ресурсів, а на нематеріальні активи, зусилля працівників, їх освіту, здібності, таланти [108].

Т. Стюарт визначив як нематеріальний актив і ресурс людський капітал [152]. Незалежно від того, як такий актив оцінюється та інтерпретується в інформаційному суспільстві, яке базується на знаннях, у прогресивному середовищі мережевих систем, модернізації та постмодернізації в наукових дослідженнях визнається, що людський капітал є впливовим чинником у визначенні цінності національних та міжнародних економічних досягнень [8, с. 119]. Це особливо актуально для України в умовах диверсифікації економіки та її переходу на інноваційні технології. В цей час зростає значення не тільки обґрунтування ролі людського капіталу як основи компетенцій та стратегій для ефективного використання та управління людськими ресурсами та знаннями, але

й формування системи людського капіталу національної економіки.

Кількісна та фінансова сторона відображає такий аспект витрат формування людського капіталу, як капіталізація витрат і ефективності. У цьому сенсі людський капітал тісно пов'язаний з накопиченою вартістю інвестицій у підготовку, компетентність і майбутнє працівників і зосереджується на цінності того, що людина може створити (вартість людини в економічному сенсі). Ефективне управління людським капіталом в організації вимагає певних визначень. Найбільш часто використовувані такі чинники як статистика відсутності на роботі, статистика нещасних випадків на виробництві, витрати на навчання та освітні заходи, масштаби коливань кількості персоналу, витрати на персонал.

Основною особливістю, що відрізняє людський і матеріальний капітал, є те, що перший носить якісний характер і невіддільний від самої людини, оскільки є невід'ємною частиною працівника, який не належить компанії, а використовується тільки працівником. Як єдиний економічний чинник він також може зростати, а його вартість буде сприяти зменшенню або збільшенню вартості інших видів капіталу. При такому підході він є найважливішою і в той же час найменш стійкою категорією інтелектуального капіталу.

Дослідження, що проведені консалтинговою компанією Deloitte & Touche на підприємствах США та Канади щодо створення додаткової вартості організації за рахунок людського капіталу показали, що компанії, які ефективно управляють людським капіталом, можуть бути кращими, ніж у їх конкурентів аж на 43% [129].

В умовах формування нової економічної системи, що заснована на знаннях, домінує новий вид активу – людський капітал. Він визначається як найбільш ефективний механізм управління людськими ресурсами, знаннями та навичками людини [8]. Людський капітал в економічній реальності є новою формою фінансових інвестицій, завдяки яким економічні системи отримують можливість використовувати багатство знань і інформації і, тим самим, відіграють важливу роль у створенні доданої вартості та ВВП. За такого підходу, людський капітал

розглядають як інструмент, що разом з матеріальними капіталами використовується для визначення вартості компанії. Серед існуючих сценаріїв розвитку країн ряд дослідників визначають як ефективний напрям вкладення в людський капітал [82; 142, с. 285].

Найчастіше більшість вчених і фахівців в засадах людського капіталу вбачають консенсус із наступних компонентів, що представлені в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Дефініції людського капіталу

(узагальнено автором на основі джерел [8; 14; 106; 135; 140; 145; 151])

Автори	Дефініції
Н. Бонтіс	Поряд зі структурним та реляційним капіталами людський капітал включається до складу інтелектуального капіталу. Людський капітал являє собою запас знань підприємства.
М. Роса та ін.	Людський капітал включає інтелектуальний компонент, ал. Структурний капітал не є інтелектуальним.
А. Сміт	Людський капітал є частиною організаційного капіталу та інших джерел капіталу, що використовуються для оборотів вартості активів.
Е. Брукінг	Людський капітал і інтелектуальна власність повинні бути об'єднані.
Д. Мур	Людський капітал, структурний капітал і капітал споживача включаються до інтелектуального капіталу.
Р. Петті	Людський капітал це нематеріальні активи, які надають конкурентні переваги людям, підприємствам, націям
Дж. К. Гелбрейт	Людський капітал це щось більше, ніж чистий інтелект людини, це й, у тому числі, і певна інтелектуальна діяльність.

Узагальнено автором на основі джерел [8; 14; 106; 135; 140; 145; 151]

Як наголошують дослідники, взаємодія людського капіталу та людських ресурсів, розвиток соціального потенціалу, а також капіталу й фінансового ринку, позитивно впливає на економічне зростання країни, є важливими та взаємодоповнювальними факторами цього процесу [130, с. 34]. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, але й для цілих регіонів [7, с. 8; 150, с. 2700-2702]. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ

зростання [99, с. 3].

Наведені визначення різних науковців дають підстави виявити закономірності і особливості формування поняття людського капіталу як економічного джерела і наслідку дії багатьох механізмів, що стимулюють розвиток національної економіки, та сформувати систему людського капіталу національної економіки. По-перше, таку систему можна розглядати як базовий економічний фактор ефективності у складі капіталу господарюючих суб'єктів, який разом з іншими сприяє зростанню виробництва, а також національної економіки. По-друге, людський капітал виступає у ролі чинника підвищення продуктивності інших ресурсів виробництва. Дана система пов'язана з процесами технічного прогресу, джерелом якого є людський капітал. По-третє, людський капітал акумулює різноманітні фактори виробництва.

Вплив людського капіталу спричиняє зворотній зв'язок між окремими категоріями капіталу (наприклад, позитивний капітал перетворюється на більш високий рівень освіти, або вищу тенденцію до прийняття рішень). Відповідно до неокласичної та ендогенної теорій зростання процес акумуляції залежить від ефективності використання інвестицій. За таких умов, людський капітал поліпшує цей процес трансформації, сприяючи зростанню інших форм капіталу.

Людський капітал уособлює нематеріальні активи людей, підприємств, суспільства, інституцій, які відповідним чином використовуються і можуть стати джерелом теперішнього і майбутнього добробуту держави. Разом з тим, економічна теорія, як і досвід інших країн свідчать про те, що роль людського капіталу є фундаментальною для забезпечення тривалого сталого розвитку держави. Вчені визнають, що загальноприйнята класифікація людського капіталу зводиться до наступних компонентів.

По-перше, в людському капіталі міститься потенціал громадян, що виражається в освіті, навичках та життєвому досвіді, інтуїції, їх установках та вміннях, які можуть служити поліпшенню сучасного і майбутнього суспільного добробуту. Концепція людського капіталу базується на метафоричному підході до знання як ресурсу певних нематеріальних активів та факторів виробництва,

завдяки синергії яких вони демонструють здатність працювати [100, с. 28].

По-друге, людський капітал, за своїм походженням, є основою інтелектуального капіталу, адже він складає індивідуальний чинник в колективній здатності підприємства актуалізувати найкращі рішення зі знань своїх людей. Його ключове значення полягає у тому, що він є джерелом інновацій та стратегічного оновлення засобами реінжинірингу нових процесів, вдосконалення особистих навичок або розробки нових потенційних ринків збуту продукції. По-третє, окрім вищенаведеного, досить важливими є індивідуальні компетенції працівників, здатність людей діяти відповідно в різних ситуаціях. Індивідуальні компетенції включають майстерність, освіту, досвід, цінності та соціальні навички.

Люди є єдиними справжніми агентами в економіці. Всі активи і структури, чи то матеріальні (фізичні продукти) чи нематеріальні (відносини), є результатом людських дій і, в кінцевому рахунку, залежать від людей у їх подальшому функціонуванні. Знання, нові ідеї та нові продукти створюють люди, і саме вони встановлюють робітничі відносини, які роблять виробничі процеси дійсно ефективними. На жаль, коли люди йдуть з організації вони забирають свої знання, включаючи внутрішні, зовнішні, формальні та неформальні відносини.

Як складову людського капіталу національної економіки розглянемо структурний капітал (організаційний) – потенціал, що зосереджений у чутливих елементах інфраструктури системи освіти, інновацій, конкурентоздатності. Структурний капітал накопичується в матеріальних елементах соціальної та технічної інфраструктури, що підтримує продукування та використання знань, тобто це організаційний потенціал для створення, передачі та застосуванні знання. Структурний капітал, головним чином, пов'язаний з інфраструктурою інформаційного суспільства, а в соціальному вимірі з інфраструктурою вищої освіти.

Структурний капітал було визначено як технічне і технологічне забезпечення, програмне та організаційне забезпечення, бази даних, організаційну структуру, патенти, торговельні марки. Структурний капітал – це те, що

залишитися у компанії, коли співробітники йдуть додому [146]. Іншими словами, структурний капітал включається в людський капітал, забезпечує організаційну ефективність і вважається фундаментальною цінністю будь-якої організаційної структури, економіки. Аналогічної думки дотримується і Р. Бекер, який визначав структурний капітал як фундаментальну цінність організації, що складається з того, що залишається в компанії без людського капіталу, а саме, бази даних, процедури, системи управління, файли, технології і всі явні інструменти знань, які використовуються в економіці для отримання фінансового результату [103].

В такому разі, структурний капітал є інфраструктурною підтримкою процесів створення та застосуванні знань в виробничих процесах. Організації з потужним структурним капіталом підтримуватимуть організаційну культуру, яка дозволяє співробітникам впроваджувати інновації. Структурний капітал і людський капітал взаємодіють один з одним, допомагаючи організаціям координувати свої дії.

З соціальним спрямуванням розвитку людського капіталу пов'язаний соціальний капітал – потенціал, що накопичений в суспільстві у вигляді загальноприйнятих норм поведінки, зобов'язань і довіри, які, підтримуючи співпрацю, взаємообмін знаннями, сприяють росту добробуту як суспільному, так і особистому. Соціальний капітал є невід'ємною складовою системи людського капіталу. Р. Бекер в структурі інтелектуального капіталу виділяє поняття соціального капіталу як такого, що включає в себе клієнтів, постачальників, продавців, мережі, джерела комунікацій, партнерів, репутацію тощо [103].

З усіх структурних складових інтелектуального капіталу соціальний капітал вимагає найменшого фінансування. Соціальний капітал компанії складається з наступних елементів: клієнти, репутація і бренди, джерела звернення і мережі, постачальники і продавці, акціонери та інші зовнішні зацікавлені особи, партнери спільного підприємства і союзи, галузеві асоціації, корпоративні університети, масове співробітництво, культурний, моральний, і етичний капітал. Одне з найважливіших відмінностей між трьома типами людського капіталу є те, що структурний капітал є єдиний, який, на думку Р. Бекера [103], повністю належить

компанії. Така підкатегорія капіталу виступає як певна ментальна підтримка людського капіталу, що дає можливість накопичення та використання знань у процесах співпраці. І, взагалі, соціальний капітал пронизує всі інші категорії людського капіталу, адже всі вони взаємопов'язані з безпосередніми і непрямими відносинами.

Водночас слід зауважити, що людський капітал закладено в соціальний капітал, що визначає напрями використання людських ресурсів. Соціальний капітал відображає прийняття певних норм і цінностей, впливає на прийняття рішень у певних ситуаціях соціального, економічного чи політичного життя суспільства.

Таким чином, людський капітал національної економіки охоплює не тільки широке сприйняття ресурсів знань, але й акцентує увагу на взаємодіях, які супроводжують його створення і використання. Тому, четверта, важлива складова системи людського капіталу це реляційний капітал, що сприяє використанню і розвитку знань шляхом співпраці з суб'єктами зовнішнього і внутрішнього середовища. Він підкреслює той факт, що сьогодні знання створюються в мережевих системах в результаті взаємодії і співробітництва [111]. Разом із тим, це потенціал, пов'язаний із статусом та репутацією організації, рівнем інтеграції з загальною економікою держави, привабливістю для її партнерів, інвесторів та партнерів. Завдяки такому капіталу інтегруються залежності, які існують між усіма формами знань і є актуальними для створення засад сталого зростання та економічного розвитку. Реляційний капітал Т. Стюарт визначає як важливий ринковий фактор, завдяки якому залучаються і утримуються зовнішні і внутрішні партнери в економічних процесах [152].

Така думка відповідає цілісному підходу до процесів розвитку, які не обмежені лише економічним рівнем, але також охоплюють соціальні аспекти і виміри, пов'язані з духовними, культурними сферами, формуванням системи цінностей, довіри, співробітництва. Капітал відносин з партнерами є певним мостом завдяки інтеракціям в усіх економічних процесах, і став ключовим фактором у визначенні ринкової цінності організацій. Такі чинники і є

складовими категорії соціального капіталу. Як наслідок, трансформації в економічних процесах оцінюються як з функціональної точки зору (вплив на конкурентоспроможність), так і з процесуальної (зміни способу мислення і поведінки).

Формуючи систему людського капіталу національної економіки, можна стверджувати, що провідне значення в ній посідають людські ресурси, а саме людський капітал. Інші елементи (соціальний, структурний капітал, реляційний капітал) певною мірою є його похідними, адже власниками знань, соціального досвіду, носіями людського капіталу є люди. Саме вони перетворюють його в ринкову вартість. З цієї точки зору, людський капітал здійснює роль взаємодоповнюючого фактору економічного розвитку (особливо пов'язаного зі знаннями) і взаємодоповнюючих зав'язків між структурними елементами. Значення даного виду капіталу полягає в ефекті синергії, коли всі категорії, які його створюють, об'єднуються і одночасно використовуються в економічних процесах, зокрема з точки зору конкурентоспроможності економіки, що гарантує довгостроковий соціально-економічний розвиток і зростання, а також структурні зміни, які передбачають адаптацію до вимог навколишнього середовища, створення сприятливих умов для розміщення мобільних факторів [156].

Визначення людського капіталу національної економіки стає необхідною базою формування ефективного механізму підйому національної економіки. Дискусія має йти про те, в який спосіб формувати потенціал майбутнього розвитку економіки знань і ключових цінностей для діяльності і креативності національної економіки.

Функціонування людського капіталу національної економіки базується на невід'ємності фактору людини у всіх процесах. Тому розглянуто людський капітал як основу соціального, економічного, політичного розвитку національної економіки [29; 41; 42; 43]. Визначено, що найціннішим ресурсом в національній економіці є людський капітал. Завдяки ньому не тільки приймаються ключові рішення в діяльності, але і відбувається обмін знаннями з іншими співробітниками, вирішуються проблеми використання наявних ресурсів, а також

здійснюється істотний вплив на подальшу діяльність, визначаються напрямки розвитку. В динаміці розвитку національної економіки підвищується вагомість функціонування людського капіталу.

По суті людина – основний центральний чинник, задля якої функціонує будь-яка система, і, в першу чергу національна економіка. З даної сторони людина є об'єктом отримання благ. А в ключі національної економіки доцільно розглядати людський капітал, як чинник забезпечення цих благ [40]. Узагальнюючи підходи в різних дослідженнях, можливо визначити загальну думку, що склалася в науковому співтоваристві відносно людського капіталу – це специфічні особливості, різні таланти, що втілюються у характеристиках працівників і які створюють їх економічний потенціал [80; 82; 126; 142].

Важливо навести авторське визначення, що певним чином вдосконалює усталене поняття. Термін «людський капітал» трактується як нематеріальний актив, що є сукупністю вроджених та набутих якісних і кількісних характеристик людини, яка генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу (матеріального, духовного, фізичного), стає рушійною силою розвитку економічного агента та ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві.

На відміну від попередніх досліджень людський капітал розглянуто не тільки в якості капіталу, 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 і стає підґрунтям для динамічного зростання національної економіки.

Як невід'ємна складова сучасної економічної системи, людський капітал відображає умови формування і результативність функціонування всіх складових нової економіки. Головним інструментом діяльності, який спрямований, перш за все, на створення знання і його вміле застосування на практиці, є інтелект [111]. Широкої підтримки потребує концепція поведінки, відповідно до якої працівники надихаються таким ставленням, яке пронизане творчістю та новими помислами.

Це, у свою чергу, є джерелом інновацій, тобто все, що генерує певні ідеї, проекти і може стати причиною пошуку або винаходу нової речі, потрібно вдосконалювати та впроваджувати в життя [139]. Розвиток людського капіталу можна вважати одним з найважливіших джерел інновацій.

Такі засоби сприяють не тільки ефективному розвитку України, але й формуванню високого рівня розвитку людського капіталу, що необхідно національній економіці. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [94, с. 3]. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, але й для цілих регіонів та локацій [55, с. 124; 99, с. 8; 150 с. 2700-2702].

Функціонування людського капіталу національної економіки обумовлено необхідністю його розвитку. Розвиток позитивно впливає на економічне зростання країни, є важливим фактором цього процесу. Для розвитку людського капіталу почали вибудовувати дослідження з урахуванням досягнень як нової інституціональної економічної теорії, так і нейроекономіки, звернувши увагу на тимчасові переваги кожної людини і перенесення суспільної поведінки на економічні відносини та прийняття господарських рішень. На необхідності застосування інституціональних можливостей наголошує ряд дослідників [5, с. 43; 20, с. 21].

Розвиток людського капіталу відбувається через різні заходи. Вони можуть розглядатися на трьох рівнях. Кожен з них характеризується специфічними проблемами щодо розвитку людського капіталу, що виявляється в окремих елементах. Вони в значній мірі вирішують питання про теперішню і майбутню готовність власників людського капіталу брати участь у виконанні завдань організації. Тому розвиток людського капіталу можна розглядати як функцію стратегічного управління людськими ресурсами, яка інтегрована з процесами розробки стратегії управління національною економікою і кожної господарської одиниці. Такий розвиток означає кількісні і якісні зміни в діяльності організацій, що призводять до зростання ринкової вартості людського капіталу.

Теорія людського капіталу припускає, що люди мають певний набір атрибутів і цінностей, які вони розвивають, тому їм варто допомагати. Практика показує, що розвиток людського капіталу в різних структурах здійснюється зазвичай за допомогою конкретних заходів, таких як: розширення виконуваних завдань, збагачення роботи або різних видів навчання.

Розширення роботи – це поєднання схожих або різних операцій та виконуються на різних робочих місцях. Цей процес може включати, наприклад, включення до основних ще й додаткових завдань, наприклад, додаткової передачі відповідальності з працівника на працівника. Розширення обсягу робіт зазвичай пов'язане зі зміною первісної структури процесу діяльності і означає застосування її нової форми. Збагачення змісту роботи полягає в об'єднанні діяльності з різним ступенем складності та посиленням участі працівників у прийнятті рішень, на виконавчому рівні, що посилює інтелектуальний зміст роботи. Це дозволяє виконавцю обробляти вхідну інформацію, діагностувати умови, вибирати методологію і методи дій. Збагачена змістовно робота створює можливість більш повно використовувати знання працівника та задовольняти його амбіції, що сприяє підвищенню ефективності та якості роботи, стимулює ініціативу і готовність працювати.

Найпопулярнішою формою розвитку людського капіталу є навчання. Воно спрямовано не тільки на підвищення ефективності роботи персоналу, але й, насамперед, на розвиток власного потенціалу працівника. Це спонукає визначити потреби роботодавців і працівників у сфері підготовки та удосконалення, встановити і реалізувати план для задоволення цих потреб, вибрати правильні методи і прийоми проведення тренінгів та оцінку ефективності тренінгів.

Важливим інструментом для розвитку людського капіталу є дистанційне навчання з використанням комп'ютерних ІТ – технологій (відео-конференції, он-лайн дискусії). Вони є формою дистанційної освіти, переданої в електронному вигляді, в основному через Інтернет, інтерактивне телебачення, а також диски та інші зовнішні носії. Системи підтримки групової роботи дозволяють вільний потік і обмін знаннями. Їх основні мета полягає в тому, щоб забезпечити

співробітників навиками взаємно налаштованої співпраці, що призводить до процесу створення та передачі знань. Крім того, при використанні даного інструменту розвитку людського капіталу працівник засвоює і консолідує знання значно швидше, тоді як компанії можуть постійно їх використовувати та вдосконалювати програмне забезпечення.

Аналогічно вказані інструменти все частіше використовуються в командній роботі так званих автономних груп. Зокрема, призначаються автономні групи працівників при наявності складних проблем, що виникають при їх вирішенні. Специфічною особливістю автономних груп є дозволи керівництва, які гарантують членам групи можливість самостійно приймати рішення і виконувати конкретні ролі. Дозволи є ознакою довіри керівництва до компетенції людського капіталу.

Важливий аргумент для створення автономних груп співробітників, наприклад, в невеликих компаніях – це зв'язки та дружні стосунки, інтеграції та участі в управлінні, що передбачає усунення ієрархічної залежності між менеджером та іншими членами команди, які беруть участь у рішеннях на рівних умовах. Робота в команді сприяє підвищенню якості рішень (збільшує кількість ідей і почуття відповідальності за результати роботи).

Крім того, результатом групової дискусії є стимулювання більш широкого індивідуального мислення членів команди, а також співробітники отримують досвід і знання від більш досвідчених колег. З точки зору розвитку людського капіталу, це дуже важливо, оскільки професійний розвиток персоналу значно покращується.

Один з популярних методів навчання, що використовуються в процесі розвитку капіталу людини є коучинг або метод, який належним чином здійснюється професійним тренером навчання персоналу. Його метою є розвиток компетенції учнів. Споріднений з оцінкою і порадою, він призводить до розвитку і досягненню успіхів у різних типах організацій. Прямий контакт тренера є великою перевагою методу. Навчання даного типу може бути спрямоване на людей, які займають різні посади – від співробітників на найнижчому рівні до

керівництва організації. Метод часто використовується у плануванні професійної кар'єри для співробітників.

Існує тісний зв'язок між системою цінностей, потребами в компетенції та обраним типом кар'єри. Кар'єра є результатом ставлення до роботи і наявними цінностями кожного носія людського капіталу. Якщо це розглядати в світлі життєвого успіху, тоді її можна асоціювати, зокрема, з отриманням високого соціального становища, а також з досягненням великих заробітків. Отже, для багатьох кар'єра – це джерело задоволення потреб і мотивація до роботи.

Професійна кар'єра кожного носія людського капіталу надає національній економіці можливість максимального та гнучкого планування використання потенціалу людського капіталу. Планування кар'єри є процедурою, що має характер довгострокового планування, іноді кілька років. На рівні національної економіки це відбувається у формальному вигляді, в конкретній господарській одиниці – чисто формальне планування шляхів розвитку кар'єри не використовується.

Функціонування людського капіталу в стратегічному управлінні на рівні національної економіки засновано на вільній конкуренції між найталановитішими співробітниками компанії – носіями людського капіталу. Це можливо при умові, що існують здорові правила оцінки та можливості в організації просування по службі. У випадку, якщо немає правил, домінує втручання власника або особисте сприяння для підтримки розвитку талановитих працівників, планування та просування його по службі.

Таким чином, функціонування людського капіталу в сфері національної економіки передбачає такий ключовий елемент, як шлях до професійної досконалості через різні форми та моделі кар'єри. Діяльність з розвитку направлена, насамперед, на розширення та поглиблення сфери компетенцій, які знаходяться в межах досяжності співробітника. Вони приносять з собою шанс на просування і кращого використання потенціалу і спрямовані на виявлення прагнень і можливостей для створення програм, що дозволять самореалізацію працівника.

1.3. Компоненти людського капіталу

В прогнозах на майбутнє стверджується, що при перебудові структур всіх секторів національної економіки в сегменті праці на всіх рівнях (індивідуальному, колективному, національному) буде використовуватися певний людський капітал та вестися пошуки додаткового людського капіталу. Незважаючи на те, що в останній час підкреслюється важливість людського капіталу, виникли нові проблеми в структурі економічного та практиці трудового життя. Нові компоненти та складові людського капіталу здійснюють новітній специфічний вплив на його використання та потребують досліджень.

Неоднозначність поглядів науковців на компонентний склад людського капіталу ускладнює процеси його інституціоналізації. Існує думка, що людський капітал поряд з організаційним та капіталом відносин є компонентою інтелектуального капіталу [23, с. 38]. Має місце залежність: інтелектуальний капітал дорівнює сумі: людський + організаційний + капітал відносин. З таким визначенням доцільно посперечатися, оскільки носієм інтелекту є людина, відповідно інтелектуальний капітал є складовою людського.

Д. Ільницький [23, с. 461] до компонентного складу людського капіталу, як елементу інтелектуального капіталу, включає капітал знань (знати що, знати чому, знати як, знати хто), капітал компетенцій (ключові компетенції, таланти, здібності, швидкість реагування), ставлення (поведінка, риси, довіра, висока мотивація, лідерство), інтелектуальну гнучкість (до інновацій, до імітування, до адаптації). До компонентного складу організаційного капіталу як складової інтелектуального капіталу він відносить інтелектуальну власність (авторське право, патенти, ліцензії, торгові марки), структурний капітал (корпоративна структура, проектні команди, системи, процеси, бази даних, мережи, комп'ютерне забезпечення), капітал бізнес-процесів (організаційна культура, стиль управління, програмне забезпечення), ринковий капітал (бренди, імідж, репутація, місія, бачення, стратегія), капітал розвитку (ключові компетенції, інновації, гнучкість).

Людському капіталу, як правило, приписується компетентність, що

уособлюється в якості знань, навичок, досвіду, особистих здібностей, інноваційних здібностей, креативності, здатності до ноу-хау, досвіду, здатності співпрацювати, гнучкості, навичок вирішення проблем, стресостійкості, мотивації, задоволеності роботою, схильності до навчання, лояльності, а також стану психічного і фізичного здоров'я [124].

Розглядають такі види людського капіталу: капітал здоров'я, трудовий, інтелектуальний, організаційно-підприємницький, культурно-моральний, соціальний, бренд-капітал, структурний, організаційний, які дозволяють аналізувати різні аспекти його вивчення й управління [75]. Інші дослідники наводять такі форми людського капіталу: капітал здоров'я, організаційно-підприємницький, трудовий, культурно-моральний, інтелектуальний [92].

Науковці розглядають людський капітал в наступних формах: живий капітал – представляє знання, втілені в людині; неживий капітал – формується, якщо знання втілюються у фізичних чи матеріальних формах; інституціональний капітал – сукупність живого і неживого капіталу, пов'язаного з виробництвом послуг, які задовольняють колективні потреби суспільства (урядові та неурядові інститути, що сприяють ефективному використанню двох видів капіталу) [16; 17, с. 44; 92]. Один з дослідників виділяє: фізичний, соціальний, культурний, політичний капітали у складі людського капіталу [62, с. 90].

Існує думка виокремлює в складі людського капіталу трудовий капітал – на рівні окремого працівника та підприємства, але не вважає за доцільне застосування поняття трудового капіталу на рівні регіону, країни [49]. Серед видів людського капіталу глибинні дослідження наводять капітал здоров'я, освітній, інтелектуальний, організаційно-підприємницький, культурно-моральний, соціальний, мотиваційний [9, с. 23].

Питання, який людський капітал має важливе значення для організаційної конкурентоспроможності, визначається стратегією організації та через ринок [128]. Теорія, яка базується на ресурсах, визначає, що людський капітал породжує найважливіші конкурентні переваги. Їх майже неможливо копіювати, змінити або замінити іншим людським капіталом. Деякі дослідники на відміну від

вищезгаданих, стверджують, що людський капітал не обов'язково гарантує успіх і не є таким критичним у всіх ситуаціях або у всіх сферах діяльності [120, 127]. Розвиток людського капіталу може не відразу проявлятися в результаті вкладень в нього, можливо, навіть навпаки. Це може бути пов'язано з тим, що дослідження рідко бувають достатньо тривалими, щоб перевірити переваги розвитку людського капіталу в цілому у повному обсязі.

Визначення компонент людського капіталу національної економіки зумовлено необхідністю розвитку людського капіталу. Розвиток завжди пов'язаний зі значними витратами, у тому числі капітальними. Здійснення інвестицій доцільно здійснювати цілеспрямовано по окремим компонентам. В процесі інвестування потрібно визначити найбільш ефективні компоненти вкладень в людський капітал.

Психофізіологічний стан стає базовою компонентою формування людського капіталу, а також його утворення, розвитку. Власне авторське визначення даної компоненти полягає в уособленні ним психологічного та фізичного капіталів людини. Посилення фізичного капіталу людини потребує, в першу чергу, діагностики рівня його стану та переліку об'єктивних статистичних показників. До їх складу можливо включити інформацію про стан охорони здоров'я в державі з метою використання її при прийнятті рішень про інвестиції в розвиток людського капіталу. Знання про причини і стан хвороби мають важливе значення для здійснення інвестицій в фізичний капітал в системі охорони здоров'я. Інформація про дієвість заходів з охорони здоров'я необхідна для державних інвестицій в систему охорони здоров'я. Для забезпечення зростання національної економіки вкладення в фізичний капітал стають достатньо актуальними та необхідними в забезпеченні здорового стану нації.

Самим якісним та найпоказовішим індикатором стану здоров'я, який існує протягом тривалого часу і загальнопоширений, є смертність. В історії існує велика кількість пов'язаних з цим заходів в області охорони здоров'я. Ряд другорядних, але не менш важливих показників стану фізичного капіталу, складається з наступних: висота і вага для дорослих і для дітей під час

економічного зростання країни, вага немовляти, індекс маси тіла, хронічні та інфекційні показники захворюваності. Наведені індикатори визначаються історично. Потрібно зауважити, що об'єктивні прямі показники якості життя та фізичного капіталу в цілому ще відсутні.

Підкреслимо, що людський капітал національної економіки уособлює в собі запас виробничих навичок, талантів, здоров'я і досвіду людини. В той же час здоров'я носіїв людського капіталу є базовою складовою. Тому розвиток людського капіталу національної економіки неможливий без прискіпливої уваги на всіх рівнях до стану охорони здоров'я населення.

Соціальний капітал вважається ґрунтовним чинником успішної соціальної інтеграції та адаптації особистості в соціум. Соціальний капітал – накопичення, що виникають в результаті суспільних відносин. Необхідною базою його виникнення та існування є наявність суспільного оточення, соціального середовища. Він поєднує норми взаємовідносин, соціальні зв'язки, навички колективних дій, базується на людській довірі, толерантності та відповідальності. Соціальний капітал вважається потужним двигуном суспільства, який в змозі вирішувати питання, непідйомні для держави, та виробляти «соціальні рішення». Виходячи з вищенаведеного, соціальний капітал набуває нового статусу, нових повноважень та можливостей. Зміни в соціальному житті соціуму ініціюють нову його якість, яку доцільно визначити як «соціум-капітал».

В провідних дослідженнях вже не йде мова про індивідуальність. Все розглядається на рівні акумульованого капіталу. Постійно виникають нові форми суспільного життя. Особистість може стати продуцентом нової конфігурації соціуму для інших. Робота в задоволеному соціумі дає більш плідні результати, а також є кращою роботою для індивідуума з точки зору добробуту. Переваги соціум–капіталу різноманітні: він посилює інновації, людський капітал в цілому, зменшує оборотність працівників та позитивно впливає на їх кар'єрне зростання.

Високий рівень соціального капіталу також підтримує інші сфери людського капіталу. Наприклад, це сприяє розвитку знань окремих осіб та організацій шляхом створення можливостей для обміну навичками на робочому

місці [117]. Соціальний капітал також впливає на захищеність з охорони праці.

Пошук нових рішень та ідей часто вимагає взаємодії з іншими компонентами зовнішнього або внутрішнього середовища [155]. Значення соціум–капіталу специфічно тим фактом, що на робочому місці при наявності культури налаштованого співробітництва індивідуум має можливість використовувати мережі та допомагати колегам при вирішенні проблем та труднощів на роботі. Обмін інформацією між колегами має важливе значення для інновацій, тобто комерціалізації та творчості, в якому соціум–капітал позитивно впливає на продуктивність індивідуума. Чим більше працівник має змогу використовувати свої зв'язки та соціальну підтримку колег по роботі, тим більше у нього віддача від праці. Завдяки злагодженому співробітництву та взаємодії, компетентність персоналу, що працює в організації, розвивається, створюючи передумови для організаційних інновацій. Соціум–капітал також проявляється в налагодженій робочій атмосфері, що важливо для кожної окремої особистості та забезпеченні задоволення людського капіталу на рівні національної економіки.

Що стосується безпеки праці на виробництві, то можна казати про капітал безпеки, який можливо визначити як частину людського капіталу. Капітал безпеки включає здатність працівників передбачати та виявляти ризики та загрози, здатність реагувати на надзвичайні ситуації та діяти в них. Соціальне забезпечення, пов'язане з безпекою праці (співпраця з службами безпеки, сприяння та підтримка його на робочому місці, фінансування) допомагає працівникам ділитися навичками, пов'язаними з компетентністю на роботі.

В площині соціального капіталу формується політичний капітал. Він напряму пов'язаний з потенціалом суспільства і виступає місткою складовою людського капіталу. Політичний капітал базується на вірі, визнанні. Розглядається як міра довіри, доброї волі, впливовості політики в суспільстві. Політичний капітал за своєю природою вважається надбанням, а не вродженою властивістю особистості, соціуму. Він має здатність до накопичення з віком, з досвідом. Політичний капітал формується при взаємодії держави та громадянського суспільства під впливом політики.

На верхівці та перетину творчого, інтелектуального, культурного капіталів формується креативний капітал. В економічній науці його виділено окремо на початку ХХІ століття. Креативний капітал базується на якісному фізичному капіталі, використовує унікальні можливості індивідуума, його здатність до креативного мислення, відмінного від думок інших індивідуумів. Креативний капітал реалізується у вигляді інновацій, відкриття, винаходів, ноу-хау, інших продуктів інтелектуальної власності. Основні риси, які притаманні креативним особам, є продукування особливих ідей, нетрадиційне мислення, допитливість, бажання постійної освіти, потяг до обміну знань, прагнення до нових знань, обізнаність щодо інновацій.

Психологічний капітал, ключовими елементами якого є наполегливість, міцність, стійкість, впевненість в собі, оптимізм та сподівання було визнано найбільш необхідним для суспільного життя, для формування людського капіталу чинником. Психологічний капітал визнаний ключовим фактором та виграє центральну роль в індивідуальному успіху та благополуччі особистості, але він також відіграє певну роль у роботі організації та національній економіці [102]. Важливими характеристиками психологічного капіталу на сьогодні є зміна здатності, самопізнання, навичок управління та вмінь поводитися.

Психологічний капітал працівника сприяє особистому благополуччю завдяки ентузіазму, прихильності, позитивності та ініціативності, але й водночас і успіху діяльності організації. На практиці на психологічному капіталі ґрунтується мотивація індивідуума до праці, до впровадження інновацій, до розвитку унікальних можливостей людського капіталу, новаторських здібностей та до багатьох інших складових людського капіталу.

Індивідуальні ресурси, особливо психологічний капітал, пов'язані з тим, наскільки високо індивідуум оцінює свою роботу та креативно працює на ній. Індивідууми, які мають високий психологічний капітал, показують вищу продуктивність, ніж їх колеги з менше розвинутим психологічним капіталом. Рішення та дії керівників з високою наявністю психологічного капіталу часто є більш позитивними, ніж у керівників, що мають низький рівень психологічного

капіталу.

Виначається висока вагомість впливу психологічного капіталу на результати діяльності на всіх рівнях. Психологічний капітал пов'язаний з позитивними очікуваннями від майбутнього, в яких, як вважають, робота полегшує важкі та складні ситуації [136]. Перед обличчям негараздів доцільніше шукати альтернативні способи досягнення важливих цілей. В такому випадку високий рівень психологічного капіталу допомагає чітко окреслити нові задачі для індивідуума, що має важливе значення для роботи працівника [138]. Психологічний капітал додає позитивних емоцій, які, у свою чергу, пов'язані з відносинами та навичками в робочому середовищі. Позитивні емоції також допомагають зосередити увагу та сконцентруватися на нових можливостях, що пропонуються навколишнім середовищем.

Персональне ставлення до праці, готовність до навчання, ентузіазм до роботи важливі для ефективності економіки. Чим більше індивідуальний вклад людського капіталу в національну економіку, тим більший суспільний ефект від вкладень в нього. За практичними дослідженнями, ставлення до роботи, прагнення навчатися, робочий ентузіазм – важливіші фактори успіху, навіть за професіоналізм та компетентність [117]. Чим більше вищезначені фактори, тим більше ефект від їх використання та вкладень в них. Вкладення в людський капітал в період ринкового розвитку економіки вважаються новим інструментом для вимірювання соціально-економічного прогресу держави та потенціалу як благополучних країн, так і таких, що розвиваються [66].

Тому акцентування на розвитку саме психофізичної складової людського капіталу дозволить національній економіці отримати додаткові переваги для зростання. Поєднання психічного та фізичного капіталів створює основу для сталого робочого життя та продуктивності праці, для управління людським капіталом, його розвитку. Аналіз залежності зростання людського капіталу від його різних компонент є перспективним для подальших досліджень, тому що проблеми сучасного робочого життя тісно пов'язані з психосоціальним благополуччям на роботі.

На істотному психологічному та фізичному капіталі ґрунтується освітній капітал. Новий виток економіки – економіка знань – зумовлює потребу в людському капіталі з новітніми знаннями, навичками, вміннями, тобто з більш високою конкурентоспроможністю, що, в свою чергу, висуває нові вимоги до такої складової людського капіталу, як освіта [85]. Вона має величезний вплив на зростання людського капіталу. Ефективність розвитку національної економіки сучасної держави в значній мірі залежить від того, скільки коштів вона інвестувала в освіту громадян. Серед основних форм вкладень в людський капітал економістами виділяються освіта, підготовка та перепідготовка на підприємстві, підвищення рівня знань, що спричиняє збільшення обсягу освітнього капіталу у складі людського. Освіта не втрачає свого значення, але її результати є непередбаченими і тому підлягають перегляду основних підходів, плануванню.

Знання є ключовим елементом визначення людського капіталу. Це також ключовий ресурс для країни та джерело конкурентоспроможності. Попит на знання постійно зростає в компаніях. Це відображається в патентах, процесах управління навичками, технологіями та здатності обробляти інформацію. Ключові поняття інформації розвиваються протягом багатьох років і їх можна поділити на наступні категорії [101]:

1. Основні поняття інформації спрямовані на визначення проблеми та розмірів людського капіталу. Вони дають загальні погляди на міждисциплінарний характер знань, а також створюють найбільш зрозумілі об'єкти.

2. Захист знань є ключовим чинником підтримки конкурентоспроможності та процвітання. Якщо знання та, отже, капітал знань стануть основою людського капіталу, співробітники компанії чи організації повинні бути наступним об'єктом, який слід розглянути при вивченні характеру людського капіталу.

Така складова людського капіталу, як творчий капітал, виступає необхідним та невід'ємним фактором науково-технічного прогресу та науково-технічної революції. Його складники – знання, інформація, досвід, організаційні можливості, інформаційні канали – окрім інших преференцій, виступають підставою для реалізації матеріальної складової людського капіталу. Тобто

наявність значного творчого капіталу та його втілення в життя, перетворення на працю передбачає його оплату, отримання носієм творчого капіталу винагороди. Творчий капітал – складник конкурентоспроможності на всіх рівнях. До речі, творчий капітал є ще мало досліджений в Україні.

Необмеженість знань, вільне володіння інформаційним простором, професійні навички стають інструментарієм для створення інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал на відміну від творчого, освітнього, є більш формалізованим та стандартизованим, а, отже, інституціоналізованим. В даному аспекті він зазначається в патентах, свідоцтвах, в інших документах, що засвідчують права інтелектуальної власності.

Підставою для високоморального розвитку людського капіталу служить культурний капітал. Він уособлює в собі набуті культурні знання, компетенції, базується на освітньому та творчому капіталах, вносить спрямованоорієнтуючий вектор в життєдіяльність особистості.

Розвиток вищезначених компонент людського капіталу неможливий без наявності комунікативного капіталу, який виступає джерелом формування психологічних та соціальних характеристик індивідуума. Комунікативний капітал передбачає наявність у індивідуума мовних навичок, навичок спілкування та поведіння в процесі комунікації, визначається як здатність до мовної активності. Комунікативний капітал служить міцним конкурентним фактором як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях та в межах національної економіки.

Заснований на всіх без виключення компонентах людського капіталу професіоналізм формується у вигляді професійного капіталу. Складовими професійного капіталу виступають професійні знання, навички, вміння, зв'язки, реальні результати професійної діяльності, професійний досвід, мотивація. Він необхідний для виконання професійних задач та обов'язків в процесі праці. Гармонійне поєднання вищезначених компонентів людського капіталу національної економіки формує елітний конкурентоспроможний потенціал держави, здатний продукувати високоякісний валовий національний продукт.

В ході дослідження виокремлено компоненти людського капіталу, які вважаємо стратегічним підґрунтям для розвитку людського капіталу. Вони також стають підставою для визначення основних напрямів інвестицій в людський капітал, а їх вагомість забезпечує або скасовує конкурентні переваги людини. Перелік доповнено рядом компонентів, в тому числі інституціональних. Економічно доцільне виокремлення наступних компонентів людського капіталу національної економіки: 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. В дану групу включено моральний, політичний, правовий, інформаційний капітали. Перелік є інтерактивним, тому що з часом змінюється як кількісно так і змістовно. Недостатність розвитку одного компоненту людського капіталу призводить до зменшення можливостей використання інших.

Структура компонентів капіталу (наприклад, лідерство, практика нагляду – контролю, практика розвитку персоналу та управління) є ресурсами, що забезпечують безперервність конкурентних переваг людського капіталу. Людський капітал втілює нематеріальні, ресурсномісткі компоненти, що сприяють його успішній реалізації. Спрямування економічної думки на продовження терміну застосування людського капіталу пояснюється декількома глибинними факторами.

Питання тривалості використання та функціонування людського капіталу напряму пов'язане з економічними вигодами національної економіки. Значні вкладення в його розвиток потребують визначеного терміну окупності, який можливо досить точно підрахувати математичним шляхом. Тому до мінімальних вимог до людського капіталу стає термін тривалості використання людського капіталу, який повинен бути не менше за визначений термін окупності інвестицій в людський капітал. Вкладення в людський капітал в період ринкового розвитку

економіки вважаються новим інструментом для вимірювання соціально-економічного прогресу держави та потенціалу як благополучних країн, так і таких, що розвиваються [61].

Мета подовження тривалості використання полягає також в тому, щоб відкласти пенсійний вік кожного носія людського капіталу і, таким чином, продовжити робоче життя, кар'єру. Термін використання людського капіталу також відбивається на рентабельності підприємства. За результатами діяльності підприємства можливо виміряти продуктивність, рентабельність, інноваційність та якість людського капіталу. Ефективність окремого носія або групи вимірюється кількістю або якістю роботи. Сьогоднішній зміст робочого життя визначає здатність адаптувати людський капітал до роботи та ринкових умов та регулювати ці взаємовідносини. В даному відношенні людський капітал національної економіки виступає як промоутер здатності до зміни людського капіталу індивіда.

Тривалість використання та функціонування людського капіталу розглянуто в розрізі використання окремих найбільш впливових на термін тривалості компонентів людського капіталу національної економіки: фізіологічного, психологічного, освітнього, творчого, креативного, професійного, соціального капіталів. Людський капітал пов'язаний з тривалістю і цілісністю робочої кар'єри багатьма різними способами доволі різноманітно. Останні роки в Україні тривалість використання людського капіталу зростає, що пов'язано як з неформальними, так і формальними факторами. Значною мірою даному процесу сприяло збільшення на законодавчому рівні пенсійного віку працездатного населення. Також формальним фактором слугує можливість отримання додаткового доходу – працюючий пенсіонер до пенсії отримує ще й заробітну плату. До неформальних факторів віднесемо можливість відчувати себе соціально затребуваними.

Відправною точкою для подовження функціонування та використання людського капіталу служить фізичний капітал. Саме від рівня його наявності залежить вагомість всіх інших складових людського капіталу. Процес подовження

будується на припущенні, що професійні здатності і здоров'я індивіда є фундаментальним підґрунтям для людського капіталу. Здоров'я надає більше можливостей для придбання як освіти, так і досвіду роботи, а також сприяє успіхам в навчанні, праці. Для роботодавця збереження працездатності працівників є важливою передумовою для того, щоб інвестиції в людський капітал були вигідними. Наявність хвороб та ранній вихід на пенсію викликають тимчасову або постійну втрату людського капіталу та послаблюють продуктивність його розвитку. Подовження терміну використання людського капіталу створюється робочою здатністю людей працювати, безпечною та здоровою роботою, заходами з безпеки праці, ергономічними заходами. Проте важливо зазначити, що основу для подовження використання людського капіталу створює сама робота – її змістовність. Особливо гнучкі робочі процеси, можливості лідерства та впливу на власну роботу створюють стійку та необхідну основу та підстави для її продовження.

Така невід'ємна компонента людського капіталу як соціальний капітал при недостатньому розвитку, низькому рівні негативно впливає на здоров'я та добробут працівників. Прогалини в соціальному капіталі, наприклад, незручна без довіри атмосфера, відсутність підтримки з боку інших працівників, переслідування, тиск, підвищують ризик розвитку психічних проблем зі здоров'ям, таким як депресія [157], що, в свою чергу, скорочує працездатний термін.

Натомість, високий соціальний капітал, такий як сприятлива робоча атмосфера, взаємна повага робочого співтовариства, демонструє підвищення добробуту працівників, зменшення та скорочення відпусток по хворобі [120]. Позитивні взаємовідносини та взаємодії в робочому середовищі, їх висока якість відображаються у дружбі між працівниками, що стає ще одним неформальним фактором подовження функціонування людського капіталу. Налагоджені зв'язки з зовнішніми клієнтами, відносини з партнерами також відіграють позитивну роль в процесі подовження.

Соціальний капітал в контексті людського капіталу актуальний з точки зору

розвитку робочої кар'єри. По-перше, соціальний капітал створює умови для продовження роботи персоналу. По-друге, коли працівники отримують соціальну підтримку та заохочення на робочому місці, що є цінним методом управління, вони, як правило, більш позитивно ставляться до продовження своєї роботи. Особливо, якщо робота кількісно або психологічно виснажлива, необхідна підтримка керівника та обговорення з ним проблем, пов'язаних із роботою. Без соціальної підтримки керівників і колег, працівники частіше виходять на пенсію раніше. По-третє, доцільно говорити про зниження соціального капіталу серед 41-50-річних і старше 50-ти років працівників, що змушує їх припиняти роботу.

З точки зору людського капіталу, проблемами створення та експлуатації соціального капіталу стають висока плинність працівників, періодичний перехід їх з однієї роботи на іншу та на різні робочі посади, тимчасовість працівників, швидкість темпів зміни робочих місць, невизначеність та тимчасовість характеру робочих місць та структур. Велика кількість постійно працюючих на одному робочому місці багато років не сприяє розвитку нових ідей, креативності, бажанню змін. Відсутність мотивів до формування налагодженого робочого середовища, яке є центром соціального капіталу, особливо актуально для тимчасових працівників, які часто мають незначний доступ до робочого соціуму, де вони працюють, через обмеженість їх трудових можливостей.

Такі складові соціального капіталу, як соціальна підтримка і передова практика управління, впливають на продовження терміну роботи на робочому місці. Досвід роботи, у свою чергу, пов'язаний з добробутом працівників та працездатністю. Соціальна підтримка, повага, відчуття власної потреби стимулює працівників старшого віку до продовження термінів праці. Чим більше співробітники відчують достатність роботи, тим менше вони бажають вийти на пенсію до офіційного пенсійного віку, і тим більше опікуються продовженням роботи після настання пенсійного віку.

Вміння працювати та професійні навички, рівень майстерності, потенціал розвитку власної кар'єри, здатність до продукування ноу-хау – складники професійного, творчого капіталів – є необхідними передумовами для продовження

функціонування людського капіталу. Висока майстерність, компетентність надають почуття задоволеності роботою. Професіоналізм запобігає порушенню добробуту, допомагає працювати в непередбачених та складних ситуаціях відповідним чином.

Освітній капітал – важлива складова для подовження тривалості використання людського капіталу. Згідно з деякими теоретичними моделями, знання є навіть елементом благополуччя на роботі [84, 85]. У науці прискіплива увага до даного питання призвела до появи нового напрямку – економіки знань [83]. Розвиток освіти, компетенції також стосується мотивації роботи та прихильності до корпоративного духу організації.

Рівень освіти пояснює участь у процесі праці людей працездатного віку. 90 % осіб з вищою освітою задіяні в сфері зайнятості, тоді як серед осіб з базовою освітою цей показник становить лише 65%.

Дослідження показали важливість освіти та навчання на роботі для продовження кар'єри. Для осіб 40-49-річного віку – це можливості розвинути свої професійні навички, для осіб у віці старше 50 років – це можливості для участі в процесі праці, що спонукають їх продовжувати свою роботу [117]. Варіанти розвитку та самозайнятості у старших вікових групах істотно знижують фактичний пенсійний вік.

На сьогоднішній день усталеної вищої освіти часто недостатньо для роботи на ринку праці, тому що постійна зміна в робочому середовищі вимагає такої складової, як наявність креативного капіталу, наприклад, здатності сприймати новизну та продукувати нові ідеї. Бажання постійно вчитися новим та індивідуальним знанням та навичкам (тобто навичкам, які можуть бути використані у кількох роботах або завданнях) сприяє успіху [147]. Значення такого людського капіталу для трудового життя індивіда може бути актуальним в майбутньому. Саморозвиток та змістовність навчання залежать від індивіда. Але установки та можливості для освіти і навчання на робочому місці може надати роботодавець. Вищенаведені аспекти розвитку власних професійних навичок забезпечують захист працівників на ринку праці, а національну економіку –

стабільним людським капіталом.

Дослідження психологічного капіталу та добробуту на роботі свідчить про зв'язок психологічного капіталу з розумовим добробутом працівників. Психологічний капітал – впевненість в собі, надії, реалістичний оптимізм та наполегливість, позитивно впливає на задоволеність роботою, подовження загальних термінів праці. Хороший психологічний капітал також сприяє підтримці людського капіталу під час безробіття, що, в свою чергу, збільшує ресурси особистості для того, щоб прагнути знайти роботу.

Психологічний капітал позитивно пов'язаний з вірою працівника в свою здатність до працевлаштування. Коли людина вірить у власні можливості працевлаштування, вона активно прагне знайти нову роботу. Працівники, які вірять у можливість власної зайнятості, стають більш енергійними та більш задоволені роботою, ніж ті, хто не вірить у отримання результату. Чим більше індивід вірить у власну здатність отримати роботу, тим менше відчувається невизначеність роботи.

Зайнятість пов'язана з меншим виснаженням та психологічним синдромом як у в умовах постійного, так і сезонного працевлаштування. Трудове завантаження, режим праці знижують відчуття незахищеності та, як наслідок, виснаження, але, з іншого боку, незадоволеність роботою зумовлює зниження можливостей для працевлаштування та викликає безпорадність.

Подовження терміну тривалості використання та функціонування людського капіталу напряду пов'язане з економічними інтересами національної економіки.

Результати дослідження компонент людського капіталу показали, що базовою одиницею для подовження терміну використання людського капіталу є індивід з його здатностями. Визначено, що на тривалість використання та функціонування людського капіталу здійснюють вплив такі компоненти людського капіталу національної економіки як фізіологічний, психологічний, освітній, творчий, креативний, професійний, соціальний капітали. Недостатність розвитку одного компоненту людського капіталу призводить до зменшення

можливостей використання інших.

Над визначенням структури капіталу, доцільності його структуризації в теоретичній площині працювали як зарубіжні, так і українські науковці: Г. Базецька, І. Бланк, О. Грищенко, А. Івко, Р. Квасницька, Г. Міллер, Ф. – Е. Модільяні, Ю. Петленко, В. Федорова, Д. Фіннерті, Ф. Ченг, М. Яременко, І. Яремко, інші. Однозначної думки не склалося. Дискусія стосовно даного питання загострилася за сучасної інституціональної трансформації національної економіки. Тим більше невизначеною залишається категорія «інституціональна структура людського капіталу».

Теоретичні надбання щодо структури людського капіталу спираються на ґрунтовні праці Г. Бекера [104] та Т. Шульца [148], що вважаються засновниками концепції людського капіталу. З різним ступенем поглиблення в своїх працях розглянули структуру людського капіталу Н. Брюховецька, І. Булеєв, Д. Богиня, В. Геєць, О. Грішнова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова, Е. Лібанова, В. Мандибура та інші. [6; 9; 13].

Ієрархічну структуру людського капіталу розглянуто Л. Чернобай, Ю. Широн [93, с. 89], де визначено складові, їх підпорядкованість та наповнення. Тракткування відповідає загальному визначенню структури, як характеристики складу та просторової картини об'єкту, взаєморозташування елементів, певний функціональний взаємозв'язок складових частин об'єкту, внутрішня будова [78].

О. Чорна визначає складність структури людського капіталу, що обумовлює існування широкого переліку напрямів формування та розвитку людського капіталу, який відбувається впродовж усього життя людини [95].

В окремих дослідженнях більш детально розглянута структура людського капіталу, виокремлено рівні розвитку людського капіталу, основні складові людського капіталу, види людського капіталу, результати розвитку та реалізації людського капіталу [9, с. 25].

У XIX ст. у теорії інституціоналізму було виокремлено два підходи до аналізу ринкових інститутів, які становлять методологічну основу формування інституціональної структури людського капіталу. Підхід з позицій

«методологічного індивідуалізму» обґрунтовує зміст і напрями розвитку інститутів як результат поведінки індивідів з метою забезпечення власних інтересів. Саме індивід, використовує інститути для координації своєї взаємодії, стає стрижнем в аналізі інститутів. Динаміка держави відбувається, виходячи з інтересів і особливостей поведінки її громадян. Концепція «спонтанної еволюції інститутів» як результат розвитку попередньої наукової парадигми ґрунтується на визначенні інститутів як наслідку спонтанної діяльності людей. Основу її становить холістичний підхід, вихідною точкою стають інститути, а не окремі індивіди. Формування і розвиток інститутів пов'язується з функціями, які вони виконують у відтворенні економічних відносин на макрорівні [5, с. 42–47]. Концепції спонтанної еволюції протистоїть теза «інституціонального детермінізму», згідно з якою інститути розглядаються як головний бар'єр спонтанного розвитку, у якому «старий» інституціоналізм вбачає важливий стабілізаційний фактор. Інститути представлено як «результат процесів, що відбуваються в минулому, вони пристосовані до обставин минулого і тому є фактором соціальної інерції, психологічної інерції» [58, с. 30].

Людський капітал, як вважається, складається з трьох структурних розділів:

1. Капіталу знань, що складається з компетенції персоналу, здібностей та досвіду. Крім того, ця структурна одиниця повинна включати навички працівників, їх інноваційність, схильність до вирішення проблем, а також мотивацію [132].

2. Структурний капітал, що складається з процесів, процедур, документації, інформаційних систем і організаційної культури на підприємстві. Структурний капітал характеризується тим, що незважаючи на те, що працівники компанії змінюються, він залишається в компанії [132].

3. Капітал відносин – включає сукупність клієнтів, повноваження та відносини, навички взаємодії та взаємодія з мережею. Капітал відносин також включає можливість обміну інформацією в рамках організації та між зацікавленими сторонами. Також фактори бренду та іміджу компанії вважаються частиною капіталу відносин [132].

На рівні підприємства дослідники пропонують класифікувати інституціональні фактори розвитку людського капіталу підприємств наступним чином [94]: за об'єктами впливу (можуть поширюватися на адміністративно-управлінський персонал, спеціалістів, робітників, допоміжний персонал); формами функціонування (інститути, інституції, механізми реалізації інститутів); змістом (економічні, організаційні, юридично-правові, морально-психологічні); формою дії (формальні, неформальні); походженням (власні, запозичені); характером впливу (прямого, непрямого); ступенем контролю (контрольовані, частково контрольовані, неконтрольовані); ступенем керованості (керовані, некеровані); характером сприйняття (об'єктивно, суб'єктивно); темпом сприйняття (швидко, помірно, повільно, не сприймаються).

Недостатній для сталого розвитку функціонування національної економіки рівень розвитку людського капіталу пов'язаний, перш за все, з такими причинами:

- низький рівень фінансування освіти та охорони здоров'я в країні;
- низький рівень кваліфікації робочої сили;
- низький індекс освіти і рівня життя;
- безробіття.

В той же час на основі теорій ендогенного зростання можна пояснити збільшення загальної продуктивності економіки країни за рахунок наступних ефектів:

- ефект працівника (його продуктивність): краще освічений працівник професійно є більш ефективним, особливо в умовах складного технічного і технологічного оснащення процесів виробництва;
- ефект розподілу: більш високий рівень людського капіталу дозволяє краще приймати рішення, краще використовувати інформацію і, отже, максимізувати оптимальну вартість виробництва;
- науково-дослідницький ефект: людський капітал є джерелом технічного прогресу, що підвищує ефективність всіх факторів виробництва;
- ефект дифузії: більш високий рівень людського капіталу (рівня освіти, культури довіри) підвищує готовність працівників до технологічних чи

організаційних змін [145].

Вищеназвані ефекти прискорюють впровадження інновацій та поширення нових технологій в економічні процеси, що сприяє прийняттю економічно зважених рішень. Такі засоби сприяють не тільки ефективного розвитку України, але й формуванню високого рівня розвитку людського капіталу, що необхідно національній економіці. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання.

Людський капітал функціонує в мультирізноманітному середовищі, і тому людина, як носій людського капіталу, по суті своєї не є виключно економістом. В результаті цілеспрямованої діяльності люди ієрархічно вибудовують цілі власного розвитку відповідно до системи цінностей, яку вони сповідують, раціоналізують засоби діяльності, отримання інформації, удосконалюючи тим самим власні когнітивні і емоційні якості. Тому в складному процесі прийняття рішень, орієнтованому на реалізацію функцій конкретних цілей розвитку у всіх сферах буття, людям важливо вміти ефективно використовувати власний потенціал та капітал.

Взаємодія людського капіталу та людських ресурсів, розвиток соціального потенціалу, а також капіталу й фінансового ринку, позитивно впливає на економічне зростання країни, є важливими та взаємодоповнювальними факторами цього процесу. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, але й для цілих регіонів [130, с. 8; 150, с. 2700-2702].

Автором у ході дослідження удосконалено методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки. В інституціональній структурі людського капіталу найменшою одиницею та найнижчим рівнем реалізації людського капіталу стала людина. Структура має містити склад, просторову картину об'єкту, взаєморозташування його елементів, певний функціональний взаємозв'язок складових частин об'єкту, внутрішню будову [78].

Структуру людського капіталу у роботі побудовано відповідно до вищенаведеного з урахуванням обов'язкового вмісту складу, його компонент,

просторової картини об'єкту, взаєморозташування його елементів, певного функціонального взаємозв'язку складових частин об'єкту, внутрішнього устрою.

В структурі виділено рівні її функціонування, традиційно якими є людина, підприємство, національна економіка, суспільство. На відміну від існуючих поглядів на формування структури людського капіталу [9; 93; 94; 95; 96; 97] запропоновано інституціональну структуру людського капіталу, яка базується на інститутах, що зумовлюють її працездатність, а в практичному сенсі визначають шляхи втілення. Конкретні дії реалізуються через інституції, як формалізовані (органи влади, міністерства, навчальні заклади різних рівнів, державні програми, підприємства, корпорації, приватні та державні заклади та інші), так і неформальні (суспільні організації, громади, релігійні общини, засоби комунікації). Таким чином, в структурі виділено рівні її функціонування, інститути, інституції, ієрархічний характер їх взаємин.

Виходячи з аксіоми, що в суспільстві склалися та діють певні інститути, нами визначено, що в інституціональній структурі людського капіталу на всіх рівнях задіяний однаковий перелік інститутів. В даному баченні інституції, що підтримують розвиток людського капіталу, на кожному рівні окремі. Відповідно до формальних та неформальних інститутів в інституціональній структурі сформовані інституції, що забезпечують функціонування інститутів. Завбільшки інституції носять формальний характер та законодавчо визначене їх заснування та існування.

Удосконалено структуру людського капіталу національної економіки, що 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.

Результатом дослідження структури людського капіталу стало розширення критеріїв її класифікації:

– за масштабами (індивідуальний, корпоративний, національний, глобальний);

- за рівнем (загальний, галузевий, специфічний);
- за мобільністю (мобільний, немобільний);
- за унікальністю;
- за інвестиційним спрямуванням;
- за місцями набуття освіти;
- за носієм (індивідуальний, комплексний);
- за стадіями формування (ранній, отриманий в результаті освіти; отриманий в процесі праці та професійної підготовки; отриманий в життєвому процесі);
- за можливістю відчуження (відчужуваний, невідчужуваний);
- за сферою використання (виробництво, споживання);
- за характером використання (рутинний/інноваційний);
- за включеністю у суспільну практику (потенційний/працюючий);
- за реалізацією (реалізований/ненереалізований);
- розкритістю (розкритий/нерозкритий);
- за формою набуття (вроджений/набутий);
- за ліквідністю;
- за суспільною роллю (позитивний/негативний);
- за іноваційністю;
- за мірою інституціоналізації (інституціональний/ неінституціональний).

Названі критерії є підставою для оцінки доцільності основних напрямів інвестицій в людський капітал.

Визначена інституціональна структура людського капіталу національної економіки стає необхідною базою формування ефективного механізму підйому національної економіки. Людський капітал разом з лояльністю і компетентністю працівників складає основу їх відношення до професійного середовища, до організаційної політики. Вирішення цього питання залежить від наступних чинників.

По-перше, людський капітал стає помітним активом фірми. Більшість інших активів (будівлі, обладнання тощо) починають знецінюватися в день їх придбання

(для обліку названого процесу нараховується амортизація). Людський капітал повинен зростати, якщо фірма процвітає. За таких умов знання є продуктивними, а людський капітал перетворюється у споживчу цінність.

По-друге, використання знань сприяє їх зростанню, а не зменшенню, як це відбувається з матеріально-фінансовими активами.

По-третє, працівники з найбільш цінним людським капіталом завжди знаходяться у більш вигідних умовах, оскільки завжди знаходять можливості для діяльності в будь яких організаціях. Вони завжди мають вибір щодо того, де саме працювати і на яких умовах. Такі співробітники прагнуть до укріплення емоційного зв'язку з організацією, а також вони завжди зацікавлені в економічному зростанні.

Втіленням людського потенціалу є відкриті інновації, що сприяють соціальному партнерству і за умов фінансування набувають форму складової людського капіталу. Їх застосування дозволить національній економіці розробляти нові економічні моделі, а також відслідковувати інновації в суспільстві. Таке бачення змінює методи управління ризиками в економіці, створення цінностей у співпраці із зацікавленими сторонами в мережевих структурах та відкриває простір для багаторівневого управління інноваціями. Його основні ланки –кластери підприємств та соціальних організацій, які в результаті взаємодії та співпраці створюють мультиплікаційний ефект.

Науковці визначають, що успішний розвиток національної та глобальної економіки відбувається під впливом поширення знань, освіти, інформації, що сприяє накопиченню людського капіталу. Кожна країна визначає пріоритетність видатків, вкладень та розраховує ефект від них. Серед існуючих сценаріїв розвитку країн дослідники визначають ефективний напрям вкладення в людський капітал [63; 82; 84; 142].

Тільки превалювання мислення про майбутнє над теперішнім визначає норми відповідальності діяльності людини, організаційної структури, держави. Такий стан речей забезпечує добробут держави та національної економіки. Вищезначені процеси відбуваються за рахунок забезпечення умов, коли

матеріальні аспекти поліпшення якості життя пов'язані з соціальними аспектами і сферою цінностей.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

В першому розділі, відповідно мети дослідження, одержано наступні результати:

1. Відсутність позитивних політичних зрушень в зовнішній ситуації, наростання та спади внутрішніх конфліктів, неоднозначні процеси демократизації українського суспільства, втрата економічних зв'язків та стратегічних партнерів, спрямування державного бюджету на військові операції, вимоги від зарубіжних фінансових партнерів щодо обов'язкового реформування збройних Сил України – все це не сприяє плановому економічному розвитку держави. Провідна задача держави, сподівання населення – це економічне зростання України. Для забезпечення підйому національної економіки потрібен пошук доцільних напрямів розвитку, які стануть основою благополуччя.

2. Аналіз ринкових процесів в сучасних системах надав підстави стверджувати, що економічна доцільність все меншою мірою вирішується за рахунок ресурсів, певних фінансових чи матеріальних факторів. Вирішальне значення починає набувати здатність використовувати нематеріальні ресурси, тобто наявний людський (соціальний, інтелектуальний) капітал. Саме людський капітал становить приховане джерело конкурентної переваги.

3. Розкрито генезу теорій розвитку людського капіталу, що стало підґрунтям для методології і визначення нових підходів до інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. У своєму дослідженні виходили з загального припущення 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 вважаємо відсутність системного підходу до його реформування та розвитку і 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.

4. Узагальнено та уточнено зміст окремих дефініцій, введено нові категорії. Термін «людський капітал» трактується як нематеріальний актив, що є сукупністю вроджених та набутих якісних і кількісних характеристик людини, яка генерує, підтримує, забезпечує зростання доходу (матеріального, духовного, фізичного), стає рушійною силою розвитку економічного агента та ініціативно впливає на всі процеси в суспільстві. Людський капітал завжди розглядається як підстава для отримання економічного доходу. На відміну від усталених авторський погляд докорінним чином відрізняється, тому що людський капітал розглянуто не тільки в якості капіталу, який приносить економічний дохід, але й моральне задоволення, духовний комфорт, фізичне здоров'я.

5. Систематизовано та розширено в якості складових компоненти людського капіталу. Вони стають підставою для визначення основних напрямів інвестицій в людський капітал, а їх вагомість забезпечує або скасовує конкурентні переваги людини. До компонент людського капіталу віднесені 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. В дану групу включено моральний, політичний, правовий, інформаційний капітали.

6. Подовження терміну тривалості використання та функціонування людського капіталу напряду пов'язане з економічними інтересами національної економіки. Тому до мінімальних вимог до людського капіталу стає термін тривалості використання людського капіталу, який повинен бути не менше за визначений термін окупності інвестицій в людський капітал. Мета подовження

тривалості використання полягає також в тому, щоб відкласти пенсійний вік кожного носія людського капіталу і таким чином продовжити робоче життя, кар'єру. Термін використання людського капіталу також відбивається на рентабельності підприємства. За результатами діяльності підприємства можливо виміряти продуктивність, рентабельність, інноваційність та якість людського капіталу. Ефективність окремого носія або групи вимірюється кількістю або якістю роботи.

7. Тривалість використання та функціонування людського капіталу розглянуто в розрізі використання окремих найбільш впливових на термін тривалості компонентів людського капіталу національної економіки: фізіологічного, психологічного, освітнього, творчого, креативного, професійного, соціального капіталів.

8. Удосконалено методичний підхід до побудови інституціональної структури людського капіталу національної економіки з урахуванням його компонент, просторової картини об'єкту, взаєморозташування його елементів, певного функціонального взаємозв'язку складових частин об'єкту, внутрішнього устрою. В структурі виділено рівні її функціонування, інститути, інституції, ієрархічний характер їх взаємин. 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. Запропоновано класифікувати людський капітал за наступними критеріями: за масштабами, за рівнем, за мобільністю, за унікальністю, за інвестиційним спрямуванням, за місцями набуття освіти, за носієм, за стадіями формування, за можливістю відчуження (відчужуваний, невідчужуваний), за сферою використання, за характером використання, за виключністю у суспільну практику, за реалізацією та розкритістю, за формою набуття, за ліквідністю, за суспільною роллю, за інноваційністю, за мірою інституціоналізації.

Результати досліджень за темою дисертації по першому розділу опубліковані в роботах [26-44; 126].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Абрашка О. В., Рідченко О. А. Зовнішня торгівля України: основні параметри, структурні особливості та географічні вектори розвитку. URL: http://www.rusnauka.com/14_APSN_2008/Economics/32708.doc.htm. (дата звернення: 13.10.2018).
2. Аксьонов І. М., Разумова К. М. Нові підходи щодо оцінювання ефективного функціонування пасажирських перевезень в далекому сполученні. *Проблеми економіки трансп.* : зб. наук. пр. 2015. Вип. 10. С. 40–44.
3. Бараш Ю. С., Марценюк Л. В. Визначення економічної ефективності залізничних екскурсій. *Проблеми економіки трансп.* : зб. наук. пр. 2016. Вип. 11. С. 7–13.
4. Бобиль В. В., П'ятигорець Г. С., Зуєва Я. В. Дослідження закордонного досвіду з питань обліку витрат виробництва та калькулювання продукції. *Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Проблеми економіки транспорту*. 2017. Вип. 14. С. 76–81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdnuzt_pet_2017_14_10. (дата звернення: 01.10.2018).
5. Богданов Р. І. Інституціональні можливості узгодження економічних інтересів у системі економічної безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*, 2018. № 11. С. 42–47. URL: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-11_0-pages-42_47.pdf. (дата звернення: 17.05.2018).
6. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2000. 313 с.
7. Бреслав Л., Лисовик Б., Ломова И. Кадровый потенциал и пути его повышения. *Человек и труд*, 2003. № 4. URL: <http://www.chelt.ru/203/4-03/breslav.html>. (дата звернення: 22.01.2019).
8. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 287 с.
9. Брюховецька Н. Ю., Чорна Н. Ю. Управління розвитком людського

капіталу підприємств: інституціональний аспект : монографія. Київ : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2015. 268 с. URL: ier.donetsk.ua/publish/mono/Bryukhovetska_Cherna.pdf (дата звернення: 12.01.2017).

10. Валовий внутрішній продукт у 2010–2018 рр. Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України. 2018. URL: <https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/gdp2010-2018.pdf>. (дата звернення: 12.11.2018).

11. Гненний О. М., Чернова Н. С. До питання оцінки економічної ефективності інвестиційних програм. *Проблеми економіки трансп.* : зб. наук. пр. 2014. Вип. 7. С. 37–46.

12. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія. Донецьк : Дон-ДУЕТ, 2004. 161 с.

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

14. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество = The New Industrial State (1967). Москва : АСТ, 2004. 608 с.

15. Даніч В. М., Сокіл А. О. Демографічна динаміка та потенційний попит на освітньому ринку кластера регіонів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна*. 2017. Вип. 93. С. 101–111. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhE_2017_93_12. (дата звернення: 09.12.2018).

16. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А. Методология человеческого капитала. *Экономика образования*. 1999. № 1. С. 10.

17. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренкова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург : Наука, 1999. 312 с.

18. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель. Санкт-Петербург : Автокомп, 1992. 496 с.

19. Ейтутіс Г. Д., Попова Д. В. Дослідження складових економічної безпеки України для сталого розвитку держави. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 62. С. 29–36. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_62_5. (дата звернення: 02.11.2018).

20. Жилінська О. І., Аксьом Г. І. Методологічний інструментарій дослідження інституційних впливів на організації. *Бізнес Інформ*, 2018. № 8. С. 20-26. URL: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-8_0-pages-20_26.pdf. (дата звернення: 06.02.2019).

21. Индекс инфляции. Минфин. URL: www.index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/. (дата звернення: 30.09.2018).

22. Ільницький Д. Національний інтелектуальний капітал в глобальному науково-освітньому просторі: методологія досліджень. *Науковий вісник Херсонського державного університету (Серія «Економічні науки»)*. Херсон : ХДУ – ВД «Гельментика», 2014. Вип. 9. Ч. 1. С. 14–22.

23. Ільницький Д. О. Глобальна конкуренція в науково-освітньому просторі: інтелектуально-ресурсний вимір : дис... д-ра екон. наук : 08.00.02 / Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ, 2016.

24. Капелюшников Р. И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). Москва : Фонд «Либеральная миссия», 2010. 196 с.

25. Капіталізація економіки України / за ред. В. М. Гейця, А. А. Грищенка. Київ : Ін-т екон. прогнозув., 2007. 220 с.

26. Коломиец В. Н. Зарубежный опыт формирования дефиниции «человеческий капитал». *Экономическое обеспечение прав человека* : сборник трудов V Международной научно–практической конференции, 23 февр. 2018. / науч. ред. Я. Н. Карачевцев. Харьков, 2018. С. 88.

27. Коломиец В. Н. Интеграция Украины в мировую экономику. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. Rzeszów : Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2015. № 43 (3/2015). S. 343–351.

28. Коломиец В. Н. Многоуровневое формирование человеческого капитала в социально-экономическом развитии общества. *Научные исследования в социально-экономическом развитии общества* : материалы II Междунар. науч.-

практ. конф., 11–12 апр. 2018 / редкол.: Б.Ф. Кевбрин (отв. ред.) и др. Саранск : Принт-Издат, 2018. С. 10–16.

29. Коломієць В. М. Людський капітал: від теорії до практики : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 160 с.

30. Коломієць В. М. Аналіз практики функціонування людського капіталу національної економіки. *Бізнес Інформ*. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. № 4 (482). С. 26–31.

31. Коломієць В. М. Базові компоненти формування людського капіталу. *II International scientific conference Economy and Society: a Modern Vectors of Development*, April 27, 2018. Part II. Leipzig, Germany : Baltija Publishing. P. 145–147.

32. Коломієць В. М. Впливовість компонентів людського капіталу на тривалість його використання. *Ефективна економіка*. Дніпро : ТОВ «ДКС-центр», 2018. № 5.

33. Коломієць В. М. Інституціональна структура людського капіталу. *Проблеми і перспективи економіки та управління* : науковий журнал. Чернігів : ЧНТУ, 2019. № 1. С. 26–31.

34. Коломієць В. М. Історичне походження людського, соціального та інтелектуального капіталів. *Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи* : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції, 14 квітня 2018 р. Східноукраїнський інститут економіки та управління. Запоріжжя : ГО «СІЕУ», 2018. С. 12–15.

35. Коломієць В. М. Компоненти людського капіталу національної економіки. *Modern Economics*. Миколаїв, 2018. № 8 (2018). С. 71–79.

36. Коломієць В. М. Людський капітал і проблеми його розвитку в умовах національної економіки. *Людина та суспільство: економічний та соціокультурний розвиток* : зб. наук. праць. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. Вип. 3. С. 43–52.

37. Коломієць В. М. Людський капітал: формування від індивідуального до колективного. *Соціально-економічний розвиток України: цивілізаційний вибір* : зб.

мат. конф. / за заг. ред. М. М. Радєвої, В. М. Коломієць. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2018. С. 58–61.

38. Коломієць В. М. Людський капітал: формування від індивідуального до колективного. *Соціально-економічний розвиток України: цивілізаційний вибір* : зб. мат. конф. / за заг. ред. М. М. Радєвої, В. М. Коломієць. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2018. С. 58–61.

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

40. Коломієць В. М. Природа людського капіталу та його роль в національній економіці. *Sozioökonomische und rechtliche Faktoren der sozialen Entwicklung unter den Bedingungen der Globalisierung* / Hrsg. von Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor Yu.V. Pasichnyk : kollektive Monographie in 2 Bänden, B. 1. Shioda GmbH, Steyr, Austria, 2018. P. 414–422.

41. Коломієць В. М. Розвиток людського капіталу національної економіки: інституціональний підхід : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 360 с.

42. Коломієць В. М. Розвиток підходів до визначення людського капіталу у зарубіжних дослідженнях. *Економіка. Фінанси. Право*. Щомісячний інформаційно–аналітичний журнал. Київ : ТОВ «Міжнародний бізнес центр», 2017. № 11/1. С. 68–72.

43. Коломієць В. М. Формування системи людського капіталу в національній економіці. *Ефективна економіка*. Дніпро : ТОВ «ДКС–центр», 2019. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6968>. (дата звернення: 22.03.2019). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.3.50.

44. Коломієць В. М., Коломієць О. В. Наслідки глобальної економічної кризи: процеси злиття та поглинань набирають обертів. *Україна-Турція: новые пути взаимодействия социально-экономических систем* : материалы международного научно-практического семинара. Донецк-Стамбул, 2011. С. 40–42.

45. Копитко В. І. Проблеми розвитку інновацій на регіональному рівні в

Україні. *Український журнал прикладної економіки*. 2016. Т. 1. № 2. С. 67–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2016_1_2_9. (дата звернення: 15.09.2018).

46. Корогодін І. Т. Соціально-трудова система: питання методології і теорії : монографія. – Москва : ПАЛЕАТИН, 2005. 194 с.

47. Корчагин Ю. А. Три основні проблеми Росії, її регіонів і механізми їх рішення : монографія. Воронеж : ЦИРЭ, 2007. 144 с.

48. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал [Определение]. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=24>. (дата звернення: 19.06.2018).

49. Кривошей В. Трудовий капітал ресторанного господарства: теорія та методологія : монографія. Харків : ФОРТ, 2010. 272 с.

50. Критский М. М. Человеческий капитал. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. 120 с.

51. Крутий І. А., Красина О. В. Человеческий капитал: эволюция представлений. *Социологические исследования*, 2007. № 8. С. 127–130.

52. Куценко В. І., Євтушенко Г. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення. *Зайнятість та ринок праці* : міжвід. наук. зб. Київ : РВПС НАН України, 1999. № 10. С. 136–145.

53. Лібанова Е. М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: монографія. Київ: НАН України. 2008. 330 с.

54. Ляшенко Н. Є. Електронне портфоліо як засіб формалізації людського капіталу фірми. *Управління проектами та розвиток виробництва* : зб. наук. пр. Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. № 4 (60). С. 18–29. URL: http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/60/2_Lyashenko%20N.pdf. (дата звернення: 09.04.2018).

55. Ляшенко П. А. Діапазон розуміння економічного розвитку регіону. *Управління проектами та розвиток виробництва* : зб.наук.пр. Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля (Сєверодонецьк), 2017. № 2 (62). С. 122–126. URL: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/62/9.pdf>. (дата звернення: 22.07.2018).

56. Макроекономічний огляд та прогноз. Міністерство фінансів України. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk/makroogljad>. (дата звернення: 30.04.2019).

57. Міщенко М. І., Береза І. В. Удосконалення кадрового потенціалу підприємств транспортного будівництва під впливом факторів стратегічного розвитку. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2016. № 4. С. 119–125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2016_4_17. (дата звернення: 20.10.2018).

58. Олейник А. Н. К институциональной теории науки. *Общественные науки и современность*. 2014. № 1. URL: [http://ecsocman.hse.ru/data/2015/11/28/1250991303/29-35\(Oleinik\).pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/2015/11/28/1250991303/29-35(Oleinik).pdf) (дата звернення: 18.12.2018).

59. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/category/informatsiya/byudzheth/analitika/>. (дата звернення: 03.02.2019).

60. Петти У. Трактат о налогах и сборах. Классика экономической мысли : сочинения. Москва : ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. 895 с.

61. Пивоваров М. Г. Механізм порівнювання інтегрованих показників розвитку малого та середнього бізнесу в Україні з аналогічними показниками різних країн. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2016. № 4-5. С. 86–91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2016_4-5_17. (дата звернення: 12.01.2019).

62. Попонов Д. В. Проблемы воспроизводства человеческого капитала политической элиты. *Известия Саратовского университета*. 2008. Т. 8. Вып. 2. С. 89–91. (Сер.: Социология. Политология).

63. Порохня В. М., Радєва М. М., Кузнецов В. І. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на макроекономічні процеси в державі. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2017. № 2. С. 22–25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2017_2_6. (дата звернення: 23.09.2018).

64. Промисловість України – 2016: стан та перспективи розвитку: наук.-аналіт. доп. / О. І. Амоша та ін. Київ : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2017. 120 с.

65. Результати глобального раунду міжнародних зіставлень внутрішнього

валового продукту. URL: <http://ukrstat.gov.ua/content/vsite/niistat/operativ/operativ2008/vvp/pmz/PNZ2005.doc>. (дата звернення: 21.08.2018).

66. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту. *Економіка та держава* : міжнародний науково-практичний журнал. 2015. № 11. С. 28–32.

67. Рикардо Д. Сочинения: в 5-ти т. Т.1. Начала политической экономии и налогового обложения. Москва : Госполитиздат, 1955. 360 с.

68. Ринок праці. Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm (дата звернення: 21.01.2019).

69. Сардак С. Е. Визначення результатів управління розвитком людських ресурсів. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія : Світове господарство і міжнародні економічні відносини. Вип. 4. 2012. № 10/2. Т. 20. С. 193–200.

70. Сардак С. Е. Зміна вимог до управління розвитком людських ресурсів у світовій економіці. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія : Світове господарство і міжнародні економічні відносини. Вип. 3. 2011. № 10/2. Т. 19. С. 120–126.

71. Сардак С. Е. Побудова національної політики розвитку людських ресурсів у глобальній економічній системі. *Економічний простір* : зб. наук. пр. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. Вип. 38. С. 27–33.

72. Сардак С. Е. Умови ефективного управління розвитком людських ресурсів в Україні. *Прометей*. 2011. № 1. С. 99–101.

73. Синявская О. В. Основные факторы воспроизводства человеческого капитала. *Экономическая социология*. 2001. Т. 2. № 1. С. 43–87.

74. Скалозуб В. В., Жуковичкий И. В., Клименко И. В., Заец А. П. Создание интеллектуальных систем поддержки принятия решений в единой автоматизированной системе управления грузовыми железнодорожными перевозками Украины. *Систем. технології*. 2018. № 3. С. 153–162.

75. Смирнов В. Т., Скоблякова И. В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике. Библиотека креативной экономики. URL:

http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2006/1/Smirnov_Skobliykova.pdf. (дата звернення: 16.03.2018).

76. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Соцэкгиз, 1962. 684 с

77. Статистичний щорічник України за 2016 рік. Державна служба статистики України / за ред. І. Є. Вернера, 2017. 611 с. URL: www.ukrstat.gov.ua. (дата звернення: 04.12.2018).

78. Структура. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. 5-те вид. Київ, Ірпінь : Перун, 2005. С. 547.

79. Сулейманова Л. Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции. *Вестник ТИСБИ*. 2005. № 1. URL: <http://old.tisbi.org/science/vestnik/2005/issue1/econom12.html>. (дата звернення: 25.11.2018).

80. Ткач А. Інституціоналізація економіки – синергетичний парадокс. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Мелітополь : Вид-во КПУ, 2009. Вип. №2 (1).

81. Ткач А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія : навчальний посібник. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. 304 с.

82. Ткач А. А. Институциональные трансформации экономических систем. *Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст* : монографія / Анатолій Ткач та ін. ; за ред. М. М. Радєвої. Мелітополь, 2018. С. 180–252. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.

83. Ткач А. А. Формування інституціональної парадигми економічної теорії. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2013. № 1. С. 329–334.

84. Ткач Т. Професійне вигорання у менеджерів. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2016. Zeszyt № 47 (3/2016). Р. 260–273.

85. Ткач Т. В. Психолого-педагогічні умови формування інституціональної моделі освітнього простору особистості. *Інституціональні трансформації в*

економіці України : монографія / за заг. ред. Коломієць В. М. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2017. С 136–184.

86. Україна – 2016. Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2017. 28 с. URL: www.ukrstat.gov.ua. (дата звернення: 18.02.2019).

87. Ушенко Н. В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України : дис... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Науково-дослідний економічний ін-т. Київ, 2009.

88. Хромов М. І. Імперативи розвитку людського капіталу : монографія. Донецьк : Ноулідж, 2011. 326 с.

89. Цапенко И. В. Проблема эффективного воспроизводства человеческого капитала и инновационные подходы к ней. *Инновации*. 2010. № 4(138). С. 95–98.

90. Цимбал О. І., Ярош О. М. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 105–109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_16/. (дата звернення: 29.01.2017).

91. Цимбал О. І. Інституційне регулювання ринку праці України: теорія, методологія, практика : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Тернопіль : МОНМС України. 2012. 38 с.

92. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2006. 88 с.

93. Чернобай Л. І., Широн Ю. О. Підходи до структурування людського капіталу. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2013. № 873. С. 87–93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2013_776_16. (дата звернення: 29.11.2018).

94. Чорна О. А. Інституціональний механізм розвитку людського капіталу підприємств. *Научный Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии* : сб. науч. тр. 2010. № 1 (6Е). С. 428–434. URL: <http://www.dgma.donetsk.ua/publish/vesnik/1/nomer4.htm>; http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/vddma/2010_1/article%5C10CAAHCE.pdf. (дата звернення: 05.02.2017).

95. Чорна О. А., Брюховецька Н. Ю. Інституціональні чинники розвитку людського капіталу підприємств. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку* : зб. наук. пр. Донецьк : ІЕП НАН України, 2009. С. 26.
96. Шутаєва О. О. Структура та основні підходи к оцінки людського капіталу. *Культура народів Причорномор'я*. 2014. № 278. Т. 2. С. 31–34. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/93958>. (дата звернення: 04.02.2018).
97. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. *Мировая экономика и международные отношения*. 2001. № 12. С. 42–49.
98. Экономическая энциклопедия / Ин-т экономики РАН. Москва : Экономика, 1999. 1055 с.
99. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*. 2018. № 6 (2). P. 1–18. DOI : <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.
100. Andriessen D. G. On the metaphorical nature of intellectual capital: a textual analysis. *Journal of Intellectual Capital*. 2006. Vol. 7. No. 1.
101. Augier M., Teece D. Economic perspective on Intellectual Capital. In: *Perspectives on Intellectual Capital Multidisciplinary insight into management, measurement and reporting*. Burlington : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005.
102. Avey J. B. The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of Psycap. *Journal of Leadership ja Organizational Studies*. 2014. № 21 (2). P. 141–149.
103. Baker R. J. Mind Over Matter: Why Intellectual Capital is the Chief Source of Wealth. USA : John Wiley & Sons Inc, 2008.
104. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York, 1964. 268 p.
105. Bhutoria N. Valuation of Human Capital. 2003. P. 32. URL: <http://www.hrfolks.com/articles/intellectual%20capital/valuation%20of%20human%20capital.pdf>. (дата звернення: 01.08.2018).
106. Bontis N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*. 1998. Volume 36. Issue 2.

107. Bontis N., Dragonetti N., Jacobsen K., Roos G. The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. 1999. No. 17 (4). P. 391–402.
108. Bukh P. N., Christensen K. S., Mouritsen J. (Eds). Knowledge Management and Intellectual Capital: Establishing a Field of Practice, Palgrave Macmillan, Basingstoke. 2005.
109. Castells M. The Rise of the Network Society: With a New Preface. Volume I : Second Edition With a New Preface. DOI: 10.1002/9781444319514.
110. Czubasiewicz H. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa : Wydawnictwo akademickie, 2000. 192 p.
111. Davenport T. Zarządzanie pracownikami wiedzy. Kraków : Wolters Kluwer, 2007.
112. Dobija D. Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. Warszawa : Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości im. L. Koźmińskiego, 2003. 176 p.
113. Drucker P. F. Natchnienie i fart, czyli innowacja i przedsiębiorczość. Warszawa : EMKA, 2004.
114. Edvinsson L., Malone M. Kapitał intelektualny. Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2001. 168 p.
115. Flamholtz E. G., Bullen M. L., Hua W. Human resource accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 2002. URL: <https://www.freetheslaves.net/>. (Accessed 11.10.2014).
116. Fronczyńska M. Organizacja wiedzy – jaka czeka nas przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim? URL: <http://www.strategie.info.pl/tekst/4365>. (Accessed 13.01.2019)
117. Galabova L., McKie L. The five fingers of my hand: Human capital and well-being in SMEs. *Personnel Review*. 2013. № 42 (6). P. 662–683.
118. Grossman M. On the Concept of Health Capital and Demand for Health. *Journal of Political Economy*. 1997. No. 2. P. 68–69.
119. Hellemans C., Closon C. Intention to remain at work until legal retirement

age: A comparative analysis among different age subgroups of employees. *Europe's Journal of Psychology*. 2013. 9 (3). P. 623–639.

120. Hinkka K., Kuoppala J., Vaananen-Tomppo I., Lamminpaa A. Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension : A cohort study of civil servants. *Journal of Occupational ja Environmental Medicine*. 2013. 55 (2). P. 191–197.

121. Human Capital in transformation: Intellectual Capital prototype report. Scandia. 1998. P. 23. URL: <http://www.skandia.com/en/inchides/documentlinks/annualieportl98/e9712Human.pdf>. (Accessed 18.03.2018)

122. Human Capital Investment, An International Comparison. OECD : Centre for Edducational Research and Innovation, 1998. 290 p.

123. Intellectual Capital Report 2000. World Bank, 2000. URL: <http://www.worldbank.org>. (Accessed 04.01.2018)

124. Johansson U. A human Resource Perspective on Ittellectual Capital. In: perspectives on Intellectual Capital. Burlington : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005.

125. Juchnowicz M. Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości. Warszawa : Poltex, 2004. 370 p.

126. Kolomiets V., Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. Vol. 3(5). № 5, December. P. 289–293. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>.

127. Król H., Ludwicyński A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. Warshawa : Wydawnctwo naukowe PWN, 2019.

128. Lepak D. P., Snell S. A. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of management review*. 1999. № 24 (1). P. 31–48.

129. Łukasiewicz G. Kapitał Intelektualny w przedsiębiorstwie, w Kapitał Intelektualny dylematy i wyzwania. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Nowy Sącz, 2001. 240 p.

130. Mahmood H., Alkahtani N. Human resource, financial market development and economic growth in Saudi Arabia: a role of human capital. *Economic Annals-XXI*,

2018. Vol. 169 (1–2). P. 31–34. DOI : <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>.

131. Manning A. Human Capital as a Transmission Mechanism of the Resource Curse. *The Park Place Economist*. 2004. Vol. 12. P. 75–86. URL: <http://digitalcommons.iwu.edu/parkplace/vol12/iss1/17>. (Accessed 09.12.2018)

132. Marr B., Roos, G. Perspectives on intellectual Capital. Burlington USA: Elsevier-Butterworth- Heinemann. Miller, M. D. P. B. D. F. V. J. R. M. B. P. B. M. & S. A., Measuring and reporting intellectual capital from a diverse Canadian industry perspective. *Measuring and Reporting Intellectual Capital*. 2005.

133. McClelland D. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence». *American Psychologist*. 1973. January. P. 1–14.

134. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings. Stanford : Junipero Serra Blvd, 1974. 67 p.

135. Moore J. H. Optimal Labour Contracts When Workers Have a Variety of Privately Observed Reservation Wages. *Review of Economic Studies*. 1985. Vol. 52. No. 1. P. 37–67.

136. Newman A., Ucbasaran D., Zhu F., Hirst G. Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*. 2014. № 35, (S1). P. 120–138.

137. Nicholson J. The Living Capital of the United Kingdom. *Economic Journal*. 1891. No. 1. P. 95–107.

138. Paterson T. A., Luthans F., Jeung W. Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*. 2014. № 35 (3). P. 434–446.

139. Penc J. Strategie zarządzania. Warszawa : Agencja Wydawnicza Placet, 1995.

140. Petty R., Guthrie J. Intellectual capital literature review: Measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*. 2000. Vol. 1. Iss. 2.

141. Putnam R. Who Killed Civic America? Prospect, 1996. March. P. 66–72.

142. Radieva M. Institutional modernization of the Global economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. No. 5 (2018). P. 283–290. DOI :

<https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>.

143. Roos J. Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa. Zarządzanie na Świecie, 1997. No. 5. P 42–44.
144. Roos J., Roos G., Dragnetti N., Edvinsson L. Intellectual Capital: Navigating the New Business Landscape. New York : MacMillan, 1997.
145. Rosa M. Mariz-Perez, Mercedes Teijeiro-Alvarez M., Teresa Garcia-Alvarez M. The relevance of human capital as a driver for innovation. *Cuadernos de Economía*. 2012. Volume 35. Issue 98.
146. Sajkiewicz A. Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja–kierowanie–ekonomika. Warszawa : Poltex, 2000. 178 p.
147. Schaffer L. S., Zalewski J. M. A human capital approach to career advising. *NACADA Journal*. 2011. № 31 (1). P. 75–87.
148. Schultz T. Investment in Human Capital. New York : L., 1971.
149. Schulz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March, №51. P. 1–17.
150. Siddiqui A., Rehman A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*. 2016. Vol. 49 (28). P. 2697–2710. DOI : <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>.
151. Smit A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. URL: <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf>. (Accessed 12.08.2018)
152. Stewart T. A. Intellectual Capital: the New Wealth of Organizations. New York : Doubleday, 1997.
153. Stoner James A. F. Vadyba, James A. F. Stoner, R. Echvard Freeman, Daniel R. Gilbert Jr. Jš anglų kalbos vertė Albina Trečiokaitė. Kaunas : Poligrafija ir informatika, 1999. 660 p.
154. Varblane U. Does the broadening of EU detain its competitiveness in the world market? / red. P. Vahtra, E. Pelto. *The Future Competitiveness of the EU and its Eastern Neighbours* : Proceedings of the Conference, Turku University Press, 2007.
155. Wang Z., Wang N., Liang H. Knowledge sharing, intellectual capital and

firm performance. *Management Decision*. 2014. № 52 (2). P. 230–258.

156. Wawrzyniak B. Projektowanie strategicznej polityki personalnej w przedsiębiorstwie. Warszawa : Poltex, 2001. 190 p.

157. Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study / E. Lahelma, T. Lallukka, M. Laaksonen, P. Saastamoinen, O. Rahkonen. *Journal of Epidemiology Community Health*. 2012. № 66 (6). P. 80–87.

158. Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkage / T. Lallukka, J. Haukka, T. Partonen, O. Rahkonen, E. Lahelma. *BMJ*. 2012. Open 2 (6). P. 12–24.

РОЗДІЛ 2

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

2.1. Методологія дослідження розвитку людського капіталу

Дослідження з розвитку людського капіталу повинно спиратися на певну методологію, яка є основою будь-якого наукового пошуку й започатковує основні підходи до об'єкту аналізу. Методологічні засади й інструменти наукового аналізу дають змогу дослідити й сформулювати закономірності залежності стану й перспектив розвитку людського капіталу в цілому й ефективності діяльності окремих його складових, проаналізувати вплив людського капіталу на розвиток національної економіки.

Розробниками методології людського капіталу й його дослідження були такі вчені, як Т. Шульц, Г. Беккер, Х. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, Г. Псахаропулос, Л. Туроу та інші. Методологічні, методичні та прикладні питання розвитку здібностей людей були і залишаються об'єктом активних наукових досліджень таких вчених, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Гриньова, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Мандибура, Ю. Ніколенко, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, В. Савченко, С. Тютюннікова, Л. Чернюк, А. Чухно та інші.

Разом з тим, методологічні засади розвитку людського капіталу як інституціональної системи в умовах переходу до економіки знань та інноваційного шляху розвитку в існуючих дослідженнях не знайшли достатнього відображення. Існуюча парадигма розвитку людського капіталу базується на класичних та неокласичних принципах, їх ґрунтовних визначеннях, розуміння його як ресурсу господарської діяльності. Очевидно, завдання полягає в тому, щоб сформулювати основи нової, інституціональної парадигми економічної теорії розвитку людського капіталу не тільки і не стільки як ресурсу праці, а і як мети і

змісту розвитку самого суспільства і, перш за все, економіки.

Під методологією найчастіше розуміють методи вивчення й відображення певного соціально-економічного явища чи процесу. Досить поширеною є точка зору на методологію, що формує алгоритм дослідження людського капіталу, коли до ключових елементів відносять виділення основної проблеми, об'єкта і предмета наукового дослідження, визначення цілей і способу побудови теорії, інтерпретацію її висновків і критерії, відповідно до яких теорія оцінюється [36; 41, с. 312].

В економічній теорії під методологією нами розуміється, насамперед, спосіб, за допомогою якого досліджується предмет конкретного аналізу в історичній ретроспективі і в сучасних досягненнях різних наукових шкіл. Така ставлення вбирає в себе більшість досягнень науки пізнання. Але дослідження може бути всеосяжним лише за умови, що питання методології охоплюють інструментарій або понятійний апарат, який застосовується для вивчення поставлених проблем. Звідси впливає двоїстість підходу в методології економічної науки [63, с. 15].

Методологічною основою дослідження суті процесу формування інституціональної системи розвитку людського капіталу виступає загальна теорія систем, системний аналіз, синергетика. Адже будь-яка система – це упорядкований об'єкт, в якому визначені певні правила (порядок) організації і взаємодії складових елементів. Відповідно до цих правил виокремлюються структурні елементи та визначаються зв'язки між ними. Система – це сукупність, що утворює певну цілісність. Характер системи визначають її елементи і зв'язки між ними. Елементи детермінують систему але не всі вони відіграють однакову роль. Тому набуває ваги ще одна характеристика системи – ієрархія, субординація (певна підпорядкованість рівнів) її елементів.

З позицій інституціонального підходу при формуванні методології дослідження людського капіталу найбільш прийнятним є розуміння інституціональної системи як сукупності інститутів розвитку людського капіталу, які перебувають в певних взаємозв'язках і відносинах та утворюють певну

цілісність, а також їх ієрархію між собою. Встановлені інститутами правила і норми детермінують систему, за якою діють відповідні інституції (організації), що забезпечують або сприяють розвитку людського капіталу.

Таким чином, сукупність інституцій (організацій), які взаємодіють на підставі певних правил і норм (інститутів) при наявності достатньо розвинутого інституціонального середовища і забезпечують розвиток людського капіталу, утворює інституціональну систему людського капіталу. Поділяємо підхід Д. Норта, який переважає в сучасних дослідженнях інституціоналізму, коли до інститутів зараховують тільки норми та правила, а не організації чи установи, які виступають тільки гравцями в існуючому інституціональному середовищі [84].

Формування інтегрального мислення в дослідженні процесів становлення нової економіки визначає необхідність оновлення існуючої методології досліджень з розвитку людського капіталу. З цієї точки зору досить важливим є запропонований в Меморандумі Римського клубу теоретичний підхід, що повністю вписується в нову інституціональну модель розвитку людського капіталу. Створення методологічного підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної моделі епохи становлення інформаційного суспільства, економіки знань, цифрової економіки, поведінкової та нейроекономіки фокусується в змісті нової економіки. Разом з тим, зміни в характері розвитку економіки, переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва в сферу послуг, роботизація, активне створення штучного інтелекту, істотно змінюють погляди на розвиток людського капіталу.

В рамках традиційної методології сучасна концепція розвитку людського капіталу ототожнюється з відтворенням робочої сили, як чинника виробництва. Зміст поняття зводиться до того, що це запас природних або придбаних в результаті інвестування здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації і мобільності індивіда, використання яких в економічній діяльності дає людині і всім користувачам певні доходи. В існуючих теоріях поки не знайшлося гідного місця для сучасного розуміння інтелектуальної сутності людського капіталу, як базового інституту, цілі і змісту соціального розвитку.

На основі порівняльного аналізу детермінантів людського капіталу, які зроблені в різний період багатьма дослідниками (табл. 2.1), вдалося виділити такі їх складові, які дослідники рахують базовими інститутами людського капіталу. До них відносяться: освіта, знання, здібності, навички, здоров'я і досвід.

Таблиця 2.1

Базові інститути людського капіталу в наукових дослідженнях

Автори	Базові інститути	Складові елементи
А. Смит	освіта, навички	освіта і навчання, навички
Г. Беккер	знання, здоров'я	знання, здоров'я, навички, досвід, мотивація
Т. Шульц	здібності	вроджені та набуті здібності та якості
Е. Долан, Д. Линдсей	здібності, освіта, досвід	здібності, отримані через формальне навчання або освіту, або як практичний досвід
Є. Лахелма	знання, здоров'я, здібності	знання, продуктивні здібності, здоров'я, мотивація, мобільність
Інвестопедія	освіта, навички, досвід	освіта, перелік навичок, досвід і можливості
Б. Бірс	освіта, навички	актив, вартість усіх майбутніх доходів, інвестиції в освіту, навчання на робочому місці і поліпшення соціальних навичок

Джерело: узагальнено автором на основі джерел [17; 65; 68; 74; 91; 93; 100]

До них відносяться: освіта, знання, здібності, навички, здоров'я і досвід. Визначальними інститутами сучасного суспільства, що формують людський капітал, вважається сукупність соціальних інститутів, ступінь впливу громадянського суспільства, національні інтереси, в яких інтегруються базові економічні інститути.

Формування методологічного підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в рамках інституціональної моделі ускладняється існуючими нормами, правилами, законодавчими актами та відбувається в рамках певних інституцій. Для формування базових інститутів розвитку людського капіталу необхідно створення певного інституціонального середовища. До його основних елементів можна віднести наступні:

- культура, традиції, релігія;
- система і рівень освіти;
- професійні навички;
- мотивація;
- ідеологія, менталітет;
- сім'я, виховання;
- право і система покарання.

Кожна інституціональна система – це поєднання старих і створення нових інститутів в процесі розвитку об'єкту. Відбувається трансформація одних інститутів в інші. Неефективні неформальні інститути витісняються легітимними нормами, що трансформує поведінку економічних суб'єктів. Це сприяє розширенню інституційного поля, досягненню однорідності інститутів, синхронності їх функціонування, інституціоналізації механізмів взаємодії бізнесу і держави [55].

Розвиток інститутів людського капіталу пов'язаний також з невизначеністю меж інституціоналізації, що має на увазі неясні часові та просторові обмеження, слабкість законодавчої бази, як основи формалізації існуючих і майбутніх інститутів. До істотних інституціональних умов функціонування людського капіталу потрібно віднести також відсутність досвіду існування певних інститутів в економіці окремих країн, який би дав підстави для аналізу і доцільності їх застосування.

Методологічною основою дослідження інституціональної системи є процес визначення напрямів переходу до нової парадигми розвитку людського капіталу. Коли змінюються умови економічної діяльності людей, виникає потреба в зміні

стандартних уявлень про процеси – тобто, зміна наукової парадигми. Відмирання застарілих і виникнення нових інститутів, зміна інституційного середовища, істотні зміни структури інститутів вимагають нової парадигми розвитку людського капіталу.

Зміна методології досліджень з розвитку людського капіталу тягне за собою необхідність зміни всієї парадигми національної економіки, яка визначається також як зміст. Розкриття змісту неможливо без визначення структурних елементів і місця в метапарадигми – наявності загальних світоглядних принципів, ціннісних установок, характеру взаємодії об'єкта і суб'єкта, предмету пізнання, цілісної теорії, образу мислення, методів дослідження, системи соціальних цінностей.

Методологія дослідження інституціональної системи розвитку людського капіталу ґрунтується та побудована на трактуванні інституціональної системи розвитку людського капіталу, враховує рівні системи, існуючі інститути та інституції людського капіталу, які наведені в табл. 2.2.

Інституціональну парадигму розвитку людського капіталу можна розглядати як основну частину сучасної інституціональної метапарадигми, яка охоплює аналіз дії агентів в соціальному просторі, що складається з різних інститутів. Скелет наукової парадигми утворюється двома складовими: базисними категоріями предмета і методології, теоретичним інструментом його пізнання.

Спонукальними мотивами дії людського капіталу, як агента інституціонального середовища, стають прагнення до відповідності дій і поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституційному середовищі. У новій інституційній парадигмі об'єктом виступає вже не агент, а інститут. А предметом пізнання є відповідність дій агента існуючим інститутам. Розвиток інститутів людського капіталу визначається системою стимуляторів, але в той же час стримується системою обмежень, контролю і покарань. Для людського капіталу інститути примусу і покарання, контролю і обмежень поступово замінюються інститутами довіри, самообмеження, самовираження, самореалізації, самоконтролю.

Таблиця 2.2

Рівні, інститути, інституції людського капіталу

Рівні (Суб'єкти)	Інститути ЛК	Інституції ЛК
Суспільство	- Культура, традиції, релігія; - Система і рівень освіти; - Професійні навички; - Мотивація; - Ідеологія, менталітет; - Сім'я, виховання - Право і система покарання..	-Органи влади; -Міністерства; -Суспільні організації; -Громади; -Релігійні общини; -Засоби комунікації; -ЗМІ
Економіка	- Культура, традиції, релігія; - Система і рівень освіти; - Професійні навички; - Мотивація; - Ідеологія, менталітет; - Сім'я, виховання; - Право і система покарання	-Середні спеціальні УЗ; -ПТУ; -ВНЗ; -Центри підготовки; -Державні програми; -Служби зайнятості;
Підприємство фірма	- Культура, традиції, релігія; - Система і рівень освіти; - Професійні навички; - Мотивація; - Ідеологія, менталітет; - Сім'я, виховання; - Право і система покарання	-Підприємства; -Компанії; -Фірми; -Корпорації; -Служби зайнятості; -Інвестиційні фонди і компанії; -Страхові компанії; -Банки
Людина (інвестор)	- Культура, традиції, релігія; - Система і рівень освіти; - Професійні навички; - Мотивація; - Ідеологія, менталітет; - Сім'я, виховання; - Право і система покарання	-Торговельні представництва іноземних фірм; -Філіали іноземних банків; -Комерційні банки з зовнішньої торгівлі; -Зовнішньоторговельні фірми; -Центри міжнародної торгівлі; -Митні організації

Джерело: узагальнено автором на основі джерел [2; 4; 6; 13; 52; 61; 63]

Виходячи з методології теоретичного аналізу й узагальнення наявних поглядів вітчизняних і зарубіжних дослідників та реального стану розвитку людського капіталу, сформульовано основні напрями подальшого розвитку методології дослідження теорії людського капіталу й практичні завдання її розвитку:

- інституціональна трансформація людського капіталу в перехідній економіці, що має на меті реформування відносин власності, створення конкурентного середовища;
- кожний елемент людського капіталу повинен бути відображений у регуляторній діяльності інститутів управління, скерований на ефективний його розвиток та відповідати вимогам нової економіки;
- чинна законодавча й нормативна база повинна відповідати рівню розвитку основних інституцій розвитку людського капіталу;
- формування елементів людського капіталу повинно враховувати зростаючу інтеграцію української економіки й суспільства у глобальний економічний простір.

Дослідники людського капіталу наголошують також на необхідності збільшення кількості впроваджених інновацій, відновлення кваліфікації робочої сили; підвищення рівня інноваційної активності [4, с. 44; 5, с. 45]. Провідну складову цивілізаційних змін у людському капіталі слід розглядати як тренд поєднання в одній людині і працівника, і власника, і носія інноваційних, інтелектуальних компетенцій. Мова йде про рух від людини економічної до людини креативної, творчої, інноваційно орієнтованої, яка є власником усе вагоміших нематеріальних активів.

Формування інтегрального мислення в дослідженні процесів становлення нової економіки визначає необхідність оновлення існуючої методології досліджень з розвитку людського капіталу. Створення методологічного підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної моделі епохи становлення інформаційного суспільства, економіки знань, цифрової економіки, поведінкової та нейроекономіки фокусується в змісті нової економіки.

Результатом дослідження стало методологічне обґрунтування досліджень з розвитку людського капіталу з позицій інституціональної теорії. В рамках існуючої методології сучасна концепція розвитку людського капіталу виходить з того, що первинною господарською одиницею визнається домогосподарство, а не окремий індивід. Вона дала імпульс розвитку теорії економіки сім'ї: домашнє

господарство і споживча діяльність стали виділятися в особливий вид виробництва. Близько 30% часу найманих працівників припадає на традиційний робочий час, інші 70% – витрачаються в сфері дозвілля і споживання. У розрахунку по населенню в цілому 15% всього громадського часу відводиться на традиційний робочий час, решта часу витрачається на відтворення робочої сили. Дану сферу можна також позначити сферою соціального відтворення, аналіз якої знайшов своє відображення в рамках сучасної економічної соціології.

В будь-якому випадку розвиток людського капіталу зводиться, а іноді просто ототожнюється з відтворенням робочої сили. З погляду класичної економічної науки (починаючи з Платона), відтворення робочої сили – лише чинник виробництва. В існуючих теоріях немає гідного місця для сучасного розуміння сутності людського капіталу, як мети і змісту будь-якої суспільної діяльності. Зміст поняття обмежується визначенням, що людський капітал – це запас вроджених або набутих індивідом здібностей, знань, досвіду, навичок, інформаційної і суспільної культури, мобільності індивіда та мотиваційних стимулів кожної особистості, використання яких в суспільній діяльності дає вищі прибутки самому індивіду, користувачам і суспільству загалом.

Одним з стимулюючих інститутів формування людського капіталу є правові та позасудові норми, що визначають і захищають права власності людини. Іншою умовою розвитку людського капіталу є наявність безлічі пов'язаних інститутів. Наприклад, таких як франшиза, тобто, набір благ, який складається з прав користування брендом, методів ведення бізнесу, товарного знаку, технологій, наданих за плату та на основі взаємних зобов'язань і оформлених відповідно до закону про охорону інтелектуальної власності.

Такі визначення зумовлюють потребу в людському капіталі з новітніми знаннями, навичками, вміннями, тобто з більш високою конкурентоспроможністю, що, в свою чергу, висуває нові вимоги до такої складової людського капіталу, як освіта [57]. Оптимальні інвестиції в людський капітал залежать від різних чинників, таких як стан середовища, в якому функціонують ринок капіталу, рівень стабільності в економіці, політиці. Коли

політична влада знаходиться в нестійкому положенні, накопичення людського капіталу, ймовірно, не буде оптимальним, оскільки учасники не можуть взяти на себе довгострокові зобов'язання перед суспільством, яке заслуговує на довіру.

Запорукою економічного успіху країни є ефективні інститути [16, с. 7]. Повстає питання, чому на цій основі не отримав достатнього розвитку весь світ, а тільки його частина.

Д. Аджемоглу, С. Джонсон, Дж. Робінсон виявили витоки зростання людського капіталу, які залежать від запровадження інститутів в колонізованих частинах світу [1]. Коли європейці прибули на території, що мали високу щільність населення в існуючих популяціях і багаті ресурси, це загальмувало розвиток даних популяцій. Причина: там були використані неефективні інститути, які дозволяли європейцям оподатковувати і витягувати орендну плату з населення. В той же час, території з меншою щільністю населення і більш бідні підпали під дію тих інститутів, які здатні були стимулювати європейську міграцію. Вищезначені інституціональні відмінності зберігалися і призводили до зміни існуючого стану. Наслідком розширення влади англійців, які заселили більшу частину Північної Америки, а також оселилися в деяких частинах Карибського басейну, став той факт, що бідніші території, такі як Північна Америка, стали багатшими, а багатші місця, наприклад Карибський басейн, застигли в своєму розвитку.

Європейські держави привнесли неефективні інститути в одні місця і започаткували ефективні в інших. Це стосується інститутів, пов'язаних з майновими правами людини, навчальних закладів і франшиз. Історично склався цілий ряд інститутів праці і людського капіталу. В їх розвитку спостерігаються такі найменш вільні інститути, як рабство та підневільний стан, трудові договори різних типів, включаючи учнівство, і безкоштовна робоча сила з відповідними навчальними закладами.

Продуктування людського капіталу передбачає збереження і передачу знань, які забезпечують умови для економічного зростання. Але така передача не могла бути широкою та охоплювати великі маси людей, поки не з'явилися спеціальні

інституції у вигляді шкіл. Знання передавалися та продовжують передаватися і без формальної шкільної системи. Сократ вчив Платона, Платон – Аристотеля, приватні репетитори викладали конфуціанську класику сотням тисяч китайців, щоб вони мали змогу брати участь в екзаменаційній системі оцінювання знань, підмайстри навчалися навичкам у своїх майстрів; батьки завжди вчили своїх дітей. Але тільки в школах, де навчання людини починається змалечку, отримання знань охоплює широке коло пересічних людей та набуває системного характеру.

Перехід до масової початкової освіти в більшій частині Європи почався орієнтовно в кінці дев'ятнадцятого сторіччя, а в Північній Америці стався набагато раніше. У Сполучених Штатах, Пруссії – провідних країнах в галузі освіти, рівень початкової освіти до 1860 року становив близько 70 відсотків кількості дітей у віці від 5 до 14 років [72]. Сполучені Штати зберегли своє лідерство і випередили Німеччину в кінці дев'ятнадцятого сторіччя. Коефіцієнт початкової освіти в країні перевищив 90 відсотків. У Франції, Німеччині та Великобританії до початку двадцятого століття рівень початкової освіти перевищив 70 відсотків [72].

Зазначимо, що показники основних змін в освіті в Європі і Сполучених Штатах з 1840 до 1940 рр. треба використовувати з певною обережністю. Шкільні дані, які часто отримують з загальних переписів населення, не враховують кількість місяців, протягом яких діти відвідують школу. Особливо, коли дані по школам базуються на адміністративних записах. У багатьох місцях, де ще не існує середніх шкіл, старша молодь відвідує загальні або початкові школи, в яких проводять навчання початкові класи. Тому чисельність може бути завищена дітьми старшого віку. Ще одна складність полягає в тому, що при зіставленні між країнами необхідно враховувати різні інституційні особливості країн, оскільки школи майже завжди є частиною державного сектору.

Освітнє лідерство Сполучених Штатів в дев'ятнадцятому столітті продовжило значне зростання в двадцятому з початком «руху середньої школи». Більшість багатих країн Європи до початку двадцятого століття мали широку

початкову освіту, але масова освіта на рівні середньої школи і вищої освіти була відсутня. Сполучені Штати істотно збільшили чисельність молоді, яка закінчила середню школу. На відміну від них, статистичні дані по 13 країнам, наведені Організацією економічного співробітництва і розвитку, показують, що в середині 1950-х років показники зарахування в середні школи підлітків в очних загальноосвітніх школах були низькими у всій Європі. Багато країн Північної Європи мали технічні програми для підлітків. Але навіть з їх урахуванням чисельність учнів мала, що не відповідає широкому розповсюдженню системи середньої освіти і, таким чином, не стало підставою для поширення системи вищої освіти [70]. Європа увійшла разом зі Сполученими Штатами, в перелік країн з масовою освітою. А в останні десятиліття, випереджала їх з точки зору як кількості, так і якості середньої освіти.

Двадцяте століття стало століттям людського капіталу. Освіта в Сполучених Штатах, як правило, мала відкритий і поблажливий характер. Відкритість позиціонується як допуск до навчання в школах всіх дітей. Відкритість американських шкіл пов'язана з тим фактом, що починаючи з середини XIX століття початкові і середні школи повністю публічно фінансувалися місцевими та державними органами влади. Сприяння навчанню в школах визначається тим, що учням, які погано навчаються, як правило, дозволяється переходити до наступного класу. Поблажливий характер сприяння навчанню пов'язаний з низьким рівнем існування до недавнього часу малої кількості стандартизованих тестів, затверджених на законодавчому рівні.

Характерною рисою освіти в США було те, що вона не тільки академічна, але й мала також практичне спрямування. При цьому всім дітям надається можливість перейти на більш високий рівень, навіть якщо фінансові обмеження батьків перешкоджають досягненню цієї мети.

Дискусії про рівні освіти не вирішили ґрунтовного питання в застосуванні людського капіталу. Постало питання доцільності інвестування в освіту або навчання. Проста модель інвестицій в людський капітал свідчить про те, що інвестиції більш вірогідні, коли прибутковість вища, витрати (порівняно з

економією від масштабу, що надається школами) та ставка дисконтування (функція батьківського доходу і більшої визначеності) нижчі. Але проста модель не враховує кілька важливих факторів, таких як місце проведення навчання (школа, робота, вдома); суб'єкти, які забезпечують навчання, суб'єкти, які сплачують за навчання; роль держави або колективів у даних питаннях.

У тих випадках, коли технологічні зміни носять швидкий характер і географічна мобільність висока в цілому, гнучка освіта є більш цінною, ніж специфічна освіта для конкретної професії або місця та ніж негнучка. Коли ситуація складається навпаки, конкретна підготовка значно краща. Сполучені Штати Америки мали значну географічну мобільність і протягом деякого часу більшу технологічну динаміку, ніж Європа. Обидва ці чинники зробили гнучку освіту більш цінною, а професійне і промислове навчання менш цінними та привабливими.

Майже у всіх країнах і протягом більшості історичних періодів освіта надавалася державою і нею фінансувалася. Були випадки, коли приватний сектор був значнішим, але державна частка майже завжди поступово збільшувалася. Причин для зростання участі уряду в освіті достатньо. Держава має різноманітні інтереси в сфері освіти, які підвищують попит на школи і, в свою чергу, примушують державу до субсидування освіти. Основний інтерес держави полягає в тому, щоб освіта забезпечувала основу для створення суспільних благ, у тому числі наділяляла громадян сукупністю загальних цінностей. Держава також зацікавлена у виправленні ринкових збоїв в сфері шкільної освіти.

Демократичні держави вимагають грамотних громадян і освічених лідерів; недемократичні уряди часто обмежують освіту. В державах існує нескінченна потреба в освічених особах, включаючи вчителів, інженерів, військовий персонал, духовний персонал і бюрократів. Освіта створює позитивні зовнішні фактори багатьох типів, такі як зниження рівня злочинності та поліпшення здоров'я. У місцях з низькою щільністю населення школи часто є природними монополіями, а їх державне забезпечення та регулювання виправдано міркуваннями збільшення кількості освіченого населення, і за рахунок цього зниження ціни навчання.

Ще одна причина участі держави в забезпеченні освітнього простору полягає в тому, що держава змушена контролювати процес залучення дітей до навчання. Особливо це стосується випадків, коли батьки не усвідомлюють важливість та необхідність навчання, або діти занадто короткозорі. Закони про обов'язкове шкільне навчання і дитячу працю часто допомагають досягненню визначених цілей. Дані закони є обов'язковими в таких країнах, як Великобританія та Ірландія, де держава фінансує школи і платить вчителям за високоякісну широку освіту.

Оскільки освіта не є чистим суспільним благом і може бути придбана у приватному секторі, батьки можуть відмовитися від державної системи, навіть якщо вони платять податки, з яких фінансується освіта. Батьки з низьким попитом на освіту (або низьким доходом) не будуть голосувати за високі витрати, а батьки з високим попитом на освіту (або високим доходом) також не здатні голосувати за високі витрати, оскільки, швидше за все, вони відмовляться від державної освіти і скористуються приватним освітнім сектором. Один з варіантів рішення зазначеної проблеми полягає в розміщенні закладів освіти, що фінансуються державою, в невеликих осередках, які будуть прозорими для платників податків, краще відповідати шкільним витратам, батьківським вимогам і нададуть більш високий рівень шкільної освіти. Одним з значних досягнень освіти в США було створення великого числа невеликих, фінансово незалежних шкільних округів. Сьогодні їх налічується близько 16 000 одиниць, більшість з яких – невеликі та фінансово незалежні [70].

Освіта більшості країн просунулося до масовості через три реформи, які стосуються трьох складових освіти: початкової, середньої та вищої. Конкретна тривалість кожної з цих частин і вік, в якому молодь робить кожен з переходів, не однакові серед країн. Однак існує значна одноманітність, пов'язана з біологією розвитку дитини.

Значне збільшення темпів повернення до освіти та професійної підготовки в Сполучених Штатах протягом останніх декількох десятиліть відбулося головним чином тому, що пропозиція людського капіталу не зросла в достатній мірі і попит

на знання та навички прискорився. Як наслідок вказаного процесу, останнім часом пропозиція людського капіталу знову почала збільшуватися.

Нові технології підвищують попит на кращі навички. Технології кінця дев'ятнадцятого і початку двадцятого століть збільшили попит на робітників, які могли читати креслення, мали широкі знання з електрики, практичний досвід та грамотність для передруку книжок, швидкого друкування листів. Технічний прогрес протягом усього минулого століття збільшив попит на високорозвинений людський капітал.

Людський капітал, втілений в робочій силі, зростає, але сильно змінився за змістом, а вимоги до навичок в економіці знань посилилися. Переваги освіти сприяли поширенню людського капіталу з точки зору тривалості освіти. Однак в останні десятиліття ці характеристики, можливо, сповільнили прогрес, особливо з точки зору якості освіти. Фінансована державою освіта в невеликих, фінансово незалежних округах Сполучених Штатів збільшувала тривалість навчання, але призвела до великих відмінностей в знаннях учнів. Відкрита і поблажлива система сприяла поширенню освіти в маси, але вона часто мала недостатньо стандартів методик оцінки навіть на державному рівні. Багато з цих недоліків оцінювання первинних та випускних знань в даний час переглядаються державами.

Тема людського капіталу за своєю суттю є історичною. Дослідження історії шкільної освіти в усьому світі, особливо за межами Європи і Північної Америки, все ще знаходиться в зародковому стані. Перелік питань і тем у вивченні людського капіталу та його еволюційної історії довгий. Залишається багато питань, що мають бути історично досліджені. Актуальними залишаються наступні питання:

- чому уряди розширюють формальну шкільну освіту і чому неформальна підготовка має більш важливе значення в певних місцях і в певні періоди;
- який взаємозв'язок між потребами нижнього рівня шкільного навчання і забезпеченням вищої освіти;
- яка взаємодія між освітою і охороною здоров'я, якщо звісно, що в даний

час більш освічені люди мають краще здоров'я.

Формування інституціональної парадигми розвитку людського капіталу пов'язане з розвитком постіндустріального суспільства і економіки знань. Тому дану концепцію 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. Концепцію людського капіталу можна розглядати в рамках методологічних традицій неокласики: пояснювати і оцінювати економічні і позакоекономічні явища і процеси, зокрема питання створення і використання людського капіталу на основі принципу максимізації поведінки індивідуумів.

Визначальним фактором постіндустріального суспільства, а отже, основним елементом формування людського капіталу на новому етапі розвитку економіки визнаються знання, вміння, інформація. У науці, це призвело до появи нового напрямку – економіки знань [55, 57]. Про масштаби економіки знань в розвинених країнах свідчить ряд показників. У США в складі сфери послуг (частка якої у виробництві валового національного продукту США з 60-х років зросла з 50% до більш ніж 72%) 63% послуг можуть бути віднесені до категорії інтелектуальних, основою яких є поширення і використання інформації [51]. Інвестиції в людський капітал в США в 90-і роки втричі перевищили інвестиції у фізичний капітал, витрати на освіту перевищили половину інвестицій у фізичний капітал, витрати на охорону здоров'я виявилися ще вищими.

Частка інвестицій в людський капітал в загальному обсязі ВВП США, за деякими оцінками, становить понад 15% ВВП, що перевищує чисті валові інвестиції приватного капіталу у виробництво. Коефіцієнт ефективності людського капіталу в світі в 2016-му році становив 0,3, в США – 1,2. Індекс якості людського капіталу в США склав 1,67, а в Росії – 0,31 [35].

Перехід до нової, постіндустріальної економіки характеризується найважливішою довгостроковою тенденцією – прогресом знань і нарощуванням складності соціально-економічного життя, яка створена потужними факторами

інформаційних і комп'ютерних технологій і веде до розширення глобального економічного простору. Зростаюча складність породжує різноманітні соціально-економічні, політичні та технологічні проблеми, що посилюють суперечливість інституціонального розвитку людського капіталу.

2.2. Модель інституціоналізації розвитку компонент людського капіталу

Гармонійне формування національної економіки потребує теоретичного обґрунтування, методологічного базису, практичних механізмів інституціонального розвитку людського капіталу, що зорієнтують науковців в дослідженнях, а бізнес і владу на досягнення, дотримання нових правил та норм оновленого суспільства, економічної життєдіяльності.

Як наголошують дослідники, взаємодія людського капіталу та людських ресурсів, розвиток соціального потенціалу, а також капіталу й фінансового ринку, позитивно впливає на економічне зростання країни, стає важливими та взаємодоповнювальними факторами даного процесу [80, с. 34]. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [63, с. 3]. Необхідність застосування нових інструментів та практичних механізмів інституціонального розвитку людського капіталу обумовили формування методологічного базису пошуків з розробки дослідницької програми інституціональної системи розвитку людського капіталу.

Для розвитку людського капіталу почали вибудовувати дослідження з урахуванням досягнень як нової інституціональної економічної теорії, так і нейроекономіки, звернувши увагу на тимчасові переваги кожної людини і перенесення суспільної поведінки на економічні відносини та прийняття господарських рішень. На необхідності застосування інституціональних можливостей наголошує ряд дослідників [4, с. 43; 8].

Серед основних складових методології аналізу системи розвитку людського капіталу можна виділити такі:

- умови виникнення й перелік базових інститутів;
- вплив системи правил, норм і форм економічної організації на поведінку економічних агентів та розміщення ресурсів;
- наявності інституцій (організацій), що наділені повноваженнями контролю примусу за виконанням існуючих правил;
- створення відповідного інституціонального середовища [61, с. 31].

Свого часу Р. Коуз закликав «активізувати дослідження, які збільшують наше розуміння того, як працює реальна економічна система» [37, с. 318]. Відповідно він пропонував запроваджувати більше емпіричних досліджень. Вимоги обмежитись описовим «реалізмом» і збирати якомога більше інформації або створювати якомога детальніші картини конкретних економічних інститутів в інституціоналізмі, на наш авторський погляд, є методологічною помилкою. Як зазначає Д. Ходжсон, у принципі не можна домогтися більш точного й адекватного розуміння економічної реальності, якщо будемо покладатися винятково на спостереження та збір даних [59, с. 11]. Наука не може розвиватися без теоретичних схем, моделей, гіпотез. А спостереження за дійсністю, не без теорій та концепцій, навпаки – базуються на них.

Ми погоджуємося з тими дослідниками (О. Вільямсон [8], Д. Норд [40], Д. Ходжсон [59]), які вважають, що нова інституціональна економічна теорія створює методологічні передумови і надає певні інструменти дослідження процесу розвитку людського капіталу. Методологія аналізу нової інституціональної економічної теорії базується на з'ясуванні видів і характеру інститутів за допомогою інтересів і поведінки індивідів, які використовують їх для координації своєї діяльності. Індивід стає відправною точкою в аналізі інститутів. У свою чергу, особливості теорії вибору залежать від використання концепції раціональності (повної чи обмеженої). Раціональний вибір, здійснюваний індивідами, збалансованість на ринку, що існує завжди й збігається з оптимумом Парето, постійні переваги індивідів, що мають екзогенний характер (тобто на них не впливають зовнішні фактори) – усі ці характеристики є основними складовими неокласичної теорії і без них не будується жодна модель

економічного аналізу.

Останнім часом у роботах учених різкої критики зазнає методологічний індивідуалізм як теоретична основа неокласики. «Відмова провідних економістів новоінституціоналістського напрямку від методологічного індивідуалізму, – зазначав Д. Ходжсон, – велика подія 90-х років» [59, с. 10]. Д. Норт в одній із статей поставив під сумнів концептуальне положення неокласики щодо повної раціональності індивідів, звернувши увагу на досягнення науки у сфері свідомості (мислення), та відзначив важливість розуміння процесів пізнання й середовища (соціуму), в якому вони проходять [40, с. 111]. Подальші дослідження в сфері психології призвели до появи нового напрямку науки – нейроекономіки. Такі відомі представники нової теорії, як Д. Канеман, А. Тверські, Р. Талер, Є. Джонсон, зосередили свою увагу на економічній поведінці людини в умовах невизначеності, пошуку відповідей на питання, як приймає рішення кожен індивід і чим вони зумовлені.

Варіантність і складність принципу методологічного індивідуалізму не дають змоги однозначно визначити межі нової інституціональної економічної теорії, що проявляється в модифікації дослідницької програми неокласичної теорії. Класичний інституціоналізм більше, ніж інші гілки «дерева» інституціоналізму, оперує у своєму аналізі методами соціології. Це, насамперед, стосується поведінки людини відповідно до правил, вивчення яких Т. Веблен уважав важливим завданням економістів [7, с. 157]. На питання про те, чому економічні агенти в різних умовах і при різних обставинах приймають рішення, що не вписуються в існуючі норми і правила, неокласична теорія не знаходить відповіді.

Новий інституціоналізм – це своєрідний синтез ідей в економічній теорії. З методологічної точки зору він має декілька принципових рис. По-перше, в новому інституціоналізмі інститути є засобами з'ясування й пояснення поведінки економічних агентів, а також розміщення факторів (ресурсів) виробництва. По-друге, інститути розглядаються як основа мотивації поведінки та важелі впливу на рішення економічних агентів. Інститути, що є набором формальних і

неформальних правил і норм, окреслюють набір альтернатив поведінки людини, з яких кожен обирає ті, що відповідають власним критеріям, залежно від ролі, яку вони відіграють в економічній системі і рівня рефлексії суб'єкта з приводу його діяльності. По-третє, інститути це не тільки технологічні утворення, а й структури взаємодії між людьми, що потребує дослідження процесів обробки інформації і визначення стимулів до розвитку різних форм людського капіталу.

Новий інституціоналізм зосередив увагу на вивченні інститутів, аналізі порівняльної ефективності різних шляхів розвитку людського капіталу, інституціональних альтернатив і впливовості правил на поведінку економічних агентів. Формування і розвиток людського капіталу відбувається в певному інституціональному середовищі.

Визначення дефініції інститутів є предметом наукової дискусії, що охоплює різні підходи до цієї проблеми. Інститути – це не просто організаційні структури, «це нормативні моделі, які визначають, що в даному суспільстві вважається обов'язковим, заданим або очікуваним способом дії або соціальних взаємовідносин» [59, с. 190–191].

Д. Норт визначив інститути як певні «конструкції, що створені людською свідомістю» [84, с. 104]; «правила гри в суспільстві або, точніше, вигадані людьми обмеження, які спрямовують людську взаємодію в певне русло і, як наслідок, структурують стимули в процесі людського обміну – політичного, соціального чи економічного» [40, с. 11]. Інститути створюють можливості для реалізації потенціалу людського капіталу членів суспільства, задаючи певні стандартні обмеження відповідно до законодавчої бази та неформальних шаблонів поведінки. Інституції формуються для реалізації цих можливостей і обмежень та з метою впливу на самі інститути [84, с. 36].

Постає питання, чому ж тоді в суспільстві створюються і впродовж тривалого часу існують неефективні інститути, і чому вони не відмирають. Саме зміни в правилах гри відрізняють одну економічну систему від іншої. Інститути зменшують невизначеність у поведінці людей і фірм, певним чином регламентуючи їх діяльність; вони визначають можливі варіанти поведінки будь-

яких економічних суб'єктів у процесі їх взаємодії, обмежуючи їх офіційно встановленими нормативними актами й неписаними правилами. Інститути «складаються з офіційних писаних правил, а також, звичайно, неписаних кодексів поведінки, що лежать в основі офіційних правил і доповнюють їх ...» [83, с. 12].

На основі аналізу економічної історії Д. Норт справедливо показав, що еволюція економічних систем різних країн визначається існуючими національними інституціональними структурами. Учений виокремлював інститути як правила і норми та організації як групи індивідів, пов'язаних між собою спільним прагненням досягти певних цілей, які обмінюються один з одним правами власності. Д. Норт до «організацій» зараховує політичні органи (політичні партії, сенат, міські ради, регулятивні агентства), економічні органи (фірми, профспілки, ферми, кооперативи), суспільні органи (церкви, клуби, спортивні асоціації) та освітні органи (школи, університети, центри професійної підготовки) [40, с. 13].

Як і інститути, організації структурують взаємодію економічних агентів. «Інститути – це правила, механізми, що забезпечують їх виконання, і норми поведінки, котрі забезпечують, структурують взаємодію між людьми, що постійно повторюється... інститути обмежують і визначають спектр альтернатив, що доступні економічним агентам, відповідно до неокласичної теорії» [40, с. 57]. Д. Ходжсон визначив інститути як довготривалі системи правил і норм, що склалися і вкоренилися, та надають структуру соціальним взаємодіям [59, с. 11]. Інакше кажучи, інститути – сутність системи соціальних правил. Таким чином, інститути – це норми й правила поведінки, що встановлюють обмеження для вільної поведінки суб'єктів, а організації – це групи індивідів (гравців), пов'язаних єдністю досягнення певної цілі.

Норми є головним елементом інституціонального середовища, в якому відбувається взаємодія агентів ринку та здійснення людьми свого вибору. Норма – це визначення певної поведінки, обов'язкової для виконання, головна функція якої полягає в підтримці порядку. Вона визначає, якої поведінки має дотримуватись індивід у різних ситуаціях, добровільно виконуючи встановлені

вимоги. Застосовуються такі види санкцій: правові, економічні, соціальні. У зв'язку з цим виділяють кілька видів норм: спільну стратегію, норму у вузькому розумінні цього слова і правило. Спільна стратегія може бути подана як будь-яка фокальна точка, яка передбачає наявність загальних характеристик, що сприяють досягненню мети. Норма у вузькому розумінні збігається з поняттям «угода», адже виконання умов угоди має добровільний характер. Коли для дотримання вимог, визначених нормами, починають застосовувати санкції, норми перетворюються на правила. Іншими словами, при переході до правил добровільний характер дотримання норм зникає, тому що у дію вступають санкції [54, с. 43].

У з'ясуванні суті норм та їх ролі в економічному аналізі серед представників різних інституціональних теорій немає єдності. В інституціоналізмі XIX ст. виділяють дві особливості методологічних підходів до аналізу ринкових інститутів. Перша полягає у з'ясуванні змісту інститутів через інтереси та поведінку індивідів, які їх використовують для координації своєї взаємодії. Саме індивід стає стрижнем в аналізі інститутів. Наприклад, характеристика держави здійснюється, виходячи з інтересів і особливостей поведінки її громадян. Такий підхід відповідає «методологічному індивідуалізму». Спираючись на нього, було сформульовано концепцію «спонтанної еволюції інститутів», яка виходить з припущення, що інститути виникли як наслідок спонтанної діяльності людей. Друга особливість підходу протилежна першій і отримала назву «холізм», в якому вихідною точкою стають не індивіди, а інститути. Самі ж інститути пояснюються через ті функції, які вони виконують у відтворенні економічних відносин на макрорівні [7, с. 27-28]. Варіантність і складність принципу методологічного індивідуалізму не дають змоги однозначно визначити межі нової інституціональної економічної теорії, що проявляється в модифікації базисних положень неокласичної теорії.

Концепції спонтанної еволюції протистоїть теза «інституціонального детермінізму»: інститути розглядаються як головний бар'єр спонтанного розвитку, у якому «старий» інституціоналізм вбачає важливий стабілізаційний

фактор. Т. Веблен уважав, що інститути – це «результат процесів, що відбуваються в минулому, вони пристосовані до обставин минулого і тому є фактором соціальної інерції, психологічної інерції» [7, с. 202–203].

Історичний досвід показує, що в разі переростання локальних масштабів взаємодій неформальні рамки не здатні забезпечити подальший розвиток. Наукою й практикою вироблено різні варіанти вирішення цієї проблеми. По-перше, існує варіант включення найбільш перспективних партнерів у рамки сімейно-родинних і соціальних структур. Можливості таких дій в умовах швидкої глобалізації економіки досить обмежені, але вони можуть бути задіяні як чинник розвитку людського капіталу.

Другий варіант полягає в легалізації неформальних рамок і наданні їм сили закону, тобто неформальні рамки перетворюються на формальні. Такий шлях більш тривалий і складний, але його перевага полягає в тому, що нові формальні інститути виникають у процесі трансформації існуючих неформальних інститутів і не потрібне революційне ламання старих норм і рутин. Ідеальний варіант досягається тоді, коли розвиток формальних інститутів відтворює ті тенденції, що вже склалися на рівні неформальних рамок.

Але простого законодавчого закріплення неформальних норм недостатньо, щоб вони ефективно запрацювали за межами персоніфікованих відносин, тобто в масштабах усього суспільства [7, с. 25]. У цій ситуації маємо справу з відтворенням норми без її коригування й інтерпретації відповідно до історичних умов і потреб людей. Для того, щоб ця норма запрацювала, необхідне її перетворення на рутину. Але далеко не всі норми витримують випробування часом, тому існує потреба нового коригування час від часу.

Досвід розбудови формальних інститутів свідчить про можливість декількох варіантів їх розвитку. По-перше, інститути можна будувати відповідно до визначеного ідеалу, тобто переносити з теоретичних моделей на практику. Наприклад, розбудова ринкових інститутів у сфері трудових або освітніх відносин. По-друге, створювати інститути можна шляхом відтворення на новій основі тих позитивних зразків, що існували в історії даної країни або інших країн.

у минулому. По-третє, формальні інститути можуть будити імпортовані.

Оскільки транснаціоналізація інституційних систем створює можливості для зменшення трансакційних витрат, що пов'язані зі створенням інститутів розвитку людського капіталу (освіти, перепідготовки персоналу, набуття досвіду і навичок). Країна-імпортер одержує інститути міжнародного зразка, що вже апробовані та довели свою ефективність, і звільняється від необхідності пошуку оптимальної інституціональної структури. Важливою обставиною є й те, що на існуючі в різних країнах інституціональні моделі специфікації прав власності не передбачені ні в міжнародному праві, ні в національних законодавчих системах.

Можна вважати, що імпорт інститутів сприяє зміні траєкторії інституціонального розвитку, але не визначає її векторів, оскільки інституціональні зміни мають конституційний характер і явно виражену національну специфіку. На результати імпорту інститутів впливає багато чинників. Основним чинником, що забезпечує успіх імпорту інститутів, є конгруентність панівних у країні-імпортері формальних і неформальних норм, на основі яких функціонує інститут, що імпортується. Під конгруентністю в цьому контексті розуміється близькість загальних тенденцій розвитку. Конгруентність норм може зумовлювати їх конвергенцію, тобто сходження траєкторій інституціонального розвитку.

Водночас не слід недооцінювати негативних аспектів імпорту інститутів. Історія дає тому багато прикладів: від імпорту Кодексу Наполеона 1804 р. до імпорту європейської моделі державного устрою в країни з іншою національною культурою: африканською, ісламською, індійською. Потрібно зазначити й ту обставину, що є безліч прикладів негативних наслідків некритичного перенесення засад однієї цивілізації в іншу [1, с. 255 – 258].

У будь-якому разі інституціональний розвиток слід розглядати як тривалий процес взаємодії формальних і неформальних норм: початковий імпульс від упровадження нового формального інституту викликає різкі зміни неформальних норм, а зміни неформальних норм, у свою чергу, позначаються на структурі формального інституту. Визначальну роль в процесі трансформації інститутів

розвитку людського капіталу виконує держава. Вона має виступити не тільки як законодавець, але й як гарант дотримання законів [1, с. 485; 50; 88, с. 286].

Як методологічну основу для розробки проблем формування людського капіталу доцільно використовувати методи як неоінституціоналізму, так і нової інституціональної економіки. Специфікація прав власності знижує невизначеність у відносинах і створює передумови вирішення основного економічного завдання – оптимального використання обмежених ресурсів за рахунок їх ефективної алокації. Ефективність використання ресурсів залежить від рівня трансакційних витрат, оскільки саме вони, згідно з теорією Р. Коуза [37], виступають як обмежувальний чинник, що перешкоджає оптимальній алокації ресурсів.

Представники теорії суспільного вибору вбачають у нормах не інституціональні обмеження, а наслідок усвідомленого вибору. Людина економічно вільна у своєму виборі, включаючи обмеження, що накладають норми. Прихильники правил, як альтернативи свободи дій, вважають, що індивіди та фірми зможуть планувати свою діяльність значно краще, маючи можливість точно прогнозувати майбутні дії уряду. А ті, хто віддає перевагу політиці свободи вибору, вважають, що покладатися на правила – це все одно що зв'язувати собі руки; економічні обставини зазнають істотних змін на шляху від одного ділового циклу до іншого, що робить прості правила неадекватними. Навпаки, прихильники правил заявляють, що «зв'язування рук» має певні переваги: зменшення політичної непевності є цінним саме по собі [49, с. 811].

Спроба теорії суспільного вибору «раціоналізувати» норми, тобто побачити в нормах результат свідомого, раціонального вибору людей, усуває суперечність між моделлю раціонального вибору й дотримання норм. Об'єктом раціонального вибору стає вся сукупність юридичних норм – починаючи з Конституції і завершуючи підзаконними актами. Мета встановлення правил – регламентувати спосіб взаємодії суб'єктів господарювання, тобто створити певне економічне, політичне, правове середовище, провідниками якого є відповідні організації (державні установи, біржі, банки тощо), діяльність яких здійснюється через певні механізми, включаючи механізми регулювання. Представники

неоінституціоналізму – Р. Коуз, Р. Познер, С. Пейович – визнають існування норм, законів, але як зовнішніх для неокласичної теорії факторів. На відміну від них представники нової інституціональної економічної теорії створюють нову теорію інститутів, не пов’язану з попередніми постулатами неокласики.

Вважаємо, що категорії «інститути» й «інституційне середовище» стали «наріжним каменем» інституціональної системи розвитку людського капіталу. У процесі розробки методології аналізу інституціональної системи розвитку людського капіталу використано обидві наукові парадигми – неоінституціоналізму й нової інституціональної економіки, які ґрунтуються на конститутивних складових. Науковий підхід до методології аналізу інституціональної системи розвитку людського капіталу представлено на рис. 2.1.

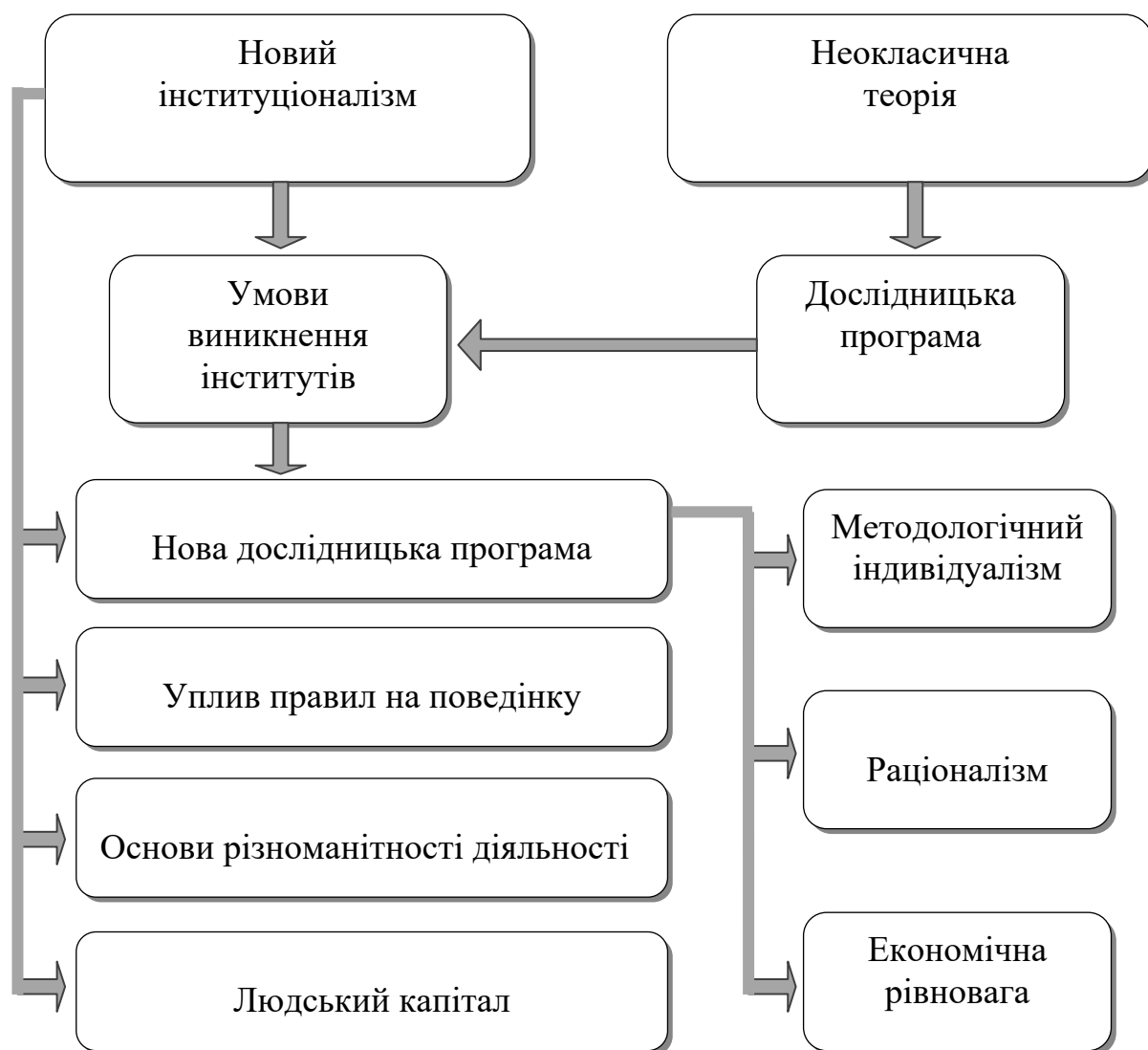


Рис. 2.1. Конститутивні складові наукового підходу до методології аналізу інституціональної системи розвитку людського капіталу

Кожна нова методологія базується на існуючій, обволікає її та потім поглинає. Інакше може виникнути зворотній ефект – поглинання нових програм існуючою.

Науковий підхід до методології аналізу інституціональної системи розвитку людського капіталу сформульовано з використанням методу інституціонального моделювання.

Модель складається з:

1) сформованої сукупності фундаментальних діючих базових інститутів; інститутів, які виступають в якості можливих гіпотез, а також тих інститутів, що народжуються і зміст яких трансформується поступово, модифікованих у відповідності до потреб утримання цілісності моделі та її захисту;

2) складових інституціональної системи, таких як інформаційне, освітнє, правове, політичне, наукове, культурне, релігійне, гуманістичне середовища, які забезпечують умови для функціонування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Як невід’ємна складова сучасної економічної системи, людський капітал відображає умови формування і результативність функціонування всіх складових нової економіки.

Базові інститути економічної системи:

- права власності;
- конкуренція;
- трансакційні витрати;
- контрактні відносини;
- ринкова система (ринок товарів і послуг, капіталів, ресурсів, праці, ринкова інфраструктура).

В найбільш розвинених країнах до базових інститутів, що визначають перспективи розвитку людського капіталу найчастіше відносять:

- соціальні інститути;
- громадянське суспільство;
- національні інтереси.

Розвиток людського капіталу в Україні натикається на суттєві перешкоди, до яких можна віднести, перш за все, такі:

- низький рівень фінансування освіти і охорони здоров'я;
- демографічна криза;
- міграція;
- падіння рівня кваліфікації;
- падіння індексів освіти і рівня життя;
- скорочення тривалості життя;
- безробіття;
- зниження рівня доходів та соціального захисту.

Автором сформульовано методологічний базис дослідження розвитку людського капіталу з використанням інституціональної парадигми, в рамках якого людський капітал є базовою складовою і метою розвитку самої людини, а не тільки і не стільки економічним ресурсом.

Відповідно до підходу, який переважає в сучасних дослідженнях інституціоналізму, коли до інститутів зараховують тільки норми та правила, а не організації чи установи, які виступають тільки гравцями в існуючому інституціональному середовищі, створено методологічне підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної моделі епохи становлення інформаційного суспільства, економіки знань, цифрової економіки, поведінкової та нейроекономіки. Воно враховує зміни в характері розвитку економіки, переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва в сферу послуг, роботизацію, активне створення штучного інтелекту, що істотно змінює погляди на розвиток людського капіталу.

Інституціональна система України визначається співіснуванням різноманітних інститутів, що залишилися від попередніх режимів; трансформованими інститутами, імпортованими інститутами.

Набула подальшого розвитку методологія дослідження теорії й практики розвитку людського капіталу за допомогою інструментів інституціонального аналізу:

- а) реформування відносин власності і створення конкурентного середовища;
- б) відображення у регуляторній діяльності інститутів управління кожного елемента людського капіталу, що скерований на ефективний його розвиток;
- в) приведення чинного законодавства і нормативної бази відповідно до рівня розвитку основних інституцій розвитку людського капіталу;
- г) врахування зростаючої інтеграції української економіки й суспільства у глобальний економічний простір при формування елементів людського капіталу.

Серед основних складових методології аналізу інституціональної системи розвитку людського капіталу можна виділити такі:

- умови виникнення й перелік базових інститутів;
- вплив системи правил, норм і форм економічної організації на поведінку економічних агентів та розміщення ресурсів;
- наявності інституцій (організацій), що наділені повноваженнями контролю примусу за виконанням існуючих правил;
- створення відповідного інституціонального середовища.

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 моделі 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.

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. Складовими детермінантами людського капіталу виступають освіта і навчання, навички і знання, здоров'я та досвід, мотивація, вроджені та набуті

здібності, якості, отримані через формальне навчання, освіту, практичний досвід.

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 веде до зростання нерівності розподілу доходів і багатства;
- відбуваються несприятливі демографічні зміни і перекоси у міграції та значні фінансові дисбаланси;
- необхідність подолання існуючої нерівності,
- турбота про виробництво продуктів харчування і здоров'я людей;
- необхідність таких соціальних змін як система цінностей, етики та поваги до релігії, культури і гендерної рівності;
- миротворчі зусилля як найважливішої умови для досягнення прогресу, справедливості, демократії, солідарності і 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. 2.2).

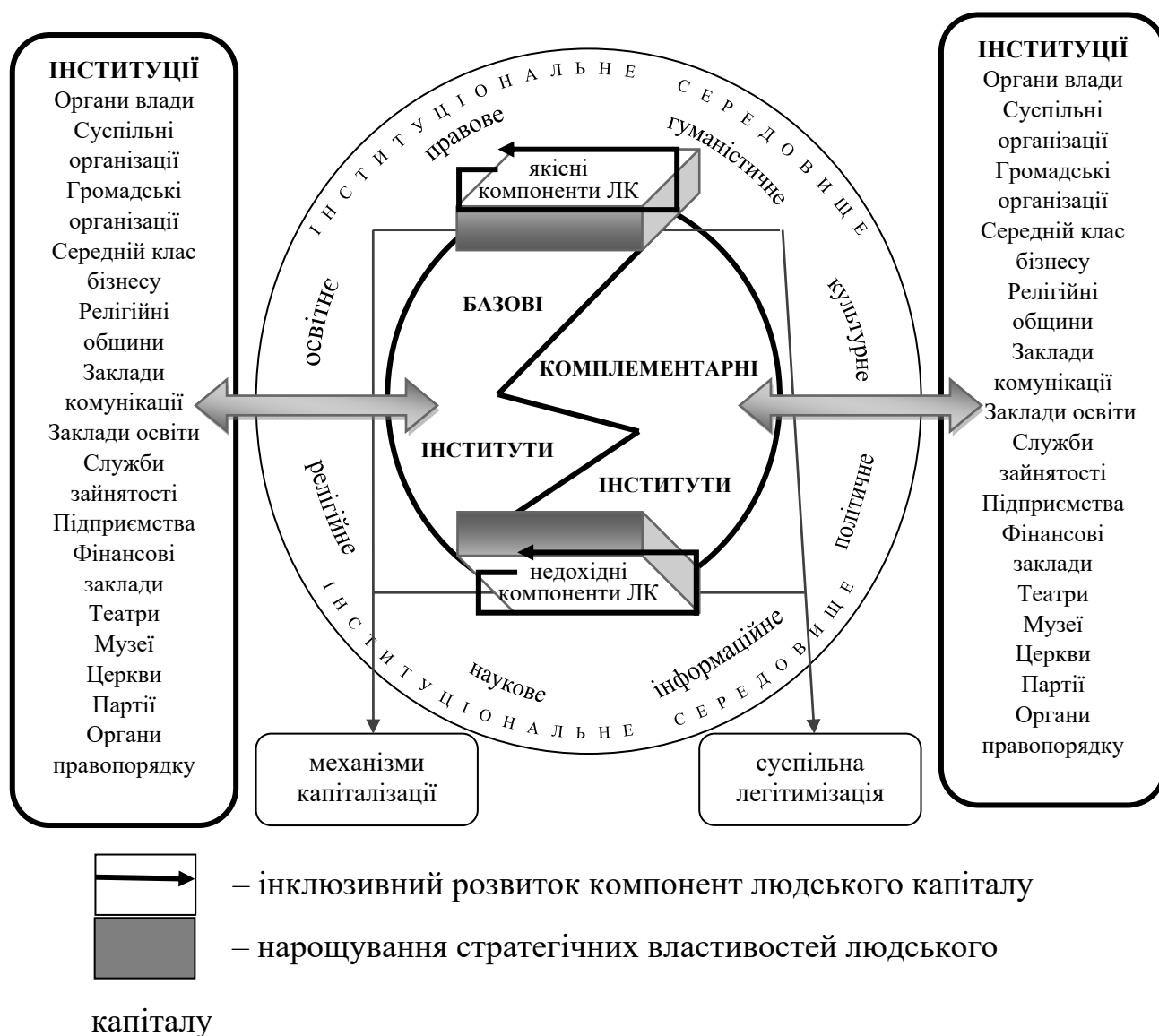


Рис. 2.2. Модель інституціоналізації розвитку компонент людського капіталу

Розроблено автором

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 є нова інституціональна метапарадигма. Інституціональна мегапарадигма, на погляд автора, охоплює: інституціональну парадигму розвитку людського капіталу, неоінституціональну парадигму, парадигму нової інституціональної економічної теорії. Істотні зміни умов економічної та соціальної діяльності людей, структури інститутів, структури та якості інституціонального середовища, відмирання застарілих і виникнення нових інститутів потребують трансформації стандартних уявлень про процеси – тобто вимагають розробки нової парадигми розвитку людського капіталу.

Інституціональну парадигму розвитку людського капіталу розглядаємо як частину сучасної інституціональної метапарадигми. Розкриття змісту передбачає визначення її структурних елементів і місця в метапарадигмі: загальні світоглядні принципи, ціннісні установки, характер взаємодії об'єкта і суб'єкта, предмет пізнання, цілісну теорію, образ мислення, метод дослідження, системи соціальних цінностей. У свою чергу, в інституціональному аспекті, особливої уваги заслуговує питання інституціонального тлумачення стратегії формування економічної політики розвитку людського капіталу та практичних механізмів її вдосконалення.

Найбільш важливими чинниками ефективності інституціональної системи розвитку людського капіталу є необхідність вирішення проблем, що безпосередньо впливають на розвиток людського капіталу і на які потрібно спиратися в процесі її реалізації. Практичного значення запропоновані теоретичні концепти набувають для формування ефективного механізму інклюзивного сталого розвитку національної економіки.

2.3. Інституціональний зміст людського капіталу

Динамічний розвиток людського капіталу в умовах формування оновленої інституціональної системи викликає потребу в розгляді інституціонального змісту людського капіталу національної економіки. Інституціональна теорія стала базовою в вирішенні ряду питань національної економіки. В нинішніх умовах трансформації традиційних інститутів та інституцій, формування нової інституціональної держави стає актуальним дослідження інституціонального змісту людського капіталу.

Необхідність визначення інституціонального змісту людського капіталу перш за все викликана існуючими умовами формування нового людського капіталу України. Трансформація всієї інституціональної системи держави викликала зміну змісту всіх її складових. Людський капітал при трактуванні його як фактору економічного зростання національної економіки повинен перебувати в постійному розвитку. Але як визначалося вище, політична ситуація в країні викликала негативну динаміку показників, що традиційно визначають розвиток людського капіталу національної економіки.

Функціонування людського капіталу обмежено існуючими нормами, правилами, підпорядковується визначеним законодавчим актам, відбувається в рамках певних організацій і, таким чином, інституціонально обмежено.

В Україні в даний час відбувається зміна, трансформація одних інститутів в інші. Неефективні неформальні інститути витісняються легітимними нормами, що трансформує поведінку економічних суб'єктів. Це сприяє розширенню інституційного поля, досягненню однорідності інститутів, синхронності їх функціонування, інституціоналізації механізмів взаємодії бізнесу і держави [53]. Відбувається імпорт інститутів. За твердженням дослідників, довіра до імпортованих з розвинених країн ринкових інститутів низька [53]. Використання даних інститутів в Україні, яка має свої специфічні особливості, сприяє розвитку масштабної тіньової складової в економіці України. Нинішній розвиток суспільства характеризується невисоким рівнем поваги бізнесу до влади і

неврахування владою економічного вкладу бізнесу в економіку країни. Одночасно швидко зміцнів базовий інститут – приватної власності і зросла його роль в суспільстві.

Складові економічної системи України – крупний фінансовий капітал, бізнесові структури, тіньова економіка, державний сектор – взаємодіють між собою за принципово різними інституціональними засадами. Рівень довіри суспільства до влади та держави як ефективних суспільних інститутів падає. В той же час поширюються нові для України неформальні інститути – професійні асоціації, громадські об'єднання, політичні партії.

Основний факт, що характеризує інституціональний розвиток нашої країни, є невизначеність меж інституціоналізації, що має на увазі нез'ясовані часовий і просторовий фактори, обмеженість чи необмеженість законодавчої бази, ступінь необхідної формалізації існуючих і майбутніх інститутів, обмеженість або вседозволеність їх взаємодії, змішаність господарських відносин і багато інших аспектів. До суттєвих інституціональних умов функціонування людського капіталу відноситься також відсутність позитивного чи негативного досвіду існування, співіснування певних інститутів в певній економіці країни, який би дав підстави для аналізу та доцільності їх застосування.

Інституціональний зміст людського капіталу національної економіки безпосередньо залежить від сформованої інституціональної системи певної країни, її розвиненості. Ступінь розвитку людського капіталу національної економіки завжди віддзеркалює розвиток країни взагалі, тому і важливо провести кореляцію між інституціональним змістом людського капіталу та ступеню розвитку інституціональної системи країни.

Людський капітал є втіленням в індивідуумі здатності давати дохід, сумою здібностей, знань, кваліфікації та навичок окремого працівника. Як і фізичний капітал, людський капітал здатний нагромаджуватися. Його потрібно амортизувати з урахуванням, що на певному життєвому етапі він припинить своє існування або цілком чи частково втратить власні якості (внаслідок смертності, дискваліфікації). Сектор освіти є важливим елементом інституціональної системи,

що продукує людський капітал у співвідношенні з визначеною продуктивністю, часткою часу освіти від загального обсягу часу кожного індивідуума й середнім рівнем людського капіталу, який є на даний момент. Людський капітал можливо визначити як узагальнення складників людського капіталу у виробничому секторі, людського капіталу у дослідницькому секторі, людського капіталу у секторі освіти.

Для інституціональної системи характерно поєднання та взаємозалежне функціонування всіх інститутів та інституцій. Формування людського капіталу національної економіки безпосередньо пов'язано з такими інститутами, як традиції та релігія, звичаї та виховання, сім'я та ідеологія, менталітет та культура, формальні закони та систем покарання, система та рівень освіти, професійна діяльність, мотивація. Опосередкований вплив на людський капітал надають такі базові економічні інститути як приватна власність, конкуренція, трансакційні витрати, контрактні відносини, ринок. В розвинених країнах визначальними інститутами, що формують людський капітал вважається сукупність соціальних інститутів – громадянське суспільство, національні інтереси, в які інтегруються базові економічні інститути.

Інституціональний зміст людського капіталу формується на даний час під впливом низки таких чинників, як міграція кваліфікованих трудових ресурсів, падіння рівня кваліфікації робочої сили, активне впровадження революційних технологій у виробничій сфері та сфері послуг, прогнозована демографічна криза в країні, низький рівень фінансування освіти та системи охорони здоров'я, зниження тривалості життя в країні, падіння індексів освіти та рівня життя.

Задля розвитку і ефективного функціонування людського капіталу національної економіки, всі елементи та складові інституціональної системи повинні активно взаємодіяти. На необхідності активної взаємодії інститутів, механізмів реалізації правил і норм вказував Д. Норт [40]. Саме інтенсивність їх взаємодії пояснює революційний розвиток економік одних країн і затяжний поступовий шлях відсталих країн. Інерційність інституціональних характеристик гальмує будь-які зрушення в економіці країни, і, як наслідок, в розвитку

інституціоналізації людського капіталу національної економіки.

У довгостроковому періоді економічне зростання прямо пропорційне розширенню інститутів і обернено пропорційне неформальній сфері, тобто чим ефективніші формальні інститути і чим повніше задоволений попит суспільства на них, тим вище очікуване та прогнозоване економічне зростання [53].

У зв'язку з тим, що людський капітал обмежений в своїх діях інституціональною структурою суспільства, виникає проблема подолання, порушення цих інституціональних обмежень, що проявляється в опортунізмі. Інституціональне середовище в інституціональній теорії розглядається як сукупність основоположних соціальних, політичних, юридичних і економічних правил, що визначають рамки людської поведінки [54]. За визначенням ця категорія пов'язана з людиною та обмежує рамки людської поведінки.

Інституціональне середовище людського капіталу національної економіки складають правила (етичні, моральні, соціальні, суспільні), норми (правові, законодавчо закріплені), інституції. Провідну роль в інституціональному середовищі людського капіталу завжди відігравали такі усталені інститути, як держава, система охорони здоров'я, система освіти, праці. Але не менш важливими складовими інституціонального середовища виступають неформальні інститути сім'ї, виховання, традицій, менталітет та культура, релігії. Задачі інституціонального середовища реалізуються через різноманітні інституціональні структури, інституції (організації).

Тісна взаємодія складових інституціонального середовища не тільки повинна відбуватися задля розвитку і ефективного функціонування людського капіталу національної економіки, але її існування обумовлено природним існуванням інституціонального середовища. Інституціональне середовище по своїй природі є природним утворенням за прикладом сім'ї на відміну від штучного – наприклад, підприємства.

Для національної економіки країни інституціональний вплив проявляється в якості сформованого під дією певної інституціональної системи людського капіталу і його фактичної можливості продукувати валовий продукт та ефективно

(або неефективно) використовується з метою управління людським капіталом. Вплив людського капіталу на середовище неоднозначний. Це зумовлено особливостями людського капіталу. Так як людський капітал невід’ємний від людини і належить людині, він стає неповторним на особистісному рівні розгляду людського капіталу. На макро- та мегарівнях розгляду людський капітал також стає унікальним як сукупність людського капіталу його носіїв з неповторними властивостями. Проте, наголосимо, що від’ємна риса людського капіталу – неможливість спадкоємності даного виду капіталу. Дослідники відзначають здатність людського капіталу до розвитку та накопичення [12]. Відмітимо, що за стадією накопичення неминуче настає стадія руйнування.

Надано авторське власне визначення інституціонального змісту людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми, що включає такі складові, як інституціональну конфігурацію розвитку людського капіталу, інституціональну структуру людського капіталу, інституціональні компоненти та неінституціональні компоненти, їх взаємодію в соціальному просторі, що складається з різних інститутів, і вплив на формування людського капіталу, є результатом аналізу дії агентів не в умовах вільного ринку, а в соціальному просторі, що складається з різних інститутів [71].

Формулювання 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 вже не ті застарілі погляди, в яких переважали і забезпечувалися тільки особистісні інтереси. Простежується прагнення до відповідності дій і поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституціональному середовищі.

Необхідність визначення інституціонального змісту людського капіталу перш за все викликана існуючими умовами формування нового людського капіталу України, які досліджені і описані в розділі 1 роботи. До суттєвих

інституціональних умов функціонування людського капіталу відноситься також відсутність позитивного чи негативного досвіду існування, співіснування певних інститутів в певній економіці країни, який би дав підстави для аналізу та доцільності їх застосування.

За визначенням Д. Норта, інституціоналізація економіки (в цілому) – це процес становлення формальних інститутів, що обмежують поведінку економічних суб'єктів і угод, правил гри, стереотипів поведінки, традицій....[40].

Основний фактор на підставі якого ґрунтується людський капітал – це людина з її здібностями, навичками, вміннями. Непередбачуваність поведінки та дій людини, що пов'язані перш за все з її психологією, викликає значні складнощі в процесі інституціоналізації людського капіталу. Тому формування нових та удосконалення існуючих інститутів, що стосуються людського капіталу, завжди викликає питання ефективності їх застосування. На думку деяких дослідників, лише при наявності відповідного комплексу інститутів виробничі можливості людини стають капіталом [18].

Під впливом інституціоналізації змінюється об'єкт впливу – людський капітал. В свою чергу, наслідком інституціоналізації стає зміна та нова якість самих інститутів, інституцій, їх взаємодій, зміна інституціонального середовища. Трансформація та заміна інституціонального середовища можлива еволюційним та революційними шляхами. Людський капітал в економічній системі виступає ініціативним суб'єктом, який безпосередньо може впливати на всі економічні, політичні, інституціональні процеси. Тому інституціоналізація середовища загрожує опортунізмом з боку людського капіталу, без якого, зазвичай, не обходяться будь-які зміни. Тому межі інституціоналізації, можливі позитивні чи негативні наслідки потребують ще глибинних досліджень, так як мова йде про найцінніший ресурс національної економіки України – людський капітал. Аналізу потребують ступінь розвитку інституціонального середовища та потреба його подальшої інституціоналізації.

Людський капітал є надійним підґрунтям, базою розвитку держави –

соціального, економічного, політичного. Економічні умови формування та функціонування людського капіталу зумовлені рівнем розвинутості інституціонального середовища в Україні, межами інституціоналізації.

Людський капітал можливо визначати як узагальнення складників людського капіталу у виробничому секторі, людського капіталу у дослідницькому секторі, людського капіталу у секторі освіти. Інституціональне середовище людського капіталу національної економіки складають визначені правила, норми, інституції. Для національної економіки країни інституціональний вплив проявляється в якості сформованого під дією певної інституціональної системи людського капіталу і його фактичної можливості продукувати валовий продукт.

Людський капітал обмежений в своїх діях інституціональною структурою суспільства. Подолання, порушення цих інституціональних обмежень, що проявляється в опортунізмі, стає істотною проблемою інституціоналізації суспільства. Непередбачуваність поведінки та дій людини, що пов'язані перш за все з її психологією, викликає значні складнощі в процесі інституціоналізації людського капіталу. Тому інституціоналізація середовища загрожує опортунізмом з боку людського капіталу, без якого, зазвичай, не обходяться будь-які зміни. Тому межі інституціоналізації, можливі позитивні чи негативні наслідки потребують ще глибинних досліджень, так як мова йде про найцінніший ресурс національної економіки України – людський капітал.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

В другому розділі, відповідно мети дослідження, одержано наступні результати:

1. Розвинено методологію дослідження теорії і практики розвитку людського капіталу на основі інструментів інституціонального аналізу з метою реформування відносин власності і створення конкурентного середовища; відображення у регуляторній діяльності інститутів управління кожного елемента людського капіталу, що скерований на ефективний його розвиток; приведення

чинного законодавства і нормативної бази відповідно до рівня розвитку основних інституцій розвитку людського капіталу; врахування зростаючої інтеграції української економіки й суспільства у глобальний економічний простір при формування елементів людського капіталу. Визначено основні складові методології: умови виникнення й перелік базових інститутів; вплив системи правил, норм і форм економічної організації на поведінку економічних агентів та розміщення ресурсів; наявності інституцій (організацій), що наділені повноваженнями контролю примусу за виконанням існуючих правил; створення відповідного інституціонального середовища.

2. 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.

3. На основі запропонованого методологічного підходу розроблено та теоретично обґрунтовано модель інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу на основі розширення та публічної формалізації неформальних інститутів інклюзії людського розвитку у 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 напрямку інклюзивного та сталого розвитку людського капіталу.

4. Визначено елементи моделі інституціоналізації розвитку якісних і недохідних компонент людського капіталу: 1) сукупність 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 моделі та її захисту; 2) 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.

5. 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. Складовими детермінантами людського капіталу виступають освіта і навчання, навички і знання, здоров'я та досвід, мотивація, вроджені та набуті здібності, якості, отримані через формальне навчання або освіту, як практичний досвід, мобільність.

6. Доведено, що визначальною характеристикою інституціонального розвитку України є невизначеність меж інституціоналізації, що призводить до нез'ясованості часових і просторових факторів, обмеженості / необмеженості законодавчої бази, ступеня необхідної формалізації існуючих і майбутніх інститутів, обмеженості / вседозволеності їх взаємодії, змішаності господарських відносин тощо. До суттєвих інституціональних умов функціонування людського капіталу відноситься також відсутність позитивного чи негативного досвіду існування, співіснування певних інститутів в економіці України, як підґрунтя для аналізу та доцільності їх застосування.

7. Визначено, що інституціональні трансформації суспільного устрою України потребують надтермінової інституціоналізації якісних (фізіологічний, психологічний, освітній, культурний капітали) і недохідних (моральний, мотиваційний капітали) компонент людського капіталу як прихованих можливостей людського капіталу. Інституціоналізація повинна бути спрямована

на підвищення якості життя як всієї 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 та кожного громадянина окремо. В результаті капіталізації з формально недохідної цінності людський капітал перетворюється в ліквідний нематеріальний актив шляхом його суспільної легітимації, публічної формалізації.

8. Розкрито інституціональний зміст людського капіталу в рамках нової інституціональної парадигми, який стає результатом аналізу дії агентів в соціальному просторі, що складається з різних інститутів, та обмежується у своїх діях інституціональною структурою суспільства. Інституціональний зміст людського капіталу складається з інституціональної конфігурації розвитку людського капіталу, його інституціональної структури, інституціональних та неінституціональних компонент, їх взаємодії і впливу 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 і поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституціональному середовищі. Інституціональний зміст людського капіталу національної економіки безпосередньо залежить від сформованої інституціональної системи певної країни, її розвиненості.

9. Людський капітал обмежений в своїх діях інституціональною структурою суспільства. Подолання, порушення цих інституціональних обмежень, що проявляється в опортунізмі, стає істотною проблемою інституціоналізації суспільства. Непередбачуваність поведінки та дій людини, що пов'язані перш за все з її психологією, викликає значні складнощі в процесі інституціоналізації людського капіталу. Тому інституціоналізація середовища загрожує опортунізмом з боку людського капіталу, без якого, зазвичай, не обходяться будь-які зміни.

Результати досліджень за темою дисертації по другому розділу опубліковані в роботах [22–33; 71; 75; 76].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Аджемоглу Д., Робинсон Дж. А. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. Москва : АСТ, 2016. 693 с.
2. Акимочкина Т. А. Диагностика состояния человеческого капитала организации : автореф. дис... канд. экон. наук : 08.00.05. Барнаул, 2007. 23 с.
3. Більська О. В. Людський потенціал і оцінка складових його конструкту. *Інноваційний розвиток економіки: проблеми та перспективи* : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. для студентів, аспірантів та молодих вчених, м. Київ, 9–10 вересня 2016 р. Київ, 2016. С. 21–24.
4. Богданов Р. І. Інституціональні можливості узгодження економічних інтересів у системі економічної безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 11. С. 42–47. URL: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-11_0-pages-42_47.pdf. (дата звернення: 09.02.2019).
5. Бондар-Підгурська О. В. Матеріалізація науково-методологічного підходу до прогнозування та оцінки ефективності системи управління інноваційними факторами сталого розвитку соціально орієнтованої економіки на основі модернізованого ІЛР (МІЛР). *Проблеми економіки*. 2018. № 4. С. 43–48. URL : <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-43-48> (дата звернення 17.01.2018).
6. Брюховецька Н. Ю., Чорна Н. Ю. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект : монографія. Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 2015. 268 с. URL : ier.donetsk.ua/publish/mono/Bryukhovetska_Cherna.pdf (дата звернення: 25.11.2017).
7. Веблен Т. Теория праздного класса. Москва : Прогресс, 1984. 367 с.
8. Вільямсон О. Е. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг,

укладання контрактів. Київ : Артєк, 2001. 472 с.

9. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия : Всемирный банк. DOI:10.1596/978-1-4648-1328-3. Лицензия : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

10. Головкова Л. С. Розвиток трудовресурсного потенціалу залізничної галузі в контексті корпоратизації. *Проблеми економіки транспорту* : збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Дніпропетровськ, 2012. Вип. 4. С. 26–37.

11. Грінєнко А. Ю. Підвищення якості життя населення та його вплив на стан економічної безпеки в умовах інституційних змін. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 1 (12). С. 3–9. URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/12_2018/02.pdf (дата звернення: 25.12.2018).

12. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання, КОО, 2001. С. 144.

13. Громадська спілка «Економічний дискусійний клуб». URL: <http://edclub.com.ua/analitika/spozhyvchi-ciny-na-osnovni-vydy-produktiv-harchuvannya-v-ukrayini-ta-okremyh-krayinah-1> (дата звернення: 20.11.2018).

14. Джахан С. и др. Индексы и индикаторы человеческого развития: Обновленные статистические данные 2018 др. 2018. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ru.pdf (дата звернення: 05.12.2018).

15. Дишловий І. Фактор здоров'я людей у відтворенні людського капіталу України. *Економіка України*. 2004. № 2. С. 84–89.

16. Доклад о мировом развитии 2002 года. Создание институциональных основ рыночной экономики. Всемирный банк / пер. с англ. Москва : «Весь Мир», 2002. 240 с.

17. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель / пер. с англ. Санкт-Петербург : Печатный Двор, 1992. 496 с.

18. Долгополова И. С. Возможность исследования институциональных

факторов в рамках теории человеческого капитала. *Вопросы теории и практики управления в современной экономике*: сб. науч. тр.: в 2 ч. ч. 1. Теоретические аспекты управления экономикой страны и ее регионов. Иркутск : БГУЭП, 2002.

19. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління : монографія. Донецьк : ІЕП НАН України, ДонУЕТ, 2006. 307 с.

20. Кетова К. В., Русяк И. Г. Учет человеческого капитала при моделировании экономической системы региона. *Вестник Московского университета*. Сер. 6. Экономика. 2008. № 3. С. 40–51.

21. Ковтун О. В. Спрощений алгоритм розрахунку регіонального індексу розвитку людського капіталу : *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету*. 2011. Вип. 19. С. 176–181. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatu_2011_19_44 (дата звернення: 25.12.2018).

22. Коломієць В. М. Аналітична характеристика практики функціонування людського капіталу в Україні та інших країнах світу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Дніпро : ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури», 2019. № 1 (18) 2019. С. 349–355. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/index.php/18_2019/57.pdf. (дата звернення: 24.02.2019).

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

24. Коломієць В. М. Дослідницька програма інституціонального розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. № 3 (494). С. 8–13. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-3-8-13>.

25. Коломієць В. М. Інституціональна парадигма розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2018. № 3 (482). С. 26–31.

26. Коломієць В. М. Інституціональні передумови розвитку людського капіталу. *Інституціональні трансформації в економіці України* : монографія /

В. Коломієць, М. Радева, А. Ткач та ін. ; за заг. ред. Коломієць В. М. Мелітополь : ТОВ «Колор принт», 2017. С. 7–33.

27. Коломієць В. М. Інституціональні сприяння та обмеження розвитку людського капіталу: теорія, факти, цифри. *Економіка. Фінанси. Право. Щомісячний інформаційно–аналітичний журнал*. Київ : ТОВ «Міжнародний бізнес центр», 2019. № 4 2019. С. 35–40.

28. Коломієць В. М. Людський капітал та людський розвиток: зростання в національній економіці. *Причорноморські економічні студії*. Одеса : ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій», 2019. Випуск 37. С. 220–225.

29. Коломієць В. М. Методологічне обґрунтування досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної теорії. *Проблеми економіки*. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. № 1 (39) 2019. С. 128–133. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-1-128-133>. URL: http://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-1_0-pages-128_133.pdf 82019. (дата звернення: 18.09.2018).

30. Коломієць В. М. Теоретичні та методичні засади оцінки людського капіталу. *Проблеми економіки транспорту*. Дніпро : ТОВ «ДКС–центр», 2018. № 16.

31. Коломієць В. М. Людський капітал: від теорії до практики : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 160 с.

32. Коломієць В. М. Розвиток людського капіталу національної економіки: інституціональний підхід : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 360 с.

33. Коломієць В. М. Нагальна потреба вимірювання людського капіталу. Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність*», Мелітополь, 14 верес. 2018. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2018. С. 46–50.

34. Колот А. М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 8–29 URL: irbis-

nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe? (дата звернення 17.12.2018).

35. Корчагин Ю. А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. URL : <http://www.lerc.ru/?part=bulletin&art=38&page=1>. (дата звернення: 25.11.2018).

36. Котикова О. І., Бабич М. М., Брик С. В. Оцінка регіонального індексу людського розвитку Миколаївської області. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 2 (13). С. 186–194.

37. Коуз Р. Г. Нобелівська лекція (1991): Інституціональна структура виробництва / за ред. О. Е. Вільямсона, С. Дж. Вінера ; пер. з англ. А. В. Куликова ; наук. ред. пер. В. П. Кузьменко. Київ : А.С.К., 2002. С. 308–319.

38. Ляшенко Н. Є. Електронне портфоліо як засіб формалізації людського капіталу фірми. *Управління проектами та розвиток виробництва* : зб. наук. пр. Луганськ : вид-во СХУ ім. В. Даля, 2016. №4 (60). С. 18–29. URL: http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/60/2_Lyashenko%20N.pdf. (дата звернення: 19.08.2018).

39. Методика вимірювання регіонального людського розвитку : Рішення Президії НАН України та колегії Держстату України. 1306. URL: https://ukrstat.org/uk/metod_polog/menu/07_posl.htm (дата звернення: 20.12.2018).

40. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. Київ : Основи, 2000. 189 с.

41. Осіпчук Т. М. Методи оцінювання людського капіталу. Соціально-економічні аспекти промислової політики. *Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины* : сб. науч. тр.: в 3 т. Донецк : ИЭП НАН Украины, 2007. Т. 1. С. 309–314.

42. Позднякова С. В. Удосконалення системи оцінки нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах : дис... канд. екон. наук : 08.00.07. Донецьк, 2009. С. 160–186.

43. Порохня В. М., Радева М. М., Кузнецов В. І. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на макроекономічні процеси в державі. *Держава та*

регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2017. № 2. С. 22–25.

44. Радева М. Интеграция Украины в международное финансовое пространство: тенденции и перспективы. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*. 2016. N. 48. P. 46–55.

45. Рекун І. І. Роль людського капіталу в процесі формування економічної безпеки. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Вип. 4 (09). С. 67–71.

46. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту. *Економіка та держава : міжнародний науково-практичний журнал*. 2015. N. 11. P. 28–32.

47. Смыслов Д. А. Динамика и воспроизводство человеческого капитала жителей России в контексте социально-групповой и поселенческой дифференциации. URL: http://vorona.hse.ru/sites/second_level/rf/UU2007IOP/Shkaratan/Publ3_Shkaratan.doc. (загл. с экрана). (дата обращения: 17.05.2018).

48. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 29.11.2018).

49. Стігліц Дж. Е. Економіка державного сектора / пер. з англ. А. Олійника, Р. Скільського. Київ : Основи, 1998. 854 с

50. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» : Схвалено Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. (дата звернення: 20.12.2018).

51. США: господарство, зовнішньоекономічна діяльність, регіональні особливості. URL: subject.com.ua/textbook/geography/geography10/43.html. (дата звернення: 06.12.2018).

52. Ткач А. А. Институциональные трансформации экономических систем. *Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст* : монографія / А. А. Ткач та ін. ; за ред. М. М. Радевої. Мелітополь : Колор Принт, 2018. С. 180–252. С. 61–122. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.

53. Ткач А. Інституціоналізація економіки – синергетичний парадокс. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ».

Мелітополь : Вид-во КПУ, 2009. Вип. №2 (1).

54. Ткач А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія : навчальний посібник. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. 304 с.

55. Ткач А. А. Формування інституціональної парадигми економічної теорії. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2013. № 1. С. 329–334.

56. Ткач Т. Профессиональное выгорание у менеджеров. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2016. Zeszyt № 47 (3/2016). Р. 260–273.

57. Ткач Т. Психолого-педагогічні умови формування інституціональної моделі освітнього простору особистості. *Інституціональні трансформації в економіці України* : монографія / В. Коломієць, М. Радева, А. Ткач та ін. ; за заг. ред. Коломієць В. М. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2017. 244 с.

58. Фриман Е. М., Фриман И. М. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности предприятия. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 2 (13). С. 150–153.

59. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты : Манифест современной институциональной экономической теории / пер. с англ. Москва : Дело, 2003. 464 с.

60. Чеботарев Н. Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). Москва : ИТК «Дашков и Ко», 2009. 256 с.

61. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. Москва : ТЕИС, 2002. 591 с.

62. Шашина М. В. Тенденції змін інституціонального середовища України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. 12/5. С. 26–31. URL: http://konferencia.com.ua/images/_archieve/2018/efp%2012-5%202018.pdf (дата звернення 28.12.2018).

63. Якубенко В. Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці : монографія. Київ : КНЕУ, 2003.

64. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*. 2018. Vol. 6 (2). Р. 1–18. DOI:

<https://doi.org/10.3390/economies6010002>.

65. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago : University of Chicago Press. 1964. DOI: <https://doi.org/10.1177/000271626536000153>.

66. Bhukuth A., Roumane A., Terrany B. Cooperative, Human Capital and Poverty: a Theoretical Framework. *Economics and Sociology*. 2018. Vol. 11 (2). P. 11–18. DOI : 10.14254/2071-789X.2018/11-2/1.

67. Bosman R., Rogers R. What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption. *Harper Busines*. 2010. URL: <https://www.amazon.com/Whats-Mine-Yours-Collaborative> (дата звернення 15.12.2018).

68. Brian B. B. How Human Capital Can Affect You Financial. 2018. URL: <https://www.thebalancesmb.com/the-sharing-economy-and-how-it-changes-industries-4172234> (Accessed: 12.01.2019).

69. Flamholtz E. G., Bullen M. L., Hua W. Human resource accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 2002. URL: <https://www.freetheslaves.net/> (Accessed: 03.11.2014).

70. Goldin C. Katz L. F. Putting the Co in Education: Timing, Reasons, and Consequences of College Coeducation from 1835 to the Present. *Journal of Human Capital*. Chicago : University of Chicago Press, 2011. V. 5(4). P. 377–417.

71. Golovkova L., Kolomiets V. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. Riga : Publishing House «Baltija Publishing», 2017. Vol. 3 (2017). N. 5. P. 289–283. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>.

72. Gregory C. The Condition of the Working Class in England, 1209–2004. *Journal of Political Economy*. 2005. V. 113. № 6 (December 2005). P. 1307–1340.

73. Hussi T., Ahonen G., (2002) Managing intangible assets – a question of integration and delicate balance. *Journal of Intellectual Capital*, 2002.

74. Investopedia. 2018. URL: https://www.facebook.com/pg/Investopedia/about/?ref=page_internal

75. Kolomiets Viktoriia. Human capital investigation: institutional context and

methodology. *III International scientific conference Economy and Society: the Modern Foundation for Human Development*. Part II. April 26, 2019. Leipzig, Germany : Baltija Publishing. P. 23–25.

76. Kolomiets Viktoria. Indicators and dynamics of human capital development. *Актуальні проблеми сучасної науки (Actual Problems of Modern Science)*. XII Міжнародна науково-практична конференція, 31 травня 2019. Москва – Астана – Харків – Відень. С. 145–147.

77. Kozlowski A., Kristofik P. Government system as a constraint to the growth of entrepreneurship in Belarus and Ukraine. *International relations 2017: current issues of world economy and politics*. 2017. P. 614–625.

78. Kvilinskyi O., Mieshkov A., Bondaryeva I. Investigation of the Social Factors of Development of Society in the Territories with Transforming Environment. *Research Papers in Economics and Finance*. 2017. Vol. 2. N. 2. P. 13–19. DOI : <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.2.2>.

79. Lee B., Canibano L., Marr B. An Accounting Perspective on Intellectual capital. In: *Perspective on Intellectual capital*. Burlington USA : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005.

80. Mahmood H. Human resource, financial market development and economic growth in Saudi Arabia: a role of human capital. *Economic Annals-XXI*. 2018. Vol. 169 (1-2). P. 31–34. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>.

81. Mincer J. The Distribution of Labor Incomes: a Survey. *Journal of Economic Literature*. 1970. № 8 (1). P. 1–26.

82. Necula S.-C. Accounting decisions from the perspective of profitability. *Economic Annals-XXI*. 2017. Vol. 166 (7–8). P. 72–75. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V166-14>.

83. North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. England : Cambridge University Press, 1990. URL: https://books.google.fr/.../Institutions_Institutio. (Accessed 14.12.2018).

84. North D. Базисні інститути у трансформаційній економіці : монографія. Київ : КНЕУ, 2003.

85. Pritchett L. Where Has All the Education Gone? *World Bank Policy Research Working Paper*, 1581. Washington : DC, 1996.

86. Public Union «Economic Discussion Club». URL: <http://edclub.com.ua/analitika/spozhyvchi-ciny-na-osnovni-vydy-produktiv-harchuvannya-v-ukrayini-ta-okremyh-krayinah-1> (Accessed: 29.01.2019). (in Ukrainian).

87. Radieva M. Institutional modernization of the Global economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. No. 5 (2018). P. 283–290. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>.

88. Richter C., Kraus S., Brem A., Durst S., Giselbrecht C. Digital entrepreneurship: Innovative business models for the sharing economy. *Creativity and Innovation Management*. 2017. № 8. P. 65–85.

89. Roslender R. So tell me again.. just why would you want to account for people? *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2000.

90. Roslender R. The prospect for satisfactorily measuring and reporting intangibles. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2009.

91. Schulz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March, № 51. P. 1–17.

92. Siddiqui A., Rehman A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*. 2017. N. 49 (28). P. 2697–2710. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>.

93. Smit A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 2000. URL: <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf> (Accessed: 25.12.2018).

94. Sopko V. V., Kashena N.B., Chmil H.L. Theoretical aspects of performance assessment of company capital management. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2018. Vol 2, N. 25 (2018). P. 350–356. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i25.136829>.

95. Sundararajan A. The Sharing Economy: the End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. 2016. 256 p.

96. The Legatum Prosperity Index. URL: <http://www.prosperity.com> (Accessed: 14.12.2018).
97. Trostel P., Walker, I., Woolley P. Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries. *Labour Economics*. 2002. № 9. P. 1–16.
98. Vaitkevičius S., Čiutienė R., Meilienė E., Savanevičienė A. Typology of Human Capital Development in EU Countries. *Procedia Economics and Finance*. 2015. N. 23. P. 1641-1648. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00520-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00520-1).
99. Von Weizsäcker E., Wijkman A. Come on!: Capitalism, Short-Termism, Population and the Destruction of the Planet. New York : Springer, 2018. URL: <https://www.worldcat.org/title/come-on-capitalism-short-termism-population-and-the-destruction-of-the-planet/oclc/1012106970> (Accessed: 15.01.2019).
100. Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study / E. Lahelma et. al. *Journal of Epidemiology Community Health*. 2012. No. 66 (6). P. 80–87.

РОЗДІЛ 3

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА КОНФІГУРАЦІЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Інституціональна система розвитку людського капіталу

Людський капітал як ресурс набуває все більшої вагомості в розвитку національної економіки. Конкуренція на ринку виробників товарів спричинила підвищення роботодавцями вимог до людського капіталу. Трудові відносини почали розвиватися на конкурентній основі, що забезпечило їх учасників конкурентними перевагами і визначило конкурентоспроможність. Професійні знання, ініціативність, комунікативність, наявність вмінь практичного вирішення проблем, отримання і використання інформації, інтелектуальний потенціал – це далеко не весь перелік сучасних умов залучення людського капіталу [48]. Крім того, важливою характеристикою людського капіталу стає вміння застосовувати свої знання і широкий світогляд під час виконання роботи [49].

Питання умов і особливості підготовки людського капіталу набуває все більшої актуальності, оскільки є об'єктивною умовою розвитку національної економіки шляхом забезпечення їй додаткових конкурентних переваг. Тому необхідна розробка інституціональної системи розвитку людського капіталу для розвитку конкурентоспроможності національної економіки. Для забезпечення розвитку національної економіки потрібно розробити систему конкретних заходів, які включають сукупність певних елементів, в результаті взаємодії яких визначається інституціональна система розвитку людського капіталу.

З позицій інституціональної теорії сформульовано та обґрунтовано, що інституціональна система розвитку людського капіталу представляє собою синтез сукупності рівнів, базових і комплементарних інститутів людського розвитку, інституцій та середовищ, які перебувають в певних взаємозв'язках і відносинах між собою, утворюють ієрархічну цілісність. Інститути детермінують створення та дію відповідних інституцій, які, в свою чергу, є провідниками встановлених

правил і норм. Вся система ґрунтується на природному накопиченні або примусовому впровадженні базових інститутів, здатних забезпечити появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію діючих, убезпечує і сприяє розвитку людського капіталу (рис. 3.1).

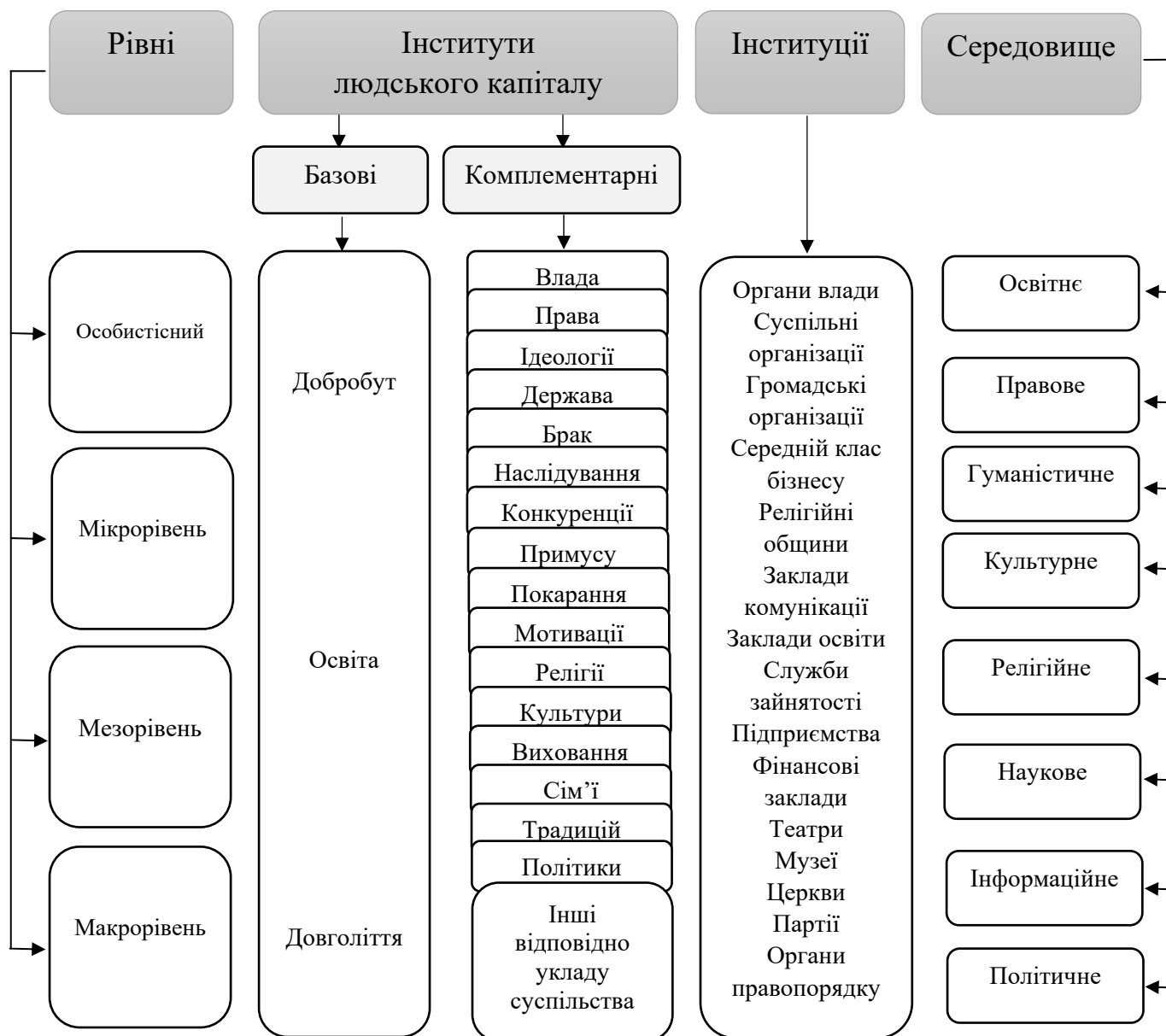


Рис. 3.1. Інституціональна система розвитку людського капіталу

Функціонування даної системи направлено на формування і розвиток можливостей людського капіталу в залежності від двох факторів: 1) відповідності власним інтересам людського капіталу для ефективної його діяльності, 2) відповідність потребам економіки для створення синергетичної цілісності всіх сфер діяльності.

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

Основний фактор, на підставі якого формується людський капітал, – це людина з її здібностями, навичками, вміннями. Непередбачуваність поведінки і 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 виступає ініціативним суб'єктом, який безпосередньо може впливати на всі економічні, політичні, інституціональні процеси.

Формування інституціональної системи розвитку людського капіталу має здійснюватися з урахуванням досягнутого рівня конкуренції, що забезпечує стимулювання людського капіталу до підвищення власної конкурентоспроможності.

На основі сформульованого поняття визначено структурні елементи інституціональної системи розвитку людського капіталу. Інституціональна система розвитку людського капіталу складається з:

- цільової підсистеми, яка визначає і формалізує окремі індивідуальні і суспільні цілі розвитку, відповідно до завдань розвитку людського капіталу та економіки в напрямку інклюзивного та сталого розвитку;
- інституційної підсистеми, що створює правову, інформаційну і

методологічну основу вибору стратегій, методів, інструментів розвитку людського капіталу національної економіки;

- підсистеми управління інституціями людського капіталу, що передбачає встановлення вимог до кожного елементу системи, вибір стратегії і методів розвитку людського капіталу;

- підсистеми реалізації стратегії, що має забезпечувати розвиток національної економіки за трьома напрямками: формування кількісної, якісної складових людського капіталу і його стимулювання.

Реалізація інституціональної системи розвитку людського капіталу відбувається за допомогою застосування відповідних стратегій – інструментів управлінського впливу на людський капітал, інститути людського капіталу та відповідні інституції. Підсистема управління інституціями людського капіталу включає методи розвитку людського капіталу, які використовуються шляхом розробки і реалізації відповідної політики.

Основою інституціональної системи розвитку людського капіталу є вибір і розробка стратегій розвитку людського капіталу для окремих груп. Розробку та реалізацію стратегій розвитку людського капіталу потрібно здійснювати відповідно до загальних стратегій розвитку національної економіки. Стратегія розвитку людського капіталу може бути віднесена до категорії функціональних стратегій, тобто до третього ієрархічним рівнем стратегій [1; 41].

Аналіз методів розвитку людського капіталу відповідно до зовнішніх і внутрішніх умов, при яких ці дії можуть бути реалізовані, облік результатів впливу зазначених дій на рівень розвитку людського капіталу дозволили запропонувати класифікацію стратегій розвитку людського капіталу за такими ознаками: за джерелами виникнення конкурентних переваг людського капіталу, за способами впливу на об'єкт, за етапами розвитку людського капіталу, за термінами реалізації, за відповідністю загальній економічній стратегії, за джерелом інвестицій [23].

Результатом функціонування системи стає зміна всіх складових людського капіталу в напрямку, який забезпечує зростання ефективності та результативності

діяльності економіки, одночасно задовольняючи соціально-економічні потреби людського капіталу. За рахунок функціонування інституціональної системи розвитку людського капіталу досягається:

- розвиток конкурентоспроможності економіки в цілому;
- розвиток людського капіталу;
- функціональний зв'язок між зростанням людського капіталу та результативністю економіки.

Інституціональн системи розвитку людського капіталу повинна базуватися на певних принципах, які забезпечують формування цивілізованих економічних відносин в суспільстві, давати імпульс для економічного зростання і підвищення добробуту населення. До таких принципів можна віднести:

- забезпечення прав і свобод кожної людини;
- створення стимулів для зростання ефективності виробництва;
- рівні умови для зростання життєвого рівня всіх соціальних груп населення;
- наявність ефективного контролю над дотриманням діючих і нових формальних правил, які регламентують соціально-економічні відносини особистості і суспільства із застосуванням санкцій, передбачених законом, до всіх порушників.

Формування інституціональної системи розвитку людського капіталу в країнах з перехідною економікою відбувається за двома напрямками. З одного боку, органи влади проводять реформи, в основі яких лежить розробка і впровадження формальних правил. З іншого – існуючі традиції та звичаї служать інституціональної основою консервації традиційних відносин, які базуються на звичайній системі цінностей і мотивації діяльності індивідів.

Створення нових формальних інститутів при різкому зламі існуючих правил і норм призводить до невідповідності між існуючими традиціями і новими формальними інститутами. Проблема подолання існуючого протиріччя може бути вирішена через створення ефективної інституційної платформи трансформаційного суспільства.

Інституціональну систему розвитку людського капіталу можна розглядати як цілісний, багатoproфільний і багатofункціональний освітньо-підготовчий комплекс, що характеризується наявністю в ньому системоутворюючих інститутів, як системовизначних елементів. Провідниками системоутворюючих інститутів є інституції, тобто навчальні заклади всіх типів і видів, що мають високий освітній потенціал. Складовими стають всі соціальні інститути, задіяні в процесі навчання, підготовки, перепідготовки й виховання. Системопов'язаними елементами виступають цілі, що поділяються більшістю суб'єктів системи та мають: спільну стратегію по вертикалі й горизонталі, орієнтовану на пріоритети розвитку людського капіталу; спільну територіальну субкультуру; освітню інтеграцію; формування освітнього загалу.

Інтеграційні процеси в освіті, в інституціональній системі розвитку людського капіталу виступають як прояв і відображення реальних зв'язків, що відбуваються в об'єктивному процесі освіти й виховання як одному з аспектів суспільного організму, який розвивається і спрямований до збереження цілісності всіх своїх елементів і підсистем. Така інтеграція за своєю суттю не пов'язана з усуненням сутнісних параметрів, що створюють певний загал складових. Навпаки, вона передбачає збереження й розвиток усього найкращого в цьому загалі й на цій підставі – збагачення всієї системи, набутті найбільш цінних якостей. Інтеграція в інституціональній системі розвитку людського капіталу – це не просто асиміляція, тим більше, не поглинання більш сильним інститутом чи інституцією слабшого, а добровільний взаємовигідний рух до такої цілісності, що вбирає найкращі характеристики суб'єктів, які інтегруються. Таким чином, стає можливим утворення нових властивостей інтегрованої великої системи – що не зводяться до простої суми інтегральних складових.

Розвиток людського капіталу за сучасних умов глобальної соціально-економічної і людської інтеграції можливий тільки у відкритих системах, що мають просторову природу, і які активно взаємодіють із зовнішнім соціальним середовищем (обмін інформацією, технологіями, науковими парадигмами). Вихідним є не сама система в її статичних проявах, а особистість з її психологією

як джерело мотивів, потреб, діяльності – все те, що перетворює її на джерело розвитку.

Тому існує об'єктивна необхідність аналізу проектування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки на двох рівнях. На інституціональному – як проектування психолого-педагогічних умов розвитку національної економіки; на індивідуальному – як проектування функціонального місця освіти у життєвому просторі людини.

Інститути «простір» і «середовище» виступають провідними характеристиками соціальних умов існування й розвитку людини. На макрорівні соціальне середовище включає суспільно-економічну систему в цілому: виробничі сили, сукупність суспільних відносин та інститутів, суспільну свідомість, культуру певного суспільства. На мікрорівні соціальне середовище включає безпосереднє соціальне оточення людини – сім'ю, навчальний, трудовий та інші колективи.

Розроблена інституціональна система розвитку людського капіталу ґрунтується на інституціональній платформі трансформаційної економіки. До базисних інституціональних правил і норм формування і розвитку інституціональних платформ трансформаційної економіки доцільно віднести наступні [82]:

- специфікація всіх прав власності;
- правове забезпечення регулювання і управління економічними процесами;
- створення умов для конкуренції;
- синергетичний ефект реформування;
- інформаційне забезпечення;
- вільне переливання ресурсів і капіталів.

Однією з умов створення інституціональної платформи трансформації економіки є зміна режимів використання прав власності. Режими застосування прав власності можуть змінюватися за допомогою націоналізації і приватизації. Встановлення режиму приватної власності трансформує режим державної

власності. Спонтанна приватизація здійснюється за допомогою зміни реальної правомірності при постійній формальній, наприклад, використання співробітниками державних установ об'єктів державної власності в особистих цілях. В реальному житті може виникати істотна відмінність між державною власністю юридичною і фактичною. Де-юре ресурси знаходяться у державній власності, а де-факто – в комунальній або приватній власності у режимі вільного доступу. Виявом цих тенденцій є хабарництво, здирництво, незаконна комерціалізація діяльності, корупція, використання насильства в особистих цілях тощо [82].

Правове забезпечення регулювання і управління процесами формування системи розвитку людського капіталу може відбуватися шляхом розвитку змішаної економіки. У зв'язку з цим необхідно визначити економіко-правові механізми їх взаємодії і взаємодоповнення, які здатні створити рівні для всіх умови діяльності. Це забезпечується гнучкістю податкового механізму, фінансово-кредитними важелями, ціновою політикою.

Взаємодоповнення ринкових і неринкових інститутів економіки полягає в тому, що панування ринкового механізму не в повній мірі обслуговує потреби економіки, тому необхідно максимально використовувати і неринкові форми господарювання. Неможливо відразу і остаточно перейти до прямо протилежної економічної системи. Крім того, сучасні економічні системи мають змішаний характер, в яких мають місце різні економічні уклади.

Синергетичний ефект сучасної економіки полягає в тому, що окремі її складові створюють власний ефект в «запуску» і функціонуванні ринкового механізму. Але оскільки ринкова форма господарювання є складовою частиною змішаної економічної системи, то в комплексі вона дає інтегральний ефект, який у багато разів перевищує просту суму різних укладів, що є наслідком взаємодії всіх її структурних частин як окремих елементів. Це пояснюється тим, що ринкова економіка, в комплексі, функціонує абсолютно інакше і ефективніше, ніж її елементи, взяті окремо, коли кожна ланка працює у власному режимі і напрямку.

Складовою частиною інституціональної системи розвитку людського

капіталу є створення конкурентного середовища. На відміну від поширеної в більшості постсоціалістичних країн антимонопольної спрямованості, в дійсності вона не заперечує монополізм і навіть допускає його, якщо це не є перешкодою для розвитку економіки. Це особливо важливо на етапі, коли непередумані заходи боротьби з монополізмом можуть прямо або опосередковано призвести до посилення монопольного характеру окремих господарських одиниць. І, навпаки, процеси концентрації можуть сприяти розвитку конкуренції, підприємництва та приватної ініціативи, встановленню доступних цін, вільному доступу до ринку і т. п. Тому в основі цього принципу лежать економічна рівність для всіх учасників, які функціонують на ринковому просторі економіки, сприяння дотриманню «правил гри» усіма господарюючими суб'єктами.

Для забезпечення позитивного впливу інституціональної системи розвитку людського капіталу на процес трансформації економіки повинний бути створений інформаційний супровід. Інформаційна забезпеченість спрямована на те, щоб ринкові структури (підприємницька, управлінська, які регулюють діяльність економічних агентів) мали змогу успішно здійснювати свій бізнес лише в умовах єдиного інформаційного простору. Інформаційне забезпечення ринку повинні своєчасно і оперативно здійснювати інформаційні економічні служби на будь-якому рівні управління, реалізуючи тим самим свою інфраструктурну роль, створюючи єдине інформаційне середовище. Таке середовище повинно мати установки. Одна з них – достатність інформаційного забезпечення або забезпеченість інформаційними ресурсами. Наявність достовірної та кваліфікованої інформації в достатньому обсязі – неодмінна умова ефективного функціонування будь-якої організації.

Інституціональна система розвитку людського капіталу включає також принцип вільного переливання ресурсів і капіталу, що є одним з основних умов функціонування елементів ринкової економіки. Цей принцип забезпечує гнучкість механізму самоналагоджування системи, яке сприяє структурним змінам в економіці, здійсненню антикризових захисних заходів і т. п. Процес аллокації ресурсів (фінансових, інвестиційних, інтелектуальних, інноваційних, людського

капіталу) реалізується за допомогою відповідних інституцій. Саме з їх допомогою можна забезпечити найбільш ефективний і оптимальний розподіл ресурсів відповідно до реальних потреб економічної системи. Спекулятивні запити фірм, реагуючи на накопиченні структурні протиріччя, знаходять відповідну ринкову нішу, вказуючи напрямок переливання капіталу.

Застосування зазначених інституціональних правил і норм при формуванні та розвитку інституціональної системи розвитку людського капіталу створює сприятливий ґрунт для розвитку системи економічних відносин.

Сучасна інституціональна теорія не дає конкретної відповіді на питання, як слаборозвиненим економікам перетворитися на процвітаючі. Однак знання фундаментальних характеристик інститутів, закономірностей формування інституціональних матриць траєкторії розвитку економічних систем, пропонованих інституціонально-еволюційної теорією, дозволяє зробити певні узагальнення:

- основна умова стійкого економічного розвитку – гнучка інституціональна матриця, що пристосовується до технологічних і демографічних змін, а також до зламу соціальних систем. Її істотною характеристикою є створення стабільного конституційного устрою суспільства, що доповнюється неформальними нормами;
- формування сучасної ринкової економіки об'єктивно передбачає створення нових інституціональних утворень (асоціацій, концернів, консорціумів, корпорацій і т. п.), які заповнюють «вакуум» між державними установами та ринком [82].

Інституціональні трансформації в економіках країн розглядаються як основа їх цивілізаційного розвитку. Висунута концепція про те, що для забезпечення перетворень в економіці призовано сприяти формуванню певного набору інституціональних систем – нових інститутів і інституцій, які утворюють середовище для становлення і розвитку соціально орієнтованої ринкової економічної системи суспільства. До головних дискусійних складових інституціональної системи віднесені: інституціональні зміни в економіці, створення корпоративного сектора, розвиток інститутів людського капіталу.

Процеси, які не здатні змінюватися, приречені на вимирання. Уповільнення реформ в економіці спочатку знижує темпи її зростання, потім призводить до стагнації і кризи. Тому процес інституціональних трансформацій представляється як безперервні неформальні зміни, закріплюються в формальній інституціональній системі суспільства у вигляді правових актів та відповідних норм поведінки та організацій (інституцій), покликаних контролювати їх дотримання.

Інституціональні зміни означають як поступову еволюційну заміну правил і норм, які поступово модифікують економічну систему суспільства, так і кардинальну їх трансформацію. Вибір характеру інституціональних змін в країнах з трансформаційною економікою визначає траєкторію розвитку їх економічного устрою. Невизначеність такого вибору породжує затяжну економічну кризу в реформуванні всієї системи. Крім того, створення необхідних формальних інституціональних рамок у вигляді конституції і правових актів, що регламентують господарську діяльність, не забезпечило їх реалізацію. Це викликано, перш за все, більш істотною, ніж передбачалося раніше, залежністю від траєкторії попереднього етапу розвитку. Інерція, психологія поведінки всіх верств суспільства, істотно відстає від потреб ринкової трансформації. Крім того, інституції контролю виявилися не готові виконувати свої нові функції або були корумповані.

Очевидно, що потрібно формування інституціональної системи розвитку людського капіталу, яка націлює бізнес, працівників і владу на формування і дотримання нових правил і норм економічної життєдіяльності. А також необхідно створення інституцій (організацій) і механізмів, здатних контролювати дотримання нових правил. До цього зводиться характер інституціональних змін в економічній системі. Нова інституціональна парадигма економічної теорії повинна пояснити реальні процеси в реальних економіках, які діють на принципах складних систем синергетичного характеру [63, с. 139-147].

Засновником теорії інституціональних змін вважають Р. Коуза, Д. Норта, а також Дж. Коммонса, В. Мітчелла, Е. Фуруботна. Інституціональні зміни

призводять до виникнення нових і відмирання старих правил поведінки [69] і відповідних механізмів забезпечення їх трансформації. Відбуваються також зміни структури і характеру економічних відносин в рамках діючих правил для їх учасників. Такий підхід до визначення інституціональних змін враховує, що діючі правила означають не тільки появу нових установок, а й нових механізмів, які забезпечують їх дотримання суб'єктами, а також збереження вже існуючих установок. Очевидно, це стосується, перш за все, неформальних правил.

У літературі поняття трансформації і зміни визначається дещо інакше. Трансформація розглядається як більш складна концепція, але також вужча, ніж концепція зміни. Тому можна сказати, що всі перетворення є змінами, але не кожна зміна буде перетворенням. Наприклад, Р. Ліпінські визначає зміну як будь-яку помітну модифікацію будь-якого елементу дійсності [68, с. 14]. Тим часом, трансформацію слід розуміти як нетривіальний і навмисний процес зміни одного фрагмента навколишнього середовища, проведеного в даний момент часу, який призначений для створення нової і, перш за все, постійного місця. Дж. Шцепанські представляє трансформацію, як один з трьох основних способів зміни реальності: реформу, революцію, трансформацію [77, с. 61-74]. Трансформація – це процес, який змінює стан об'єктів реального світу; зміна, яка трансформує характер або сутність чогось, що спрямоване на зміну існуючого порядку [73].

Для модернізації економіки і політичної системи в країнах з трансформаційною економікою потрібно фундаментальне вивчення досвіду стабільно і динамічно функціонуючих країн. На жаль, цей досвід мало вивчається і, головне, недостатньо враховується в діяльності органів державного управління країн з трансформаційною економікою. Тому їм не вдається уникнути серйозних помилок при створенні умов переходу до ринкової економіки.

Для реформування таких економік залишаються дуже актуальними копенгагенські критерії відбору нових членів Європейського Союзу:

- створення стабільних інститутів, які гарантують демократію, правопорядок, права людини і захисту меншин;
- забезпечення функціонування ринкової економіки, здатної впливати на

конкуренцію і ринкові сили в Європейському Союзі;

– гармонізація національного законодавства до законодавства Європейського Союзу.

Найбільшого обсягу напрацювань нових правил вимагає саме трансформаційна економіка, в якій повинна створюватися інституційна платформа для переходу до нових економічних відносин.

Для забезпечення інституціональних трансформацій в економіці необхідно сформувати динамічну інституціональну систему розвитку людського капіталу, яка забезпечує ефективний процес природного накопичення або примусового впровадження базових інститутів, здатних забезпечити появу нових правил і норм. Йдеться, перш за все, про реформування прав власності. Право приватної власності спочатку виникає у вигляді окремих елементів на основі приватизації, потім встановлюється її панування в економічній системі суспільства. Переважання останньої є складовою частиною інституціональної платформи, яка забезпечує створення нових економічних відносин.

У перехідних економіках відбуваються як дискретні, так і неперервні зміни. Дискретні зміни мають певні спільні риси з переривчастими еволюційними змінами. Швидкі зміни в формальних нормах створюють тільки умови для формування базисних неформальних правил. Досвід трансформаційних економік свідчить про те, що формальні правила змінюються швидко, а неформальні обмеження швидко змінюватися не можуть, оскільки спираються на укорінене культурну спадщину, стійкі стереотипи мислення і способи дій.

Для того, щоб визначити, що є інституціональними змінами, зручно скористатися «формулою» опису будь-якого правила:

- опис ситуації, що характеризує умови доповнення до норми і визначальне, як слід діяти індивіду відповідно до цього правилом;
- характеристика індивіда, або адресата норми, що дозволяє визначити, які типи індивідів повинні дотримуватися правила;
- визначення конкретної дії, або змісту норми, яке допомагає зрозуміти, які саме з них можуть або не можуть займатися адресати правила у відповідних

ситуаціях;

- опис санкції за невиконання правила, що дозволяє адресату норми визначити, які витрати він понесе, не виконавши встановлений дію;
- характеристика гаранта норми, тобто суб'єкта, який застосовує санкції до порушника правила; така характеристика дозволяє адресату норми точніше визначити очікувані витрати від порушення правила і прийняти більш обґрунтоване рішення [82].

Інституціональні зміни, в цілому, можна звести до таких тверджень:

- постійна взаємодія інститутів і організацій, яке, в умовах рідкості економічних ресурсів, породжує конкуренцію, що спонукає до інституційних змін;
- конкуренція змушує організації, які прагнуть вижити, інвестувати в знання і навички. Знання та навички, набуті індивідами та їхніми організаціями, забезпечують розширення можливостей, а останні, поступово, змінюють інститути;
- інституціональний каркас формує види знань і навичок, які дозволяють отримувати максимальний виграш;
- сприйняття можливостей виникає з ментальних моделей гравців;
- економія від масштабу, ефекти доповнення та взаємовпливу з зовнішніми структурами інституційної матриці, роблять інституційні зміни надзвичайно повільними і залежними від траєкторії колишнього розвитку.

Таким чином, зміна правила – це не зміна в поведінці, яке може бути викликане різними, в тому числі випадковими причинами, а зміна змісту компонентів правила, що дозволяють індивідам приймати рішення про свої дії.

Методологічна основа дослідження розвитку людського капіталу спирається на традиційні і специфічні інструменти інституціонального аналізу. До останніх відносяться: трансакційні витрати і специфіка активів як умови прийняття інтеграційних рішень; координаційні інститути як засоби подолання незадовільних розподільних наслідків володіння правами-правилами; залишкові права контролю як інструмент управління людським капіталом; стимулюючий

вирівнювання як спосіб подолання опортуністичного поведінки; стимулюючі контракти, покликані забезпечити прийнятний рівень відповідності інтересів управлінців і власників; неформальні (кодекси поведінки) і формальні (законодавчі обмеження) інститути як мотиви і умови забезпечення виконання контрактів; корпоративна культура як інструмент адаптації агентів до передбачуваних змін.

Інституційна еволюційна теорія виділяє два рівня динаміки економіки - рівень інститутів і рівень інституцій, що визначають відповідно два типи еволюції – еволюції інституційних правил і еволюцію організаційних (інституційних) структур. Специфіка структурних перетворень в умовах системної трансформації полягає в очевидній підпорядкованості організаційних змін інституційним перетворенням [39].

Розробка і розвиток інституціональної системи розвитку людського капіталу необхідно розглядати як процес природного накопичення або примусового впровадження базисних інститутів, здатних забезпечити появу нових інститутів людського капіталу або істотно модернізувати діючих правила в цій сфері. Людський капітал став одним з найважливіших нематеріальних чинників [62, с. 121-125]. Економічний прогрес і суспільний розвиток залежать від рівня інтелектуалізації життя населення країн, від ступеня накопичення національного людського капіталу [37]. Новий виток економіки – економіка знань обумовлює потребу у формуванні людського капіталу на новій інституціональній платформі [82].

Методологічною основою створення інституціональної системи є процес дослідження можливостей переходу до нової парадигми розвитку людського капіталу. Коли змінюються умови економічної діяльності людей, виникає потреба в зміні стандартних уявлень про процеси – тобто, зміна парадигми. Відмирання застарілих і виникнення нових інститутів, зміна інституціонального середовища, істотні зміни структури інститутів вимагають нової парадигми розвитку людського капіталу. Це пов'язано з необхідністю застосування людського капіталу як нового інструменту ринкового розвитку економіки і потенціалу як

благополучних країн, так і країн, що розвиваються [58].

Парадигма визначається також як зміст. Розкриття змісту неможливо без визначення її структурних елементів і місця в метапарадигми: загальні світоглядні принципи, ціннісні установки, характер взаємодії об'єкта і суб'єкта, предмет пізнання, цілісну теорію, образ мислення, метод дослідження, системи соціальних цінностей.

Інституціональна парадигма аналізує дії агентів не в умовах вільного ринку, а в соціальному просторі, що складається з різних інститутів. Скелет наукової парадигми утворюється двома складовими: базисними категоріями предмета і методології, теоретичним інструментом його пізнання [82]. Формування інституціональної моделі розвитку людського капіталу ґрунтується на таких векторах, як виділення існуючих і формування нових інститутів і інституцій розвитку людського капіталу; пошук ефективних механізмів, що сприяють розвитку людського капіталу.

Спонукальними мотивами дії людського капіталу, як агента інституціонального середовища, стають вже не ті застарілі погляди, в яких переважали і забезпечувалися тільки особистісні інтереси. При цьому важливим стає фактор збільшення людського капіталу похилого віку [66]. Простежується прагнення до відповідності дій і поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституціональному середовищі.

У новій інституціональній парадигмі об'єктом виступає вже не агент, а інститут, предметом пізнання – відповідність дій агента існуючим інститутам. Розвиток інститутів людського капіталу визначається системою стимуляторів, але в той же час стримується системою обмежень, контролю і покарань. Створення інституціональної системи розвитку людського капіталу веде до еволюції суспільства шляхом заміни одних інститутів іншими.

3.2. Стан формування та розвитку людського капіталу в Україні

Забезпечення комфортного існування громадянина – стратегічна задача

кожного державотворення. В «Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [46] підвищення стандартів життя визначено першочерговим вектором (наслідком вектору розвитку). Складається парадоксальна ситуація, в якій об'єктом перетворень виступає людина. Але й основним засобом, за допомогою якого можливо реалізувати дану задачу, теж стає людина з її якостями та можливостями, потенціалом, досвідом, талантом. На державному рівні в економіки знань, яка швидко розвивається та набуває обертів, наведені характеристики людини втілюються в людському капіталі. Саме він становить базу сталого розвитку кожної країни. В даному сенсі аналітична характеристика людського капіталу викликає інтерес для реалізації стратегічних задач держави.

Безцінною та невичерпною складовою економічного розвитку є людський капітал, який в сучасному просторі стає продуктивним джерелом доходів на світовому рівні, рівні держави, регіону, окремого підприємства. Лише за умови поліпшення людського капіталу в ході виробничого процесу може бути зменшена бідність [61]. Але ж поліпшення людського капіталу потрібно починати та продовжувати з визначеної точки, параметрів, його оцінки. Вартість окремого бізнесу включає весь капітал підприємства, у тому разі такий однозначно невизначений в науці, в законодавстві, нормативних документах, людський капітал.

Недооцінювання та неналежне врахування вартості, вагомості даного виду капіталу призводить до викривлення показників вартості бізнес-компанії. Відсутність оцінки людського капіталу в масштабах країни не надає підґрунтя до розробки напрямів розвитку людського капіталу як цінного ресурсу країни, так і об'єкта капіталовкладень національної економіки. При оцінці людського капіталу в рамках підприємства в дослідженнях пропонується використовувати систему показників для всебічної оцінки, що здатна враховувати найбільший перелік характеристик людського капіталу. На необхідності оцінки в умовах економічної та фінансової рентабельності для формування об'єктивної інформаційної системи управління наголошує С.-К. Некула [70] та підкреслює розмежування між бухгалтерськими та управлінськими рішеннями з урахуванням їх впливу на

інформаційну систему управління.

Оцінка капіталу, ефективності управління капіталом компанії є важливим чинником успішної роботи підприємств в умовах невизначеності. Крім того, концептуальна основа оцінки результативності управління капіталом компанії може стати важливим інструментом забезпечення її якості, здатним надати об'єктивність результатів оцінювання та їх практичну актуальність для своєчасної корекції управлінських дій, що є принципами оцінки [76].

Дослідженням оцінки та оцінювання людського капіталу приділяють увагу українські та світові вчені Т. Акімочкіна, М. Амстронг, В. Антонюк, В. Алавердян, К. Араб'ян, Г. Аширова, У. Беджхот, Г. Беккер, Е. Бобкова, Э. Брукинг, Н. Брюховецька, С. Вовканыч, Ф. Волков, Л. Головкова, В. Горячук, О. Гостєв, О. Грішнова, Т. Гусаковська, І. Дишловий, О. Захарова, О. Кузьмін, К. Ланкестер, Е. Лібанова, Н. Майорова, Г. Маклеод, Д. Маленков, В. Мандибура, М. Молодчик, Т. Осіпчук, Р. Патнэм, А. Платонова, С. Позднякова, Г. Пуйда, М. Радєва, І. Рекун, М. Семикіна, Д. Сμισлов, Т. Стюарт, А. Ткач, Т. Ткач, Г. Тугускіна, Л. Туроу, Дж. Ходжсон, М. Хромов, Н. Чеботарьов, О. Чорна, Н. Шпак, Т. Шульц. Єдиної теоретичної та методичної бази формування оцінки людського капіталу не розроблено для різних рівнів економічних агентів.

Про стан оцінки людського капіталу в практиці функціонування підприємств України ще зарано говорити, тому що жодне підприємство для своєї діяльності не застосовує категорію «людський капітал», за звичкою використовуючи тільки показники «персонал», «працівники». Однією з причин даної ситуації вважаємо невизначення категорії «людський капітал» в нормативно-законодавчих документах, відсутність нормативних вимог щодо визначення людського капіталу і, як наслідки, відсутність методичного забезпечення всіх аспектів вивчення людського капіталу.

На інституціоналізації, унормалізації найважливіших економічних категорій в законодавстві, у тому числі людського капіталу, наполягають українські дослідники [39; 42; 47; 49].

Д. Сμισлов [43] пропонує оцінку людського капіталу підприємства за

наступними компонентами та їх показниками:

- рівень освіти (визначається Індекс освіти);
- загальнопрофесійні навички, уміння (наприклад, наявність навичок водіння транспортних засобів, наявність навичок спілкування іноземною мовою, наявність навичок роботи на комп'ютері). За підсумками визначається індекс професійних навичок;
- підприємницькі й організаторські здібності, лідерство (враховується чисельність підлеглих, спроба організувати власне підприємство, чи є людина власником підприємства, чи є людина власником цінних паперів. Визначається індекс організаторських і підприємницьких здібностей);
- рівень здоров'я (індекс здоров'я);
- різні характеристики родини (рівень освіти батька, рівень освіти матері, родинний стан, рівень освіти чоловіка / дружини, кількість дітей (індекс характеристик родини).

Індекси розраховані як частки від відношення групи людей, які мають відповідну здатність до загальної кількості людей даного осередку (поселення, підприємства). Запропонований зарубіжними дослідниками коефіцієнт інноваційного розвитку людського капіталу використовується для опису креативності людського капіталу в країні, а потенціал розвитку людського капіталу описує передумови розвитку людського капіталу [84].

Серед цих показників є як об'єктивні, так і суб'єктивні. У Н. Чеботарьова [55] визначені затратний, дохідний, експертний та порівняльний підходи до оцінки людського капіталу, в рамках яких описано методи, що застосовуються. Всі методи спрямовані на використання оцінок експертів, адміністративних працівників підприємства, а отже, дуже суб'єктивні. Об'єктивні аналітичні показники тільки за даними бухгалтерського обліку застосовані в витратному підході, який автоматично стає найбільш об'єктивним в даному оцінюванні людського капіталу. Але в рамках окремого підприємства для порівняння та оцінки окремого індивідуального людського капіталу ці підходи цілком життєздатні.

В той же час, порівняння людського капіталу різних підприємств для оцінки привабливості їх для інвесторів ускладнено необхідністю глибинного вивчення кожного окремого працівника досліджуваних підприємств з метою найточнішого оцінювання їх людського капіталу та використання єдиних експертів для нівелювання суб'єктивізму.

Експертні та статистичні методи оцінювання людського капіталу застосовує в своїх дослідженнях Т. Осіпчук [31], з яких експертні можливо використовувати в рамках окремого підприємства для оцінки індивідуального людського капіталу, а обрані статистичні (метод «витрати – вигоди» [8, с. 44], метод «Оцінка людського капіталу, виходячи з направлених інвестицій АНЗ», «Оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом АНЗ», метод, що ґрунтується на показниках доходу особи та споживчих витрат [13, с. 84], метод за кількістю потенційних людино-років роботи) можливо використовувати на макрорівні.

Ряд дослідників інтелектуального капіталу [16, с. 130] при формуванні показників продуктивності та економічної значущості використання персоніфікованого інтелектуального капіталу застосовують показники, що характеризують творчу активність персоналу та показники, що характеризують економічну ефективність управління персоніфікованим інтелектуальним капіталом. При цьому наголошуючи, що економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [59, с. 15].

Найбільш концептуальними вважаємо проведене Т. Акімочкіною групування видів діагностики стану людського капіталу організації [2], що дослідник провела за наступними ознаками: глибиною дослідження (експрес-діагностика, фундаментальне, ситуаційне), масштабом дослідження (діагностика людського капіталу індивідуального робітника, діагностика людського капіталу сукупного робітника організації, діагностика людського капіталу регіону чи муніципального утворення), часом (перспективне, ретроспективне), простором (внутрішньо організаційне, міжорганізаційне), аспектом дослідження

(комплексне, діагностика стану людського капіталу, діагностика внеску організації в людський капітал), користувач результатів (внутрішній, зовнішній), ступенем охоплення (суцільний, вибірковий), змістом дослідження (повний, тематичний).

Дослідницею вдосконалений перелік показників для експрес-діагностики стану людського капіталу організації, де застосовано традиційні показники людського капіталу: коефіцієнт галузевого стажу, коефіцієнт стабільності, коефіцієнт здоров'я, коефіцієнт професійного зростання, коефіцієнт освіти. Потрібно відзначити об'єктивність використаних для розрахунку коефіцієнтів даних, які беруться з кадрового або бухгалтерського обліку організації, а також простоту розрахунку запропонованих коефіцієнтів. Це дозволяє не тільки достатньо швидко провести діагностику стану людського капіталу в рамках одного підприємства, але й визначити сукупний показник по підприємству (декілька підприємствам) та зробити достатньо об'єктивний порівняльний аналіз стану людського капіталу між підприємствами. Але показник неможливо застосувати для визначення гудвілу підприємства (для кредиторів, інвесторів, партнерів).

Складність оцінки ефективності людського капіталу на рівні підприємства вбачаємо в тому, що всі показники ефективності визначаються через прибуток або дохід. Але виокремити чистий прибуток підприємства або дохід, який було отримано в результаті інвестування у людський капітал достатньо складно або можливо тільки приблизно, при цьому достатньо точно можливо визначити тільки обсяг коштів, інвестованих у людський капітал.

Перелік показників ефективності та інтенсивності процесів інвестування в людський капітал на рівні підприємства наведено О. Захаровою, в перелік яких входять «рентабельність інвестування у людський капітал», обернений першому показнику «коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал», «коефіцієнт плинності перспективних працівників», «інтенсивність інвестування», «коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу», «соціальна результативність інвестування у людський капітал»

(зростання середньої заробітної плати працівників до та після здійснення інвестування у людський капітал, грн.). Більшість методів оцінок людського капіталу на індивідуальному рівні ґрунтуються на вимірі рівня окремих компонент людського капіталу (капіталу здоров'я, капіталу освіти, капіталу культури [17, с. 40-51] професійних навичок, вмінь, здібностей).

Такі компоненти соціального та культурного середовища як рівень освіти, рівень охорони здоров'я, соціальна інфраструктура, соціальна ієрархічність, демографічні тенденції, за дослідженнями, суттєво впливають на розвиток суспільства [66, с. 14]. В свою чергу, процеси трансформації суспільства та людського капіталу взаємопов'язані та не можуть бути відокремлені один від одного. Тому вплив компонент соціального та культурного середовища доцільно було б враховувати при оцінюванні людського капіталу [67].

Було б доцільно оцінювати людський капітал на індивідуальному рівні за наступними запропонованими компонентами: фізичний, психологічний, освітній, творчий, культурний, інтелектуальний, креативний, політичний, комунікативний, професійний капітали, соціум–капітал, капітал безпеки. Потрібно надати державі єдину методiku оцінки людського капіталу для всіх підприємств. В даній методиці необхідно визначити мету оцінки людського капіталу.

Менеджерський підхід до оцінки людського капіталу має на меті отримати більше інструментів лідерства та управління. Фінансове бачення надає інформацію про те, як створений, розроблений, придбаний людський капітал в країні. Мета – підсумувати зусилля країни по використанню та розвитку свого людського капіталу в майбутньому.

Необхідність з боку підприємств розкривати інформацію про людський капітал, що знаходиться у їх володінні, була заснована на наступних міркуваннях:

1. Обмежений доступ дрібних акціонерів до інформації про операції компанії;
2. Запобігання несанкціонованій експлуатації внутрішньої інформації в корпоративному управлінні;
3. Запобігання необґрунтованій оцінці корпоративної вартості з метою

підтримки довіри інвесторів та позичальників;

4. Обмеження збільшення фінансових витрат.

Вимірювання людського капіталу допомагає контролювати і описати його розвиток, а також дає можливість активізації заходів з майбутнього розвитку. Корпоративна мета інформації про людський капітал – продемонструвати першорядну важливість людських ресурсів, інновативність підприємства, продемонструвати знання як найбільш важливий актив, залучення нових співробітників, щоб показати гнучкість в організації, формування фінансової звітності компанії, показати своє місце в конкурентному середовищі, залучення нових та підтримка старих партнерів. Всі категорії, пов'язані з людським капіталом, в свою чергу, потребують уточнення та вартісного виразу. У зв'язку з нагальною потребою оцінювати людський капітал, можливо узяти для оцінки існуючі показники бухгалтерського обліку на підприємстві.

Пропонуємо в методиці оцінки людського капіталу використовувати наступні показники: «вартісний вираз людського капіталу» в складі гудвілу підприємства а також балансу підприємства (для користувачів фінансової звітності, інвесторів, партнерів), «приведений вираз людського капіталу» (для співставлення та порівняння людського капіталу різних підприємств та врахування людського капіталу в складі національної економіки). У суспільстві, заснованому на знаннях, набуття цих знань робітниками – один із найважливіших аспектів кожного робочого дня для організації, яка відстежує зростання вартості свого людського капіталу [26, с. 19].

Новітні теорії людського капіталу виходять з того, що стратегічний розвиток людського капіталу можна забезпечити засобами освіти та відповідного навчання. Підтвердженням узгодженості теоретичних досліджень з практичними результатами стали результати теоретичних досліджень Г. Беккера [60] і Дж. Мінсера [69], які встановили позитивну кореляцію між доходами фізичних осіб і рівнем їх освіти, зайнятості, тривалості навчання. Т. Шульц [74] і Г. Беккер [60] доповнили практичні положення, встановивши, що витрати на освіту та охорону здоров'я слід розглядати як інвестиції в людський капітал, що сприяє

підвищенню продуктивності в економіці. З точки зору мікроекономіки, освіта підвищує ймовірність зайнятості на ринку праці та покращує потенціал доходів.

Певні дослідження на мікрорівні виявляють послідовний позитивний взаємозв'язок між освітою окремого носія людського капіталу та продуктивністю праці та заробітною платою, рівнем доходів. Людина з більш високим рівнем освіти, зазвичай, має більш сприятливі можливості для працевлаштування, більш високий заробіток, ніж та, яка менше освічена [83]. Таким чином, на науково-аналітичному рівні було доведено взаємозалежність рівня освіти та рівня економічного розвитку. На мікрорівні людський капітал розглядає освіту як безумовний та необхідний компонент, що сприяє продуктивності праці та зростанню заробітної плати людини, виступаючи важливою складовою виробництва. Іншими словами, людський капітал визначає здатність і ефективність віддачі людини у процесі переробки сировини і капіталу на товари і послуги.

З точки зору макроекономіки, накопичення людського капіталу підвищує продуктивність праці, сприяє технологічним інноваціям, збільшує прибутки як суб'єкта господарювання, національної економіки, так і особисто працівників, що, у свою чергу, сприяє скороченню бідності. Таким чином, на макрорівні людський капітал розглядається як ключовий фактор виробництва.

Теоретичні висновки та наукові гіпотези набувають вагомого значення при підтвердженні їх аналітичними даними. Стосовно аналітики по людському капіталу, ряд організацій займаються визначенням показників (людського потенціалу, людського розвитку, людського капіталу) на світовому рівні та по кожній країні окремо. Проведена рядом дослідників ґрунтовна наукова робота, її результати не виключають необхідності здійснення постійного стану та динаміки людського капіталу.

З 1990 року в рамках Програми розвитку Організація Об'єднаних Націй (United Nations Development Program) публікуються звіти про людський розвиток «Доповідь про людський розвиток». Така Доповідь оприлюднюється в якості незалежного, аналітично і емпірично обґрунтованого обговорення найважливіших

питань, тенденцій і політичних заходів в сфері людського розвитку. Індекс людського розвитку розраховується шляхом вимірювання прогресу країн в трьох основних напрямках: тривалість життя та здоров'я людини, доступ до освіти і матеріальна складова – гідний рівень життя (ВВП на душу населення).

Міжнародні співставлення країн за рівнем і якістю життя стають все більш актуальними. Індекс людського розвитку підрахований для 189 країн світу [12, с. 25]. На рис. 3.2, згідно Доповіді, наведені індекси людського розвитку деяких європейських країн та України в період з 1990 року по 2017 рік [12].

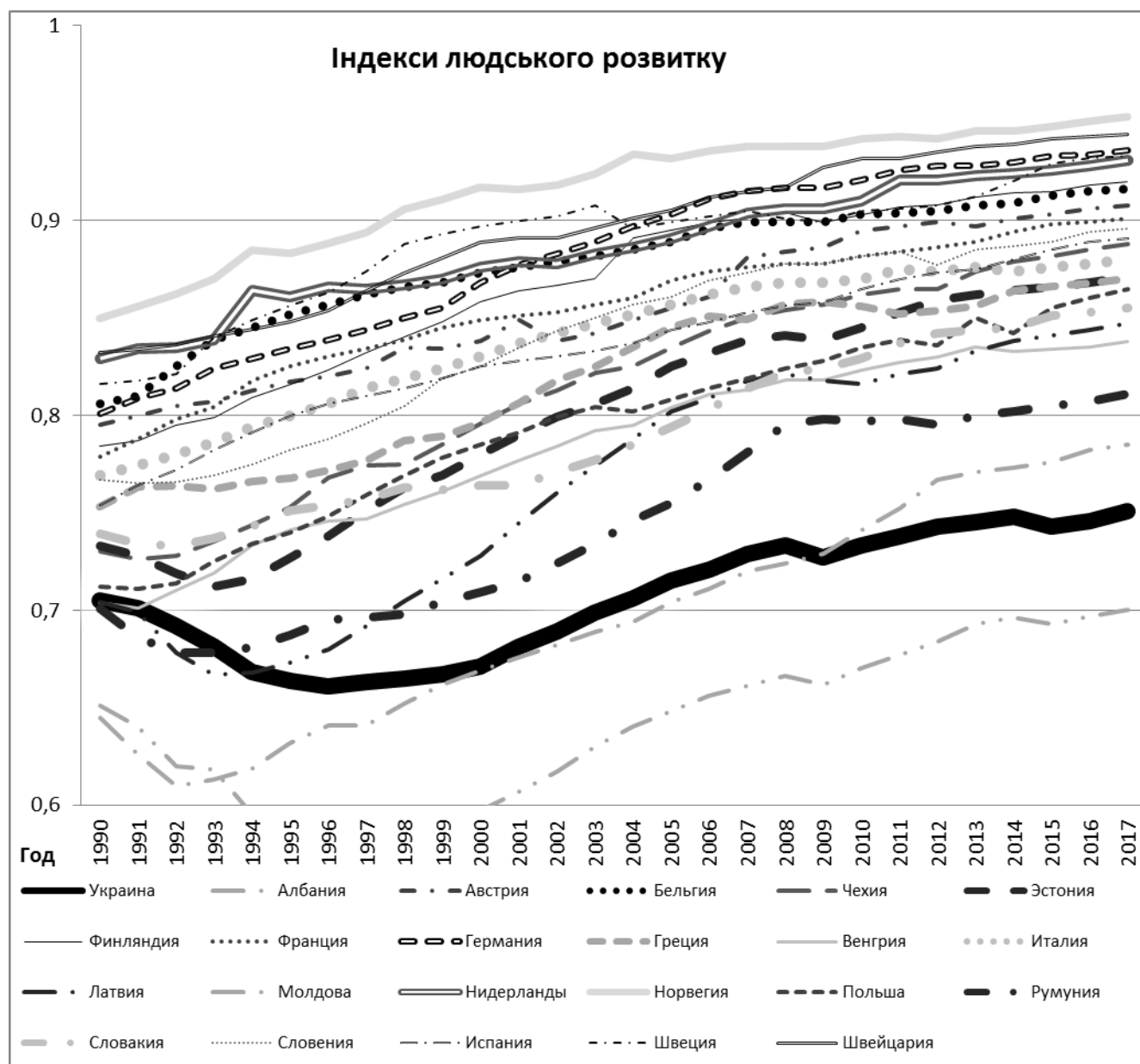


Рис. 3.2. Індекс людського розвитку країн Євросоюзу та України в період 1990-2017 років ([побудовано автором за даними [12, с. 27]])

Згідно з даними рис. 3.2 найбільш сприятливою країною для життєдіяльності традиційно є Норвегія, яка посідає перше місце за індексом людського розвитку. Україна замикає показники деяких європейських країн і знаходиться в групі таких країн як Молдова і Албанія. В 2017 році Україна в загальному рейтингу займала 88 місце. Динаміка України негативна. Зокрема, в 2013 році Україна займала 78 місце, в 2015 році – 81 місце, в 2017 році – 2017 році – 88 місце [12, с. 27]. Основні показники країн та України, що використовувалися при обчисленні індексу людського розвитку за даними ПРООН, представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Ранг індексу людського розвитку та компоненти індексу людського розвитку деяких Європейських країн та України в 2017 р.

Ранг індексу	Країна	Очікувана тривалість життя, років	Середня тривалість навчання, років	Очікувана тривалість навчання, років	ВВП на душу населення, доларів
	Країни з дуже високим індексом людського розвитку				
1	Норвегія	82,3	12,6	17,9	68012
2	Швейцарія	83,5	13,4	16,2	57625
4	Ірландія	81,6	12,5	19,6	53754
5	Німеччина	81,2	14,1	13,0	46136
7	Швеція	82,6	12,4	17,7	47766
10	Нідерланди	82,0	12,2	18,0	47900
11	Данія	80,9	12,6	19,1	47918
15	Фінляндія	81,5	12,4	17,6	41002
17	Бельгія	81,3	11,8	19,8	42156
24	Франція	82,7	11,5	16,4	39254
25	Словенія	81,1	12,2	16,9	30594
27	Чехія	78,9	12,7	16,4	30588
33	Польща	77,8	12,3	16,4	26150
35	Литва	74,8	13,0	16,1	28314
38	Словаччина	77,0	12,5	15	29467
41	Латвія	74,7	12,8	15,8	25002
45	Угорщина	76,1	11,9	15,1	25393
	Країни з високим індексом людського розвитку				
67	Сербія	75,3	11,1	14,6	13019
68	Албанія	78,5	10,0	14,8	11886
88	Україна	72,1	11,3	15,0	8130

Джерело: побудовано автором за даними [12, с. 27]

На показники України негативно впливають відносно низька тривалість життя, відносна різниця у тривалості навчання, рівень економічного розвитку. Те, чи знайде Україна правильну відповідь на ключові виклики, які стоять перед нею, такі як демографічний регрес, зростаючі ціни на життя, освіту, погіршення доступності до традиційних джерел енергії, технологічних досягнень залежить від здатності до використання людського капіталу.

У вітчизняній і зарубіжній науці посилюється увага до дослідження проблем прогресу національних економік, в яких накопичення людського капіталу є важливим фактором економічного зростання. Численні дослідження зосереджені на вирішенні питання, чи можуть досягнення в освіті значно сприяти динаміці загального обсягу виробництва в економіці. Деякі макроекономічні більш ранні дослідження давали суперечливі результати [71].

Технологічні виклики глобалізації, лібералізації і тенденції до інтернаціоналізації національної політики, розвиток регіональних інтеграційних процесів призводять до необхідності модернізації людського капіталу.

Потрібна його адаптація до вищенаведених умов для поліпшення якості та цінності життя у всіх сферах людського існування і формування суспільного благополуччя. Цілеспрямоване вдосконалення теорії людського капіталу, системний моніторинг динаміки його показників є необхідними для розвитку процесів модернізації, а також для забезпечення раціональних функцій контролю з боку громадянського суспільства. Це сприятиме протидії корупції стосовно органів державної влади по виконанню своїх завдань, по формуванню суспільного блага і підприємницьких функцій, що відповідає розвитку національної економіки. Окрім того, розвиток людського капіталу є важливим для окремої людини своєю внутрішньою цінністю як цілепокладання саморозвитку людини, а не тільки як інструментальна, механістична цінність.

Тому зусилля України потрібно зосередити на побудові ефективної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Подальше обговорення теорії людського капіталу має відбуватися на новому рівні, а саме на рівні перегляду існуючих моделей розвитку людського капіталу. Перш за все, треба

зазначити, що концепція людського капіталу, яка здебільшого спрямована на створення комфортного простору в умовах економічної діяльності для його розвитку, має еволюціонувати. Наступний етап розвитку теорій людського капіталу має бути зосереджений на вихованні творчого капіталу як важливої складової людського капіталу.

Розвиток людського капіталу ще стримується корупційними зловживаннями в країні, низьким рівнем захисту фундаментальних прав людини та кримінального правосуддя [72], що підтверджує наявність інституціональних обмежень інституту права (рис. 3.3).

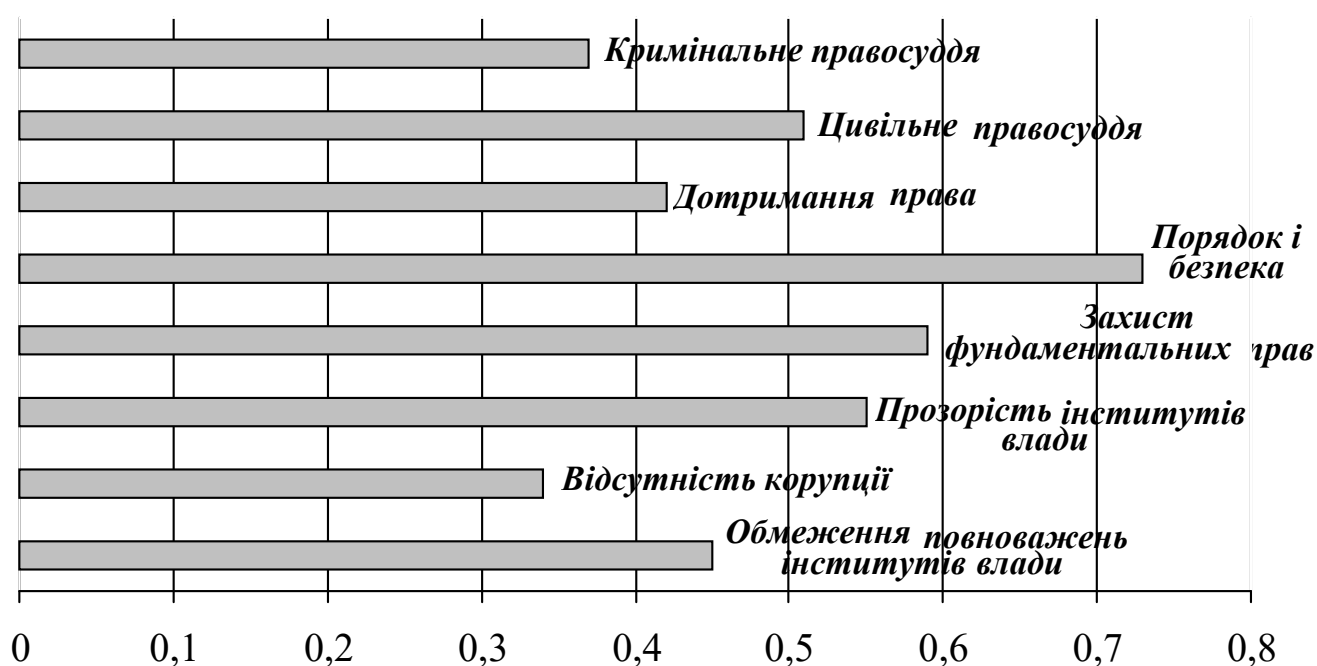


Рис. 3.3. Складові індексу верховенства права в Україні в 2017 р. (вагомість в одиниці)

Джерело: побудовано автором на основі даних [64]

Спостереження на світовому рівні виводять аналітичні міркування про прогрес людства за рамки економічного зростання, твердо відводячи людині та її благополуччю центральне місце в політиці та стратегії розвитку [12, с. 2].

На сьогоднішній день пріоритетність в ефективному управлінні ресурсами віддається людському капіталу, оскільки він являє собою запас знань, навичок, компетенцій і здібностей людей, які дозволяють створювати приватний,

соціальний і національний добробут [53].

Функціонування людського капіталу стає основним засобом, за допомогою якого можливо реалізувати стратегічні задачі держави.

А. Гріненко зауважує, що дослідження рівня життя населення в Україні та його динаміки – важливий складник комплексного аналізу соціально-економічного становища країни, який проводиться з метою розроблення адекватних заходів соціальної політики держави [9]. На нашу думку, успішне функціонування держави можливе лише за умови наявності високорозвинутого людського капіталу, що потребує постійного системного аналізу.

Існує ряд унормованих показників, що застосовуються при аналізі категорій, які дослідники людського капіталу нерідко використовують в своїх працях. Так, в «Методиці вимірювання регіонального людського розвитку», яка запроваджена сумісним рішенням Державної служби статистики України та Президії НАН України наведено 33 показники, об'єднані у 6 блоків, що характеризують регіональний людський розвиток [27]. Вона відрізняється від методології розрахунку індексу людського розвитку за міжнародними стандартами, що не дає можливості співставлення показників України та інших країн. Але вона досить показова при застосуванні її для аналізу внутрішньої ситуації людського розвитку регіонів України.

В свою чергу, Програма розвитку ООН започаткувала з 1990 р. в рамках світових доповідей про розвиток людини (Human development index – HDI), який враховує очікувану тривалість життя при народженні, інтелектуальний потенціал людини, величину доходу [12]. Як доцільно зауважує О. Ковтун, багато інших важливих аспектів людського розвитку безпосередньо не включені в індекс людського розвитку [18]. Науковець наголошує, що виправданням цьому є бажання включити в індекс людського розвитку інформацію про всі аспекти людського життя [18].

Згодні з думкою, що до розрахунку індексу людського розвитку включені об'єктивні дані, які розраховуються за єдиною методикою на міжнародному рівні по країнам. Зі зростанням чисельності параметрів зменшується реальне

відображення існуючої ситуації стосовно людського розвитку країни. Але, на нашу думку, всі негативні сторони розширення ємності індексу людського розвитку не повинні заважати вдосконаленню методологічної бази його розрахунку як на міжнародному рівні, так і в рамках України, та впровадження розроблених методик в дослідженнях по країнах. Потрібно наголосити, що розроблені методичні положення стосовно аналізу людського капіталу, людського розвитку в Україні мають корелювати з міжнародними методиками для надання можливості міжнародних співставлень.

В звіті ПРООН [12, с. 1] наголошується, що оскільки факти лишаються життєвою основою для прийняття рішень, дослідники шукають інформацію та базу нових статистичних даних. Вони стануть наступним етапом еволюції індексу людського розвитку. Вважаємо змістовність категорії «людський розвиток», а відповідно склад індексу людського розвитку, значно відрізняються від категорій «людський капітал» та визначення його показників. Тому однозначно ототожнювати показники стану людського розвитку та людського капіталу не можна, хоча науковці та практики нерідко не розрізняють вищенаведені індекси.

Адекватну оцінку людському капіталу надає Світовий банк, який в 2018 році започаткував «Проект розвитку людського капіталу», де в першому ж дослідженні визначив індекси людського капіталу та його компоненти 157 країн світу [80]. Методологія розрахунку індексу людського капіталу Світовим банком значним чином відрізняється від методології розрахунку індексу людського розвитку за ПрООН. Для України індекс людського капіталу склав 0,65. Вона зайняла в 2018 році 50 місце зі 157 країн світу (табл. 3.2, додаток Г) [80].

Встановлено за результатами аналізу, що інституціональне середовище повільно піддається змінам (табл. 3.2); динаміки по групам країн по дослідженим рокам не спостерігається. Натомість значних досягнень набула Україна, яка з 166 позиції в 2017 році піднялась на 150 в 2018 році в рейтингу інституціонального розвитку країн. Визначено, що інституціональний розвиток країни впливає на рівень людського капіталу. Україна за індексом людського капіталу за даними Світового банку входить до країн з середнім рівнем значення індексу, перебуваючи у групі країн з середнім валовим національним доходом на душу населення (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Індекс людського капіталу та інституціональний розвиток
по групам країн**

Групи країн	Індекс людського капіталу (ІЛК), значення, 2018 рік	Рейтинг за ІЛК, позиція, 2018 рік	Інституціональний розвиток		Рейтинг за інституціональним розвитком, 2018 рік
			2018 рік	2017 рік	
Група країн з високим індексом людського капіталу (вище 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 з середнім індексом людського капіталу (від 0,50 до 0,69) та з середнім валовим національним доходом на душу населення (від 1 006 дол. США 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 0,49) та з низьким валовим національним доходом на душу населення (нижче 1 005 дол. США)	0,405	99-157	42,6	43,8	160-180

Джерело: побудовано автором на основі даних [80, 64]

Вона займає 50 місце у рейтингу 157 країн після Болгарії, Китаю, В'єтнаму, Об'єднаних Арабських Еміратів. Найближчі сусіди після України – Монголія та Туреччина. Значення індексу людського капіталу України 0,65 надає кількісну оцінку вкладів системи охорони здоров'я та системи освіти в продуктивність та рівень доходу наступного покоління громадян країни. 35% валового доходу Україна втрачає внаслідок дефіциту людського капіталу. Швидка реакція України на індикативні показники надасть можливість перетворити ці втрати на досягнення.

Нами розглянуто наступні аналітичні характеристики практики функціонування людського капіталу в Україні та інших країнах світу: індекс глобальної конкурентоспроможності, споживчі ціни на продукти харчування

(загальна вартість), співвідношення між заробітною платою в Україні та інших країнах, рівень безробіття серед економічно активного населення, середня очікувана тривалість життя при народженні, середній медіанний вік населення, індекс екологічної ефективності.

Наведені показники дещо розширюють існуючий аналіз практики функціонування людського капіталу з одного боку. З іншого боку, не розглядаються показники, що звичайно характеризують людський капітал, тому що вони наведені в інших дослідженнях [6; 7; 81]. Аналітична характеристика проводилася в розрізі співставлення досягнень України та інших країн світу для розуміння місця України на світовій арені.

Спроможність та ефективність функціонування людського капіталу обумовлена внутрішньою ситуацією в країні та її позиціюванням на зовнішніх ринках. Вважаємо що середовище функціонування людського капіталу визначає вектори його розвитку. Для його визначення проаналізовано індекс глобальної конкурентоспроможності країн в 2018 р. (рис. 3.4).

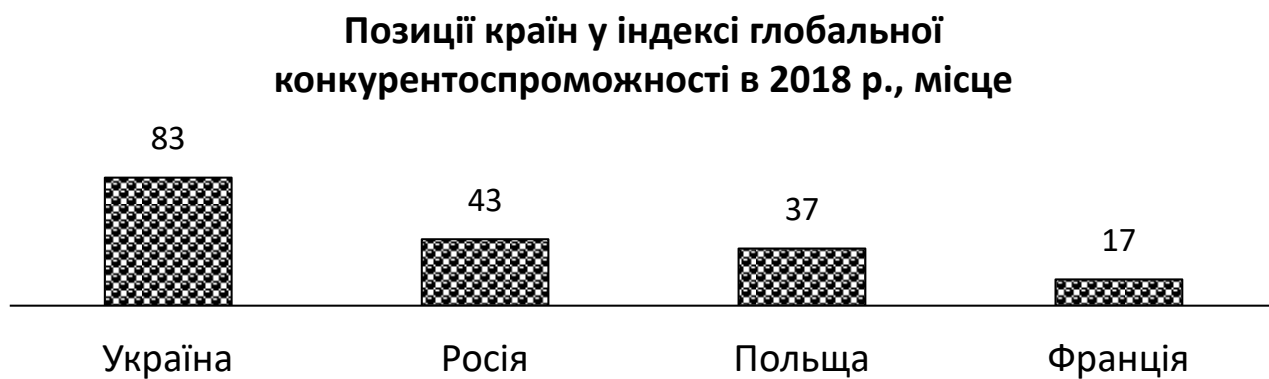


Рис. 3.4. Індекс глобальної конкурентоспроможності країн в 2018 р., місце

Джерело: побудовано автором на основі даних [78]

Як видно з рис. 3.4, позиція України 83 у загальному рейтингу глобальної конкурентоспроможності 140 країн світу, тобто середня. Сусідами нашої країни виявилися Аргентина (81), Домінікана (82), Македонія (84) та Шрі-Ланка (85).

Внутрішнє середовище функціонування людського капіталу описується рівнем споживчих цін (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Споживчі ціни на продукти харчування в Україні та інших країнах світу (загальна вартість), євро

Джерело: побудовано автором на основі даних [10; 45]

Можна констатувати, що рівень споживчих цін (загальна вартість) в Україні найнижчий та складає 18 – 26 євро. У Франції становить 52 – 61 євро, Польщі, Білорусі – 25 – 27 євро. Рівень України обумовлений низькими доходами українського населення (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Споживчі ціни на продукти харчування в Україні та інших країнах світу (загальна вартість), євро, та співвідношення між заробітною платою в Україні та інших країнах, рази

Джерело: побудовано автором на основі даних [45]

Середньомісячна заробітна плата в Україні підрахована Євростатом на рівні 250 євро, що в 1,6 разів нижче показника в Білорусії, 5,6 разів в Польщі і в 13,4 рази Франції. Середньомісячна зарплата в Україні і Білорусії в 2018 році не досягає 500 євро та простежується її зростання порівняно з рівнем 2017 року.

Функціонування людського капіталу яскраво відображається через задіяність його на ринку праці та можливість реалізувати себе. Тому наведені характеристики рівня безробіття серед економічно активного населення в ряді країн та динаміка рівня безробіття серед економічно активного населення (з розрахованого за методологією МОП) в Україні та інших країнах світу (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Рівень безробіття серед економічно активного населення (за методологією МОП) в Україні та інших країнах світу у 2018 р., %

Джерело: побудовано автором на основі даних [5]

В Україні рівень безробіття становить 8,8 відсотків в 2018 році, при чому має чітко виражену спадну динаміку з 2000 року. (рис. 3.8). Так, в 2000 році він складав 11,6 %. Це єдиний з низки показників, що використано в ході даного дослідження, який позитивно характеризує функціонування людського капіталу на тлі інших країн.



Рис. 3.8. Рівень безробіття серед економічно активного населення (за методологією МОП) в Україні, %

Джерело: побудовано автором на основі даних [5, 45]

Базисом розвитку, функціонування людського капіталу є фізичний стан та здоров'я людини – так званий «фізичний капітал людини». В даному напрямі доцільно розглянути середню очікувану тривалість життя при народженні та середній медіанний вік населення по країнам (рис. 3.9).

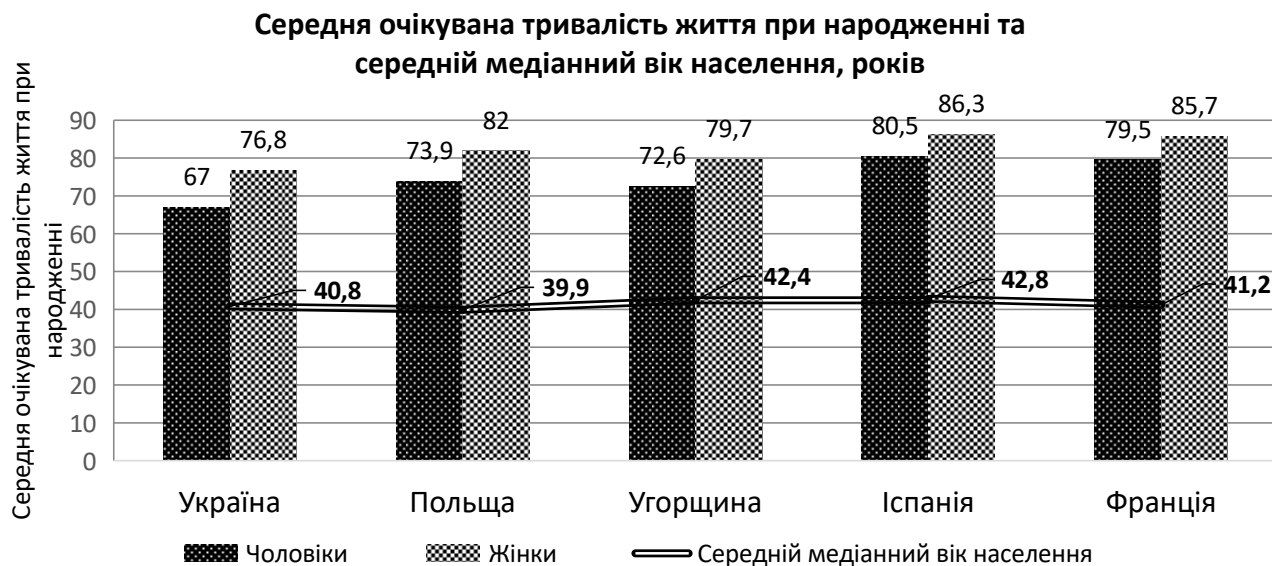


Рис. 3.9. Середня очікувана тривалість життя при народженні та середній медіанний вік населення, років

Джерело: побудовано автором на основі даних [10; 45]

На рис. 3.9 чітко відстежується значна різниця в очікуваній тривалості

життя між Україною та іншими країнами. Так, середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні на 10 років нижча за Францію та Іспанію і на 5 років нижча ніж в Польщі та Угорщині як у чоловіків, так і у жінок.

На відміну раніше розглянутих характеристик, середній медіанний вік населення по країнам мають невелику відмінність та коливаються у незначних межах – від 39,9 до 42,8 років.

В аспекті забезпечення держави повноцінним людським капіталом доцільно розглянути ситуацію українського ринку праці стосовно пенсіонерів. Як звісно, з одного боку, пенсіонери завжди складали активне ядро працівників. З іншого боку старіння населення може призвести до зменшення надходжень в бюджет.

Пенсіонери завжди відносились до вразливих верств населення, які в період ускладнення економічної ситуації в країні страждають в першу чергу. В цих умовах важливу роль відіграє саме інституціональне підґрунтя управління процесами забезпечення достатнього прожиткового рівня пенсіонерів.

За даними Світового банку, Україна за темпами старіння населення посідає в Європі перше місце [56, с. 7]. При збереженні існуючих тенденцій населення України до 2025 р. скоротиться на п'яту частину від сьогоденного рівня. Країни Східної Європи та колишнього СРСР нині долають так званий третій перехідний період – період старіння населення. При чому, прогнозуючи розвиток демографічної ситуації до 2050 р., українські урядовці та Міжнародний центр перспективних досліджень доводять, що населення України зменшиться до 28,9 млн. осіб, а частка осіб віком понад 60 років становитиме 31%. Чисельність населення працездатного віку до 2050 р. скоротиться майже вдвічі: з 30,3 млн. у 2005 р. до 16 млн. осіб [38, с. 3]. Це вплине на трудовий потенціал України, а також на перспективи стійкого економічного зростання.

Збільшення в структурі населення осіб похилого віку створює додаткове навантаження на державний бюджет та пенсійні фонди. Перед державами постає проблема реформування систем пенсійного забезпечення та охорони здоров'я. В пенсійній системі України на 10 платників внесків припадає вісім пенсіонерів. Недостатня увага до вирішення вищезазначених питань може призвести у

майбутньому до руйнування всієї системи пенсійного забезпечення, коли працездатне населення не зможе забезпечувати видатки пенсійного фонду, які в 2018 р. становили близько 15% ВВП.

Досягнутий в Україні рівень пенсій не можна вважати достатнім. Середній розмір пенсій складає лише 41% середнього рівня заробітної плати. У разі приведення у відповідність темпів зростання зарплат та пенсій, бюджет Пенсійного фонду стане дефіцитним.

Загальні ресурси Пенсійного фонду за останні 10 років скоротилися з 18 % до 10 % валового внутрішнього продукту України (додаток Д). Обсяг трансфертів з бюджету зменшився вдвічі. В деяких роках спостерігаються позички для покриття розривів.

Натомість стрімко зростають видатки Пенсійного фонду. З рівня в 35,0 млрд. грн. в 2004 році вони піднялись до 300 млрд. грн. в 2016 році (додаток Е).

Фінансування дефіциту Пенсійного фонду України з державного бюджету в 2016 році склало 145,0 млрд. грн., що складає майже третю частину видатків Пенсійного фонду (додаток Ж).

На нашу думку, саме держава повинна стати гарантом забезпечення прав пенсіонерів на отримання достойної пенсії, у зв'язку з чим стає вкрай необхідним реформування пенсійного законодавства і пенсійних інститутів. Стратегія України стосовно літніх громадян має бути зорієнтована на посилення їх правового захисту, забезпечення гідного рівня життя, сприяння трудової зайнятості. За цих умов особливо гостро постає проблема забезпечення достатнього життєвого рівня пенсіонерів, реформування пенсійного забезпечення. Виявлення реальної ситуації в їх положенні, створення відповідної законодавчої бази та інститутів, забезпечення та збереження соціальної рівності для цих прошарків населення є важливою задачею на всіх рівнях державного управління.

Станом на 01 квітня 2019 року на обліку в органах Пенсійного фонду України перебувало 11,4 млн пенсіонерів, середній розмір їх пенсії становив 2899,04 гривень. У порівнянні з 01 січня 2019 року розмір пенсії зріс на 253,38 гривень (становив 2645,66 гривень) [34] (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Кількість пенсіонерів в Україні, тис. осіб

Показник	2001 рік	2006 рік	2011 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Всього	14447	14050	13738	12296	11956	11725
у тому числі						
за віком	10299	10596	10587	9408	9116	8922
по інвалідності	2015	1605	1491	1400	1395	1401
у разі втрати годувальника	1150	852	847	726	694	663
за вислугу років	552	627	654	660	654	646
отримують соціальні пенсії	431	370	158	101	95	90

Джерело: [16]

Дані свідчать, що кількість пенсіонерів порівняно з 2001 роком в 2018 році скоротилася на 19% та склала 11,7 млн. осіб. При чому низхідна динаміка спостерігається стабільно на протязі останніх 19 років.

Для більш повного аналізу кількості пенсіонерів розглянемо коефіцієнти пенсійного навантаження в Україні шляхом розрахунку наступних показників (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Пенсійне навантаження в Україні

Показники	1990 р.	1995 р.	2000 р.	2015 р.	2018 р.
Коефіцієнт пенсійного навантаження	0,4977	0,6029	0,6873	0,6831	0,6531
Кількість пенсіонерів у розрахунку на 1000 населення, осіб	247	280	300	303	304

Побудовано автором на підставі [19]

Відносні показники координації табл. 3.4 свідчать, що на 1000 працездатних працівників в 1990 р. приходилося 498 пенсіонерів, в 2018 р. – 653 особи. Зростання навантаження відбулося на 31%.

Дещо меншими темпами збільшилася кількість пенсіонерів на 1000 населення (з 247 осіб навантаження в 1990 р. до 304 осіб в 2018 р.) – на 57 осіб,

або на 23%. Починаючи з 2000 р. кількість пенсіонерів на 1000 осіб практично стабільна. В Україні практично 30% населення становлять пенсіонери. Кількість пенсіонерів невпинно зростає всупереч скороченню наявного населення та найманих працівників, що свідчить про старіння населення.

Несприятлива економічна ситуація в Україні позначиться на структурі зайнятості. За прогнозами, доля працівників сфери матеріального виробництва значно перевищить кількість працюючих в інших галузях економіки. Серед фахівців робітничих професій найбільш актуальними будуть фрезерувальники, ливарники, столяри, швачки, токарі, муляри, електромонтери. До зони ризику можуть потрапити фахівці з нерухомості та банківської справи, фондові аналітики, працівники будівельних та торговельних фірм (рис. 3.10).

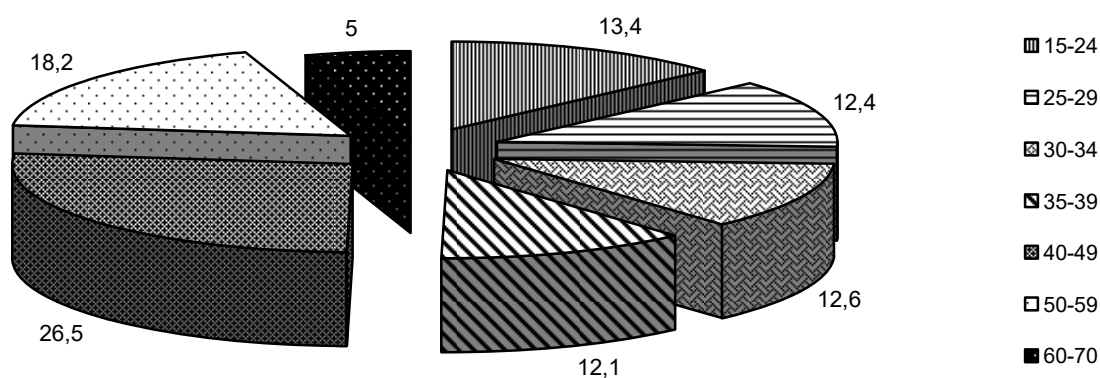


Рис. 3.10. Економічна активність населення України за віковими групами у 2017 році, %,

Побудовано автором на підставі [45]

В структурі зайнятих превалюють особи віком 40-49 років (26,5%) та особи передпенсійного віку – 50-59 років (18,2%). Особи пенсійного віку (60-70 років) займають в структурі зайнятих лише 5% (рис. 3.11). Аналогічні тенденції спостерігаються в розрізі зайнятих за статевими групами. 62% осіб передпенсійного віку є економічно активними. Серед пенсіонерів 60-70 річного віку працювало в 2007 р. 20,2% осіб. Вже в 2018 р. цей показник становив 16%,

що пов'язано, в першу чергу зі скороченням персоналу на підприємствах та збільшенням кількості безробітних. Експерти прогнозують, що безробіття, в першу чергу, обійме будівельників, металургів, хіміків, спочатку – з низьким кваліфікаційним рівнем, а також осіб пенсійного та передпенсійного віку, потім – і висококваліфіковані кадри.

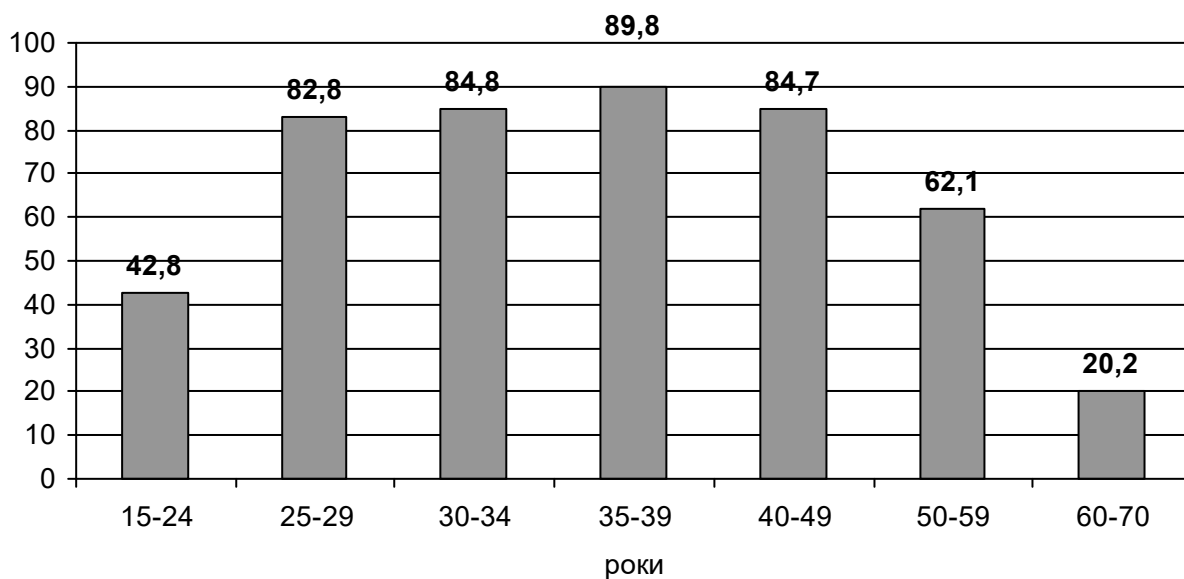


Рис. 3.11. Рівень економічної активності населення за віковими групами у 2017 році, у % до населення відповідної вікової групи

Побудовано автором на підставі [45]

Пенсійне навантаження у 2019 році скоротилося лише на 0,1 %. Серед ключових причин – відкладений в часі ефект від попередніх реформ пенсійної системи, перенесення на рік запровадження накопичувальної системи та заплановане підвищення пенсій. В результаті Україна залишається в переліку країн з найвищим пенсійним навантаженням.

В останні роки значна роль в збереженні здоров'я людського капіталу країни приділяється екологічним факторам впливу. Тому в розрізі характеристики стану здоров'я розглянуто рейтингові позиції країн за індексом екологічної ефективності (рис. 3.12).

**Рейтингові позиції країн за індексом екологічної ефективності в 2018 р.,
місце**

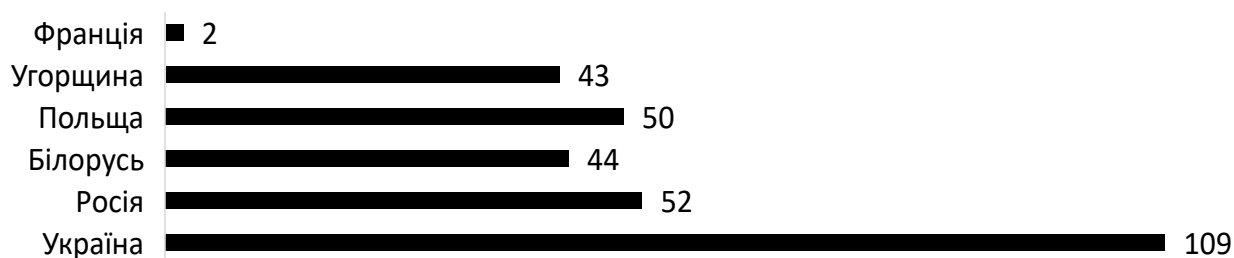


Рис. 3.12. Рейтингові позиції країн за індексом екологічної ефективності в 2018 р., місце

Джерело: побудовано автором на основі даних [36]

Індекс екологічної ефективності визначений першоджерелом за 10 основними категоріями: якість повітря, вода та санітарія, забруднення важкими металами, біорізноманіття та середовище проживання, ліси, рибальство, зміна клімату та енергетика, забруднення повітря, водні ресурси, сільське господарство [36]. Україна займає низьке 109 місце в рейтингу, що відповідає стану екології в ній. Розглянуті характеристики практики функціонування людського капіталу в Україні та інших країнах світу показали стан та позицію людського капіталу України на тлі інших країн. В структурі національного капіталу високорозвинуті країни визначають частку людського капіталу на рівні 68%, тоді як для країн з низьким рівнем життя показник складає близько 40% [465].

Базовим визначенням ступеню розвинутості суспільства, його інституціоналізації вважаємо рівень економічної свободи країни, який зумовлює, стимулює, надає, скасовує можливості для функціонування людини в інституціональному середовищі (додаток II).

В щорічному рейтингу країн в 2018 р. Україна посіла на 150 місці зі 180 країн світу та увійшла в групу «країн з переважно невільною економікою» [64]. З 100 можливих балів Україна набрала 51,9 (рис. 3.13), що свідчить про значну обмеженість інституту економічної свободи в державі та визначає певні значні обмеження для розвитку людського капіталу. При чому за останні 25 років

найвищий рівень спостерігався в 2005 р. – 55,8, найнижчий – 39,3 – в 1995 р. Взагалі в країні на протязі спостереженого періоду індекс економічної свободи знаходиться в означених межах.

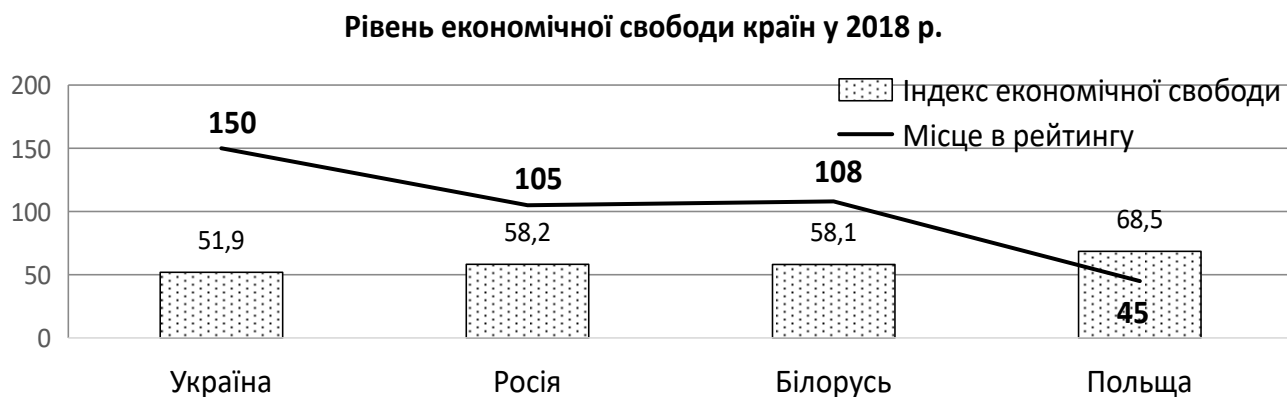


Рис. 3.13. Рівень економічної свободи країн в 2018 р.

Джерело: побудовано автором на основі даних [64]

В Україні спостерігається істотні позитивні зміни в оцінці монетарної свободи та свободи інвестування, що позитивно характеризує трансформації інституціонального середовища. Але аналітики наголошують на необхідності боротьби з корупцією, розвитку ринків капіталу, приватизації державних підприємств і вдосконаленні законодавчої бази і верховенства права [9].

На відміну від розгляду традиційних факторів впливу (демографічних, освітньо-виховних, соціально-економічних, політичних, природно-географічних, науково-технічних, інноваційних, інших [9; 18; 49; 58; 59]) в дослідженні розглянута впливовість інституціонального середовища на розвиток людського капіталу.

Місце України в ряду європейських країн визначено за допомогою усталених показників, що показало достатньо низький рівень споживчих цін (в 1,3-2,8 рази), обумовлений нижчим в 2-13 разів рівнем заробітної плати. Аналіз виявив неоднозначність інституціональних впливів та взаємодій. З одного боку, базовим визначенням ступеню розвинутості суспільства, його інституціоналізації визначено рівень економічної свободи країни, де Україна увійшла в групу «країн з переважно невільною економікою». Такі важливі інституціональні чинники, що є

складовими економічної свободи, як регуляторна ефективність та обмеження уряду знаходяться достатньо низько. Низькі складові індексу верховенства права позиціонують Україну як низькоправову державу. Це свідчить про значну обмеженість інституту економічної свободи в державі та визначає певні значні обмеження для розвитку людського капіталу.

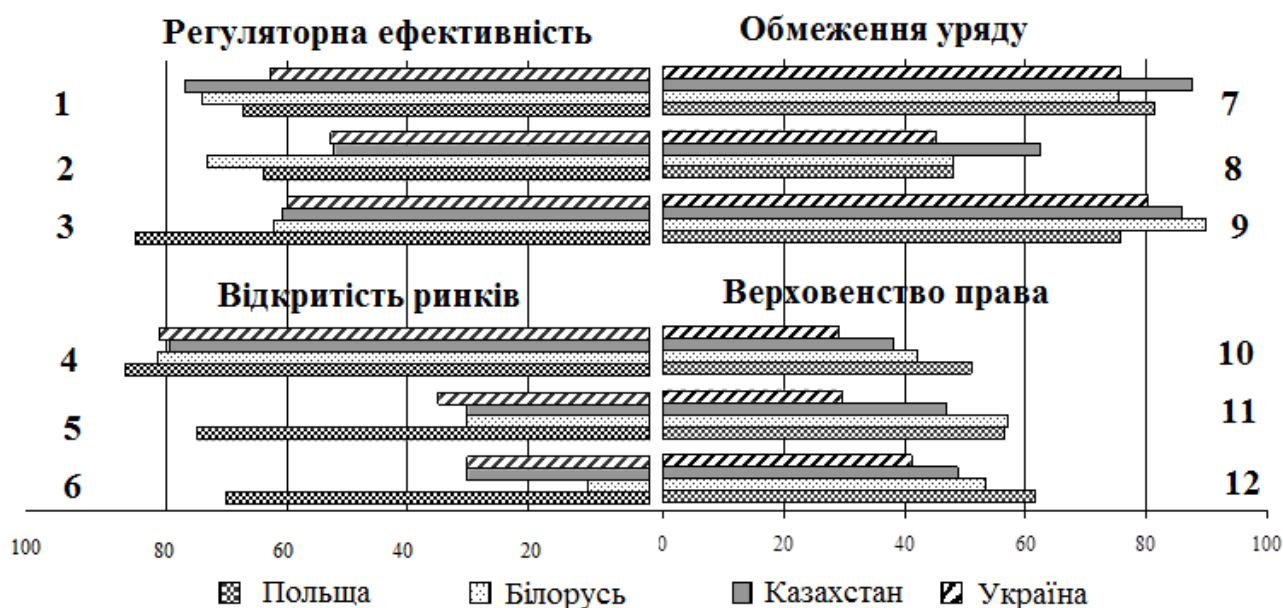
З іншого боку, в Україні спостерігається істотні позитивні зміни в оцінці монетарної свободи та свободи інвестування, що позитивно характеризує трансформації інституціонального середовища. Індекси відкритості ринків наближають Україну до країн Євросоюзу. З позитивних інституціональних факторів також потрібно відмітити покращення рівня забезпечення в країні порядку і безпеки.

Визначальними напрямками розвитку людського капіталу національної економіки повинні стати:

- зміна моделі інституціонального середовища;
- спрямування державної політики з урахуванням впливу інституціональних складових на формування та розвиток людського капіталу;
- орієнтація інституціоналізації середовища на загальнолюдські норми, європейські принципи, на інституціональні фактори, що сприяють розвитку людського капіталу, а не обмежують його.

Сформована методологія дослідження розвитку людського капіталу надала можливість здійснення подальшого інституціонального аналізу розвитку людського капіталу національної економіки, в рамках якого визначено наступне. Вважаємо, що середовище функціонування людського капіталу визначає вектори його розвитку. Визначальним чинником ступеню розвитку суспільства та його інституціоналізації вважаємо рівень економічної свободи країни, який зумовлює, стимулює, надає, скасовує можливості для функціонування людського капіталу в інституціональному середовищі.

Визначено, що розвиток інституціонального середовища країни впливає на рівень розвитку людського капіталу. Тому запропоновано детальний аналіз інституціонального розвитку України (рис. 3.14).



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. 3.14. Інституціональний розвиток України
Побудовано автором на підставі [64]

Так, такі важливі інституціональні чинники, що є складовими економічної свободи, як регуляторна ефективність та обмеження уряду знаходяться достатньо низько (на рівні 45-65 балів зі 100 можливих). Проте індекси відкритості ринків, що наведені на рис. 3.12, – свободи торгівлі (80 балів) наближають Україну до країн Євросоюзу. Але з позицій розвитку людського капіталу, визначається двоякий ефект. З одного боку, відкритість ринків дозволяє людині реалізувати свій потенціал та можливості в глобальному масштабі. З іншого боку, країна потерпає від трудової міграції та втрат людського капіталу. Тому стверджувати про певний позитивний ефект даного інституціонального фактору важко.

Низькі складові індексу верховенства права (від 25 до 42 балів зі 100 можливих) (рис. 3.12) в 2018 р. та низький рівень загального індексу верховенства права в 2017 р. (51,9 бали зі 100 можливих) (рис. 3.15) позиціонують Україну як низькоправову державу, де правові інституції не виконують свої функції, а

інститут права стримує та обмежує а подекуди перешкоджає розвитку людського капіталу.



Рис. 3.15. Індекс верховенства права країн в 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі даних [64]

Провідне місце в дотриманні правових принципів традиційно займають Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Нідерланди, Німеччина, Нова Зеландія, Австрія, Канада, Австралія. Україна посідає 77 місце з 113 країн.

У 2017 р. порівняно з минулим роком знизився рейтинг України за критеріями, що характеризують корупцію, захист фундаментальних прав людини та кримінальне правосуддя [64], що підтверджує тезу про наявність інституціональних обмежень розвитку інституту права (рис. 3.16).

З позитивних інституціональних факторів, потрібно відмітити покращення рівня забезпечення в країні порядку і безпеки, що визначається відповідними показниками [64]. Серед позитивних рішень влади виділяються рішучі кроки у боротьбі із корупцією, перезапуск судової системи та відчутний прогрес у відділенні політики від бізнесу.

Незважаючи на низький рейтинг України, спостерігаються істотні позитивні зміни ряду показників (в оцінці монетарної свободи та свободи інвестування, рівня забезпечення в країні порядку і безпеки). Такі важливі інституціональні чинники, що є складовими економічної свободи, як регуляторна ефективність та обмеження уряду знаходяться достатньо низько. Проте індекси відкритості ринків балів наближають Україну до країн Євросоюзу.

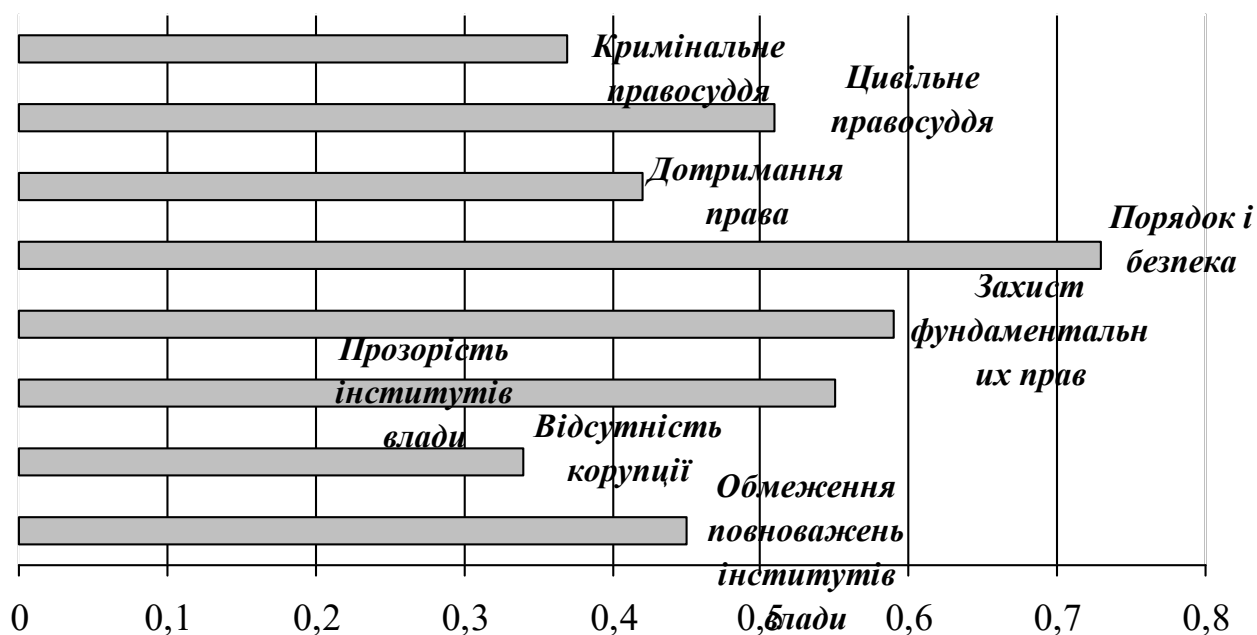


Рис. 3.16. Складові індексу верховенства права в Україні в 2017 р. (вагомість в одиниці)

Джерело: побудовано автором на основі даних [64]

Низькі складові індексу верховенства права позиціонують Україну як низькоправову державу, де правові інституції не виконують свої функції, а інститут права стримує та обмежує а подекуди перешкоджає розвитку людського капіталу. Порівняно з минулорічними даними, Україна отримала гірші рейтингові місця та безпосередньо гіршу індексну оцінку за критеріями, що характеризують корупцію в нашій країні, захист фундаментальних прав людини та кримінальне правосуддя, що підтверджує наявність інституціональних обмеження інституту права. Провідне місце в дотриманні правових принципів традиційно займають Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Нідерланди, Німеччина, Нова Зеландія, Австрія, Канада, Австралія.

Аналіз виявив неоднозначність інституціонального розвитку України. З одного боку, базовим визначенням ступеню розвитку суспільства, його інституціоналізації визначено рівень економічної свободи країни, де Україна увійшла в групу «країн з переважно невільною економікою». З іншого боку, в Україні спостерігаються істотні позитивні, що позитивно характеризують трансформації інституціонального середовища. Такий стан речей вимагає зробити

певну кількість конкретних заходів від суб'єктів, які зацікавлені в забезпеченні комфортного існування громадянина. Це і держави, місцеві органи влади, інші інституції та безпосередньо сама людина.

Натомість, рівень розвитку людського капіталу в Україні за даними ПРООН вважається на високому рівні (табл. 3.4, додаток К).

Таблиця 3.5

Індекс людського розвитку та його компоненти за групами країн

Рейтинг країн за ІЛР, позиція, країна	Індекс людського розвитку, значення	Очікувана тривалість життя при народженні, роки	Очікувана тривалість навчання, роки	Середня тривалість навчання, роки	ВНД на душу населення, дол. США	Рейтинг за ІЛР
	2017	2017	2017	2017	2017	2016
ГРУПИ КРАЇН ЗА РІВНЕМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ						
Дуже високий рівень людського розвитку (1-59)	0,894	79,5	16,4	12,2	40041	
Високий рівень людського розвитку (60-112)	0,757	76,0	14,1	8,2	14999	—
У т. ч. 88. Україна	0,751	72,1	15,0	11,3	8130	90
Середній рівень людського розвитку (113-151)	0,645	69,1	12,0	6,7	6849	—
Низький рівень людського розвитку (152-169)	0,504	60,8	9,4	4,7	2521	—
Країни, що розвиваються (170-189)	0,681	70,7	12,2	7,3	10055	—

Побудовано автором на підставі [12]

Україна за рівнем людського розвитку зі 189 країн займає 88 місце в групі країн з високим рівнем людського розвитку після Азербайджану, Лівану, Македонії, Вірменії, Таїланду, Алжиру, Китаю, Еквадору.

Вважаємо, така позиція не може влаштовувати Україну, що ще раз детермінує актуальність даного дослідження.

3.3. Концепція інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки

Чинна «споживчо-сировинна» модель національної економіки, що сформувалася на уламках інститутів радянської командно-адміністративної системи під контролем великого бізнесу, спирається на отримання прибутків від експорту переважно сировинної й низькотехнологічної продукції, орієнтована на споживання та проїдання національного доходу та демонструє ознаки соціального патерналізму і корупційного перерозподілу значної частки валового продукту. У такій моделі найприбутковішим бізнесом є політика короткострокових цілей, що призводить до деградації реального сектора економіки та зниження глобальної конкурентоспроможності країни [51, с. 19]. Такий стан є результатом панівного «владного мислення», за яким людський капітал розглядається як ресурс досягнення мети.

У той же час у світовій спільності переважає концептуальний підхід до людського капіталу як мети соціально-економічного розвитку країни, що втілюється у добробуті, освіті, довголітті громадян, повазі до прав людини та безпеці життя. Ці положення зафіксовано у концептуальних документах, таких як «Бачення-2050, Проект Всесвітньої ради підприємців зі сталого розвитку (WBCSD)» [4], «Європа-2020: Стратегія для розумного, сталого та всеохопного зростання» (Європейська Комісія) [14], «Звіт з глобальної конкурентоспроможності 2018» (World Economic Forum) [78], «Множина сценаріїв майбутнього. Навігація до 2030» (НАТО) [29], «Трансформація нашого світу: Порядок денний стійкого розвитку 2030: Програма ООН» [50], «The Global Risks Report 2017: Звіт Світового банку» [79].

В програмному документі «Цілі сталого розвитку», що були ухвалені 25.09.2015 резолюцією Генеральної Асамблеї ООН «Трансформація нашого світу: Порядок денний стійкого розвитку 2030: Програма ООН» зазначено 17

ієрархічних цілей сталого (збалансованого) розвитку [50]. П'ять перших позицій займають завдання з підвищення якості життя, скорочення нерівності, екологічної безпеки, впровадження здорового способу життя – ключові умови для досягнення благополуччя і щастя людини:

1. Подолання бідності у всіх її видах та усюди.
2. Подолання голоду, досягнення продовольчої безпеки, сталий розвиток сільського господарства.
3. Забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх.
4. Забезпечення якісної освіти та заохочення навчання протягом життя для всіх.
5. Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей для жінок.

Головне завдання побудови успішної майбутньої України в контексті розгортання глобальних мегатрендів і відповідно до цілей збалансованого розвитку полягає у створенні надійної економічної системи, функціонування якої забезпечуватиме високі рівні національної безпеки й буде спрямоване на зміцнення конкурентоспроможності країни у глобалізованому світі через досягнення високої якості життя кожного громадянина [52]. Україна задекларувала курс на дотримання європейських цінностей, зафіксованих у Загальній декларації прав людини; і формально обрала вектор розвитку національної економіки відповідно до основних принципів, зафіксованих у Декларації «Цілі тисячоліття», ухваленій резолюцією ООН та ратифікованої Верховною Радою України. На практиці політика реформування чинної економічної моделі призводить до неоднозначних результатів, загострення низки кризових явищ у соціально-економічній системі, супутніх цінових і девальваційних шоків, поглиблення дисбалансів у фіскальній та банківській сферах. До таких наслідків призводить намагання проводити реформи в межах старої парадигми без кардинальної зміни економічної парадигми і моделей економічного розвитку. Концепція інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки є представленням науково обґрунтованої системи через визначення горизонтів, принципів, соціальних, економічних,

фінансових, політичних механізмів їх досягнення як складова нової соціально орієнтованої парадигми економічного розвитку з метою збалансованого розвитку людини та суспільства (рис. 3.17).

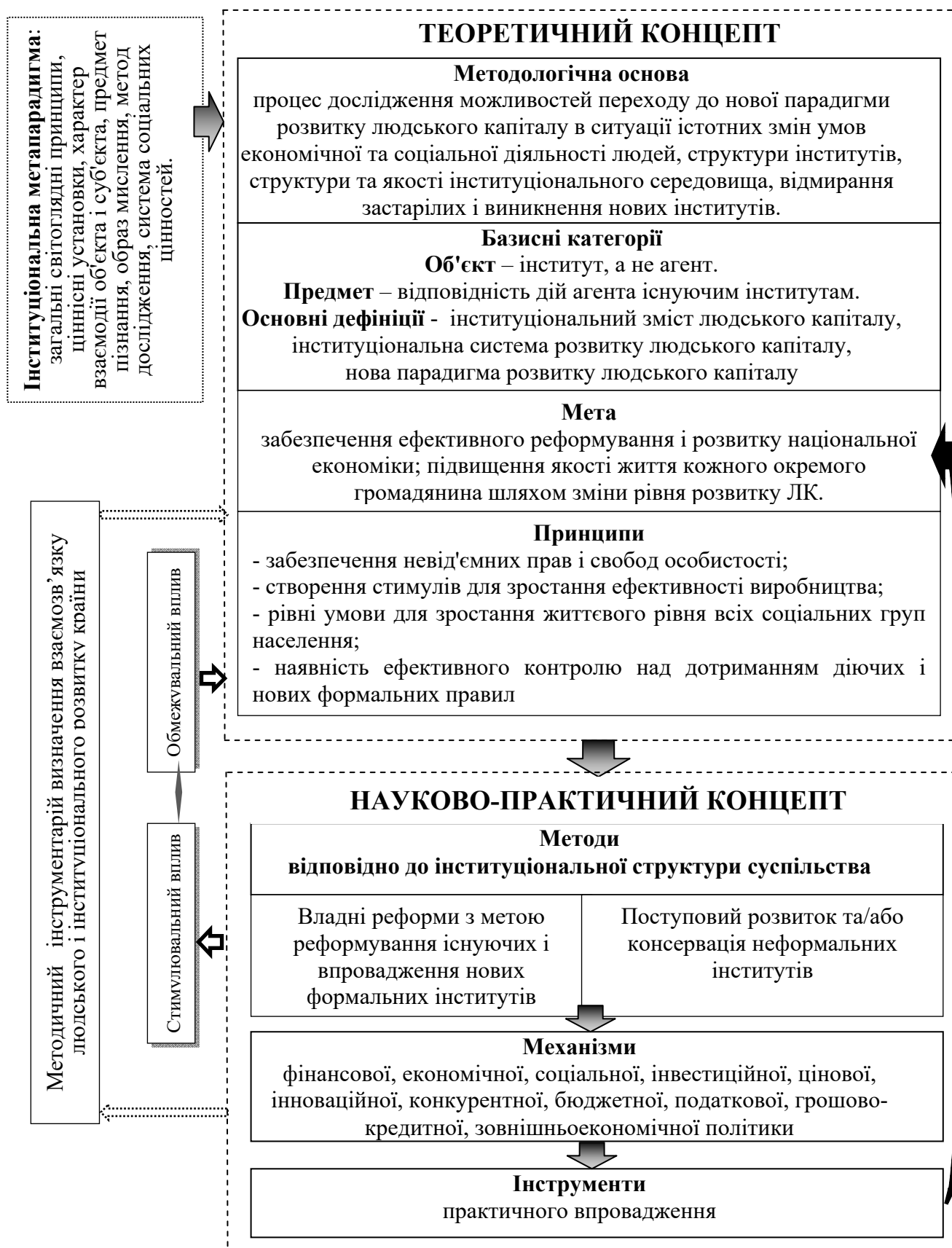


Рис. 3.17. Концепція інституціонального розвитку людського капіталу

За результатами впровадження концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки 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 через формування методології дослідження, визначення базисних категорій предмета, мети та принципів дослідження. Науково-практичний концепт визначає інструментарій оцінювання, методи, механізми впливу на об'єкт з метою зміни його якісних характеристик й практичні інструменти розвитку.

Метою концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки є підвищення рівня розвитку людського капіталу через управління процесом природного накопичення або примусового впровадження змін в інституціональному середовищі шляхом істотної модернізації вже діючих інститутів людського капіталу або формування нових в цій сфері.

Завданнями для України у довгостроковій перспективі мають стати:

1. Рівні й вільні можливості людини разом із свободою і безпекою в усіх їх виявах і рівнях.
2. Достойний рівень життя, здоров'я і добробуту кожного громадянина України шляхом досягнення збалансованого розвитку національної економіки.
3. Освітня, наукова та культурна реалізації особистості.

У концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки зосереджено увагу на формуванні та впровадженні механізмів збалансованого розвитку, що дасть змогу в подальшому на її основі розробити довгострокові та середньострокові програми розвитку і дорожні карти досягнення запланованих горизонтів.

Узагальнено базові принципи розвитку людського капіталу, зумовлені

євроінтеграційною стратегією України [51, с. 13], що забезпечують формування цивілізованих економічних відносин в суспільстві та надають імпульс для економічного зростання й підвищення добробуту населення:

- забезпечення невід’ємних прав і свобод особистості;
- рівні умови для зростання життєвого рівня всіх соціальних груп населення;
- зростання економіки, яке ґрунтується на знаннях та інноваціях;
- збалансоване зростання економіки з метою сприяння найефективнішому використанню ресурсів, розвитку екологічної та конкурентоспроможної економіки;
- стимулювання економіки з високим рівнем зайнятості заради соціальної та територіальної згуртованості;
- наявність ефективного контролю над дотриманням діючих і нових формальних правил.

Методологічною основою розробки концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки є процес дослідження можливостей переходу до нової парадигми розвитку людського капіталу. Істотні зміни умов економічної та соціальної діяльності людей, структури інститутів, структури та якості інституціонального середовища, відмирання застарілих і виникнення нових інститутів потребують трансформації стандартних уявлень про процеси – тобто вимагають розробки нової парадигми розвитку людського капіталу.

Концепція інституціонального розвитку людського капіталу в національній економіці аналізує дії агентів не в умовах вільного ринку, а в соціальному просторі, що складається з різних інститутів. 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.

Слабо регульовані трансформації інститутів людського капіталу призвели до низької ефективності інституціонального середовища і викликали негативні

явища:

- скорочення чисельності населення у працездатному віці, нераціональна демографічна структура населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше (понад 20% населення) і зменшення питомої ваги осіб у віці, молодшому за працездатний;

- трудова еміграція населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня, масштабна депопуляція населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу. Одночасно відбувається процес імміграції, нестачу робочої сили поповнюють представники етносів з доіндустріальними пріоритети трудової і загальної культури, внаслідок чого відбувається заміщення моделі трудової поведінки, поглиблення вікових та професійних диспропорцій, деградація відтворювальних контурів системи підтримки трудових компетенцій, на базі яких сформована поточна структура господарства України;

- падіння показників шлюбності, що призводить до підвищення віку при одруженні, збільшення кількості розводів та позашлюбних народжень, особливо у сільській місцевості, що означатиме появу низки нових соціальних проблем, вирішення яких потребуватиме значних додаткових фінансових ресурсів та відповідних заходів органів державного управління, пов'язаних із вихованням дітей у неповних сім'ях;

- ускладнення процесу кваліфікаційно-освітнього становлення молоді. розбалансованість ринку праці через нестачу кваліфікованих робітничих кадрів і невідповідність освітньої кваліфікації виконуваних робіт;

- невідповідність професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї; неврегульованість між потребою ринку праці та підготовкою системою освіти відповідних фахівців, відсутність у держави зваженої освітньої політики, політики розвитку виробництва та науки;

- якісна невідповідність національної робочої сили вимогам постіндустріальної економічної моделі, що виявляється в занепаді працеорієнтованої економічної мотивації; ментальної неготовності до нестабільності і рухливості; надмірній індивідуалізації соціально-трудових

зв'язків, яка призводить до втрати соціальних навичок колективної діяльності;

- знецінення людського капіталу, яке торкнулося як загального (знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях). Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників різкого зниження продуктивності праці [57];

- низький рівень оплати праці, у структурі витрат населення 85 – 90% припадає на оплату продуктів харчування та комунальні послуги, що свідчить про абсолютну неспроможність більшості українських громадян забезпечувати належний рівень свого життя. Невідповідність оплати праці рівню компетентності працівника і незадоволеність працею негативно впливає на її якість та ефективність а працівник концентрується на забезпеченні лише матеріальних благ без творчої реалізації. Має місце наявність необґрунтованої диференціації доходів працівників однакового освітньо-професійного рівня на фірмах різної форми власності, що є відображенням спотвореної залежності доходів від рівня освіти;

- зменшення кількості людей із середнім рівнем доходів, перехід їх до категорії «бідних», що свідчить про те, що заробітна плата не виконує відтворювальну функцію населення України;

- високий рівень виплат соціальних трансферів, динаміка яких не залежить безпосередньо від рівня економічної активності їх одержувачів, що знижує мотиваційні стимули до праці;

- збільшення рівня смертності населення; що зумовлено демографічним старінням населення, недостатньо високим рівнем розвитку системи охорони здоров'я та відповідною якістю медичних послуг, наслідками чорнобильської катастрофи тощо. Параметри очікуваної тривалості життя населення України не відповідають вимогам цивілізаційного розвитку і є проявом деградації, оскільки за період незалежності вона зросла тільки на один рік – з 70 до 71 року, при тому, що світовий показник становить 6 років;

- високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, як

військовослужбовців, так і зайнятих у базових галузях промисловості;

- погіршення здоров'я населення й поширення нездорового способу життя, наростаюча кількість осіб з інвалідністю;

- падіння трудової моралі й етики; Культурний рівень громадян в значній мірі визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню та духовно-моральну структуру. Культура, що зосереджує досвід поколінь, зберігає знання, впливає вміння, навички, формується і розвивається на основі відносин між людьми і трудових зусиль, впливає на процес відтворення людського капіталу;

- втрата або «моральне зношування» кваліфікації або освіти, втрата інтелектуального потенціалу внаслідок обмеженості можливостей для самореалізації молодих людей у своїй країні, що призводить до міграційних процесів;

- відсутність можливостей або бажання одержати сучасну освіту (плата за навчання, зниження якості освіти й т. д.);

- існування значного нелегального сектору в економіці України;

- поляризація трудової нерівності, високий ступень соціальної та майнової диференціації у суспільстві, формування власних соціальних груп, що в перспективі загрожує поляризацією продуктивної і непродуктивної, престижної і непрестижної праці, всупереч потребам ефективного економічного і соціального розвитку нації;

- розмивання національних центрів концентрації інтелектуально-культурного капіталу. Формування глобального віртуального простору збільшує мобільність інтелектуального продукту до рівня, коли втрачається необхідність його територіального наближення до місць впровадження у матеріальне виробництво [57].

Представлено два паралельні методи інституціонального розвитку людського капіталу в національній економіці. По-перше, органи влади проводять реформи, в основі яких лежить розробка і впровадження формальних правил. По-друге, існуючі традиції та звичаї служать інституціональною основою консервації

традиційних відносин, що базуються на звичайній системі цінностей і мотивації діяльності індивідів.

На останньому етапі застосовуються механізми розвитку людського капіталу, які пов'язують інші змістовні частини і 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.

Нові обмеження та нові можливості внаслідок реформ стають причиною невідповідності інституціональної оболонки запитам економіки і одночасно система відбирає елементи нової інституціональної системи [57, с. 83]. Ключем до економічного зростання країни є структура економіки з ефективними базовими інститутами, що сформувалися на основі неформальних норм через інституціональні перетворення індивідуальної поведінки. Такі зміни відбуваються повільно, але забезпечуватимуть більшу адаптаційну ефективність систем взаємодії між людьми і зниження рівня невпевненості шляхом встановлення стійкої структури взаємодії людей. Суспільство наполегливо зберігає старі складники інституціональної системи навіть тоді, коли революційні інституціональні зміни породжують нові формальні елементи та зумовлюють повну зміну формальних правил. [30, с. 21]. Збереження таких норм забезпечує механізм відбору, за яким неформальні правила стають продовженням формальних, що зменшує потребу в функціонуванні спеціалізованого механізму примусу [58, с. 110, 120]. На процес економічних змін значно впливають суперечності миттєвої трансформації неформальних інститутів як реакція на зміну формальних правил, що збільшує напруженість між ними. Швидкі революційні перетворення через дію «Х-факторів» часто призводять до непередбачуваних наслідків і результатів, протилежних очікуванім. Реальні інституціональні альтернативи мають чимало вад, серед яких – невдачі регулювання, наявність власного інтересу, що необов'язково збігається з

суспільним [20, с. 13; 28, с. 5–9].

Неоднакові темпи розвитку формальних і неформальних інститутів породжують різні трансформації економіки. Прогресивність ефективних неформальних інститутів на фоні консерватизму формальних відображає еволюційний характер змін і забезпечує збалансований розвиток системи. Револьюційна зміна формальних інститутів при незмінних неформальних призводить до нормативного розриву та незбалансованого розвитку економіки. Формальні та неформальні інститути, що залишаються незмінними при зміні факторів макросередовища, спричиняють економічну відсталість та відсутність динаміки розвитку інституціонального середовища [35, с. 32-34; 54, с. 78].

Серед чинників макросередовища, що впливають на розвиток людського капіталу виділимо: рівні економічного розвитку країни, доходів населення, якості та доступності освіти та охорони здоров'я в країні, свободи та демократії у суспільстві, розвитку суспільних інститутів та громадянського суспільства; демографічну ситуацію та тривалість життя; стан навколишнього середовища в країні; величину та тривалість інвестицій в людський капітал тощо.

На мікрорівні переважають наявність прав інтелектуальної власності, особливості кадрової політики організації; рівень професіоналізму, компетенції, освіченості персоналу; рівень комп'ютеризації та інформатизації організації; ступінь мотивації персоналу до інтелектуальної праці та підвищення особистого інтелектуального рівня; особливості кадрової політики організації; прийнята практика ведення бізнесу та ін.

Методи розвитку людського капіталу:

- знання та інновації;
- ефективне використання ресурсів;
- стимулювання економіки.

Розвиток інститутів людського капіталу визначається системою стимуляторів, але в той же час стримується системою обмежень, контролю і покарань. Спонукальними мотивами дії людського капіталу, як агента інституційного середовища, стають вже не ті застарілі погляди, в яких переважали

і забезпечувалися тільки особистісні інтереси. Простежується прагнення до відповідності дій і поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституційному середовищі.

Визначимо стратегічні підходи до трансформації інститутів людського капіталу:

1. Довгострокове планування на основі системного моніторингу, накопичення даних, регулярних досліджень, використання сценарного підходу для прогнозування на довгострокову перспективу.

2. Вплив на поведінкові уявлення – формування культури виробництва, споживання, розподілу й обміну відповідно до універсальних цінностей.

3. Контроль за отриманими результатами та показниками.

4. Готовність до оперативного застосування технологічних досягнень.

На останньому етапі застосовуються механізми розвитку людського капіталу, які пов'язують інші змістовні частини і забезпечують їх взаємодію. Мета реалізується через функціонування окремих механізмів в фінансовій, економічній, соціальній, інвестиційній, ціновій, антимонопольно-конкурентній, бюджетній, податковій, грошово-кредитній, зовнішньоекономічній сферах. Запропоновано використання таких механізмів, як: суспільний договір, електронне врядування, кластеризація та мережевізація національної економіки; стимулювання економічної активності, розвиток креативної економіки, ефективна реалізація людського й соціального капіталу, диверсифікація фінансового забезпечення, екологічна безпека, інвестиційна безпека.

Механізми розвитку людського капіталу реалізуються в різних галузях через відповідні інструменти, зокрема:

- місцеві і державні інвестиції;
- податкові пільги для суб'єктів різного рівня: окремих осіб, підприємств, громад;
- пряма фінансова підтримка;
- розвиток інфраструктури;
- фандрайзинг;

- спонсорські механізми участі;
- державно-приватне партнерство;
- стандартизація якості життя.

Узагальнимо інструменти розвитку людського капіталу різних галузей, запропоновані у сучасних наукових працях, концептуальних і програмних документах [33; 51].

В галузі освіти:

1. Регулювання ринку освітніх послуг з метою стимулювання розвитку навчальних програм з дуальної підготовки фахівців, які здійснюються у тісній співпраці з роботодавцями.

2. Рівний доступ до отримання освітніх послуг на рівні початкової, середньої, професійно-технічної, передвищої освіти, базовому рівні вищої освіти для всіх верств населення.

3. Надання якісних освітніх послуг на всіх освітніх рівнях: початковому, середньому, професійно-технічному, передвищому, вищому, підготовки науково-педагогічних працівників, навчання впродовж життя.

4. Незалежний експертний контроль системи освіти як зворотній зв'язок від бізнесу.

5. Інститут наставництва для молоді.

6. Інститут третього покоління, інститут другої кар'єри для літніх людей, що завершують основну трудову діяльність.

7. Агентство практики для студентів.

8. Експеримент у сфері створення нової системи професійної орієнтації, в першу чергу, для дітей із соціально незахищених верств.

9. Галузеві асоціації з метою професійної орієнтації молоді, формулювання замовлення для системи освіти.

10. Проекти освітньої мобільності для масової освіти старшокласників за кордоном.

11. Програми виховання культури споживання.

12. Приватні вищі навчальні заклади підвищення кваліфікації /

перекваліфікації для дорослих.

13. Щорічне замовлення бізнесу для системи освіти.

14. Програми співробітництва з вищими навчальними закладами: дослідницькі, підготовки / перепідготовки / підвищення кваліфікації фахівців; використання компаній як бази для практики, залучення практичних спеціалістів до навчального процесу.

В галузі охорони здоров'я:

1. Корпоративні програми регулярних профілактичних оглядів.

2. Корпоративні програми страхової медицини, недержавних систем пенсійного забезпечення.

3. Програми пропаганди здорового способу життя (тренінги тощо).

4. Програма «психотерапевт на виробництві».

5. Наукові дослідження у сфері створення підґрунтя для пропаганди здорового способу життя (валеологія, санонологія).

В галузі науки:

1. Узгодження цілей розвитку в контексті співпраці в межах програми «Горизонт-2020», ERAC шляхом зняття перешкод у трансфері інновацій, поглиблення співпраці державного і приватного сектору;

2. Запровадження європейських принципів: рівне ставлення і недискримінація, рівність доступу до інформації, транспарентність, пропорційність, відкритість, довіра, взаємне визнання.

3. Науково-бізнесові галузеві об'єднання, створені для виявлення потреб та взаємних очікувань, пошуку спільної мови.

4. Проекти «Вчені у лізинг»: комплектація дослідницьких підрозділів компаній кадрами з наукових установ на тимчасових засадах.

5. Венчурні фонди цільового фінансування розробок, в тому числі галузеві (наприклад, у сільському господарстві).

6. Фонди фундаментальних досліджень, у тому числі у сфері гуманітарних наук (психологія, соціологія тощо).

7. Дослідницькі проекти у сфері пошуку нових парадигм бізнесу.

В галузі культури:

1. Проекти культурного і соціального розвитку, що фінансуються бізнесом і відображають його бачення бажаного напрямку руху.

2. Лобіювання звільнення від оподаткування витрат на такі програми, а також лобіювання зміни статусу Міністерства культури: від суб'єкта визначення культурних пріоритетів до керуючого окремими проектами (це призведе до конкуренції культурних проектів, що фінансуються державою і бізнесом).

3. Підтримка самоврядних культурних ініціатив.

Кількісна оцінка ступеня досягнення мети здійснюється через розрахунок наступних індикаторів [51]:

1. Індекс щастя (Happiness Index, World Happiness Report), що вимірює, наскільки ефективно мешканці різних країн використовують природні ресурси для забезпечення довгого, щасливого життя через добробут окремої людини, очікувану тривалість життя, рівність, а також стан навколишнього середовища.

2. Індекс людського розвитку (Human Development Index, United Nations Development Program).

3. Індекс здоров'я (WHO's annual compilation focuses on the health-related Sustainable Development Goals, the World Health Organization), який інтегрально оцінює стан здоров'я населення (показники очікуваної тривалості життя, материнської смертності); вплив факторів ризику (такі чинники, як війна, стан повітря, споживання алкоголю, надлишкова вага); стан та ефективність роботи системи охорони здоров'я (рівність і доступність медичних послуг, витрати в системі охорони здоров'я).

4. Індекс добробуту (Legatum Prosperity Index, Лондонський науково-дослідний інститут Legatum Institute).

Система показників використовується з метою забезпечення ефективного розвитку людського капіталу, як основа стратегічного управління елементами людського капіталу з метою їх збалансування і приведення у відповідність потребам суспільства.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

В третьому розділі, відповідно мети дослідження, одержано наступні результати:

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

2. 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.

3. На основі сформульованого поняття визначено структурні елементи інституціональної системи розвитку людського капіталу: цільова підсистема, яка описує окремі приватні і суспільні цілі в напрямку інклюзивного та сталого розвитку; інституційна підсистема, що створює правову, інформаційну і методологічну основу; підсистема управління інституціями людського капіталу, що забезпечує вибір стратегії і методів відповідно 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.

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

5. Виходячи з економічної сутності людського капіталу, пропонуємо в методиці оцінки людського капіталу використовувати наступні показники: «вартісний вираз людського капіталу» в складі гудвілу підприємства, а також балансу підприємства (для користувачів фінансової звітності, інвесторів, партнерів), «приведений вираз людського капіталу» (для співставлення та порівняння людського капіталу різних підприємств та врахування людського капіталу в складі національної економіки).

6. Розглянуто наступні аналітичні характеристики практики функціонування людського капіталу в Україні та інших країнах світу: індекс глобальної конкурентоспроможності, споживчі ціни на продукти харчування (загальна вартість), співвідношення між заробітною платою в Україні та інших країнах, рівень безробіття серед економічно активного населення, середня очікувана тривалість життя при народженні, середній медіанний вік населення, індекс екологічної ефективності. Наведені показники розширюють існуючий аналіз практики функціонування людського капіталу.

7. Визначено, що розвиток інституціонального середовища країни впливає на рівень розвитку людського капіталу. Тому запропоновано детальний аналіз інституціонального розвитку України. Незважаючи на низький рейтинг України, спостерігаються істотні позитивні зміни ряду показників (в оцінці монетарної свободи та свободи інвестування, рівня забезпечення в країні порядку і безпеки). Такі важливі інституціональні чинники, що є складовими економічної свободи, як регуляторна ефективність та обмеження уряду знаходяться достатньо низько.

Проте індекси відкритості ринків балів наближають Україну до країн Євросоюзу. Низькі складові індексу верховенства права позиціонують Україну як низькоправову державу, де правові інституції не виконують свої функції, а інститут права стримує та обмежує а подекуди перешкоджає розвитку людського капіталу.

8. Аналіз виявив неоднозначність інституціонального розвитку України. З одного боку, базовим визначенням ступеню розвитку суспільства, його інституціоналізації визначено рівень економічної свободи країни, де Україна увійшла в групу «країн з переважно невільною економікою». З іншого боку, в Україні спостерігаються істотні зрушення, які позитивно характеризують трансформації інституціонального середовища.

9. Подано концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, яку сформовано на основі нової інституціональної метапарадигми економічного розвитку, що представляє взаємопов'язану сукупність теоретичного (методології дослідження, понятійно-категоріальний апарат і принципи) та науково-практичного (інструментарій оцінювання, методи й механізми) 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 впровадження концепції відбувається процес природного накопичення або примусового впровадження змін, що забезпечує появу нових інститутів людського капіталу або істотну модернізацію вже діючих в цій сфері з метою підвищення рівня розвитку людського капіталу.

Результати досліджень за темою дисертації по третьому розділу опубліковані в роботах [20-25; 40; 65; 82].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Абдурахманов К.Х., Одегов Ю. Г., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учебно-практическое пособие. Москва : АЛЬФА-ПРЕСС, 2011. 752 с.
2. Акимочкина Т. А. Диагностика состояния человеческого капитала организации : автореф. дис... канд. экон. наук : 08.00.05. Барнаул, 2007. 23 с.
3. Актуальні розміри мінімальних заробітних плат у Європейському Союзі. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-aktualni-rozmiry-minimalnyh-zarobitnyh-plat-u-yevropeyskomu-soyuzi>. (дата звернення: 12.01.2018).
4. Бачення-2050 : Проект Всесвітньої ради підприємців зі сталого розвитку (WBCSD). URL: <http://ciba.org.ua/ua/news/61384/61396/?lang=ua>. (дата звернення: 01.09.2018).
5. Безробіття в Україні та світі у 2018 році. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-u-2018-roci>. (дата звернення: 02.07.2018).
6. Більська О. В. Людський потенціал і оцінка складових його конструкту. *Інноваційний розвиток економіки: проблеми та перспективи* : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. для студентів, аспірантів та молодих вчених, м. Київ, 9–10 вересня 2016 р. Київ, 2016. С. 21–24.
7. Брюховецька Н. Ю., Чорна Н. Ю. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект : монографія. Київ : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2015. 268 с. URL: ier.donetsk.ua/publish/mono/Bryukhovetska_Cherna.pdf (дата звернення: 12.01.2017).
8. Гришнова Е. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Demography and Social Economy*, 2014. № 1 (21). С. 96–85.
9. Грінченко А. Ю. Підвищення якості життя населення та його вплив на стан економічної безпеки в умовах інституційних змін. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 1 (12). С. 3–9. URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/12_2018/02.pdf (дата звернення: 25.12.2018).

10. Громадська спілка «Економічний дискусійний клуб». URL: <http://edclub.com.ua/analitika/spozhyvchi-ciny-na-osnovni-vydy-produktiv-harchuvannya-v-ukrayini-ta-okremyh-krayinah-1> (дата звернення: 20.11.2018).

11. Демографічні показники: Україна–ЄС. URL : <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-demografichni-pokaznyky-ukrayinayes>. (дата звернення: 07.11.2018).

12. Джахан С. и др. Индексы и индикаторы человеческого развития : Обновленные статистические данные 2018 г. 2018. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ru.pdf. (дата звернення: 12.11.2018).

13. Дишловий І. Фактор здоров'я людей у відтворенні людського капіталу України. *Економіка України*. 2004. № 2. С. 84–89.

14. Європа-2020: Стратегія для розумного, сталого та всеохопного зростання, Європейська Комісія. 2010. URL: old.minjust.gov.ua/file/31493. (дата звернення: 03.12.2018).

15. Индекс инфляции. Минфин. URL: www.index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/.

16. Кендюхов О. В. Интеллектуальный капитал предприятия: методология формирования механизма управления : монография. Донецк : ИЕП НАН Украины, ДонУЕТ, 2006. 307 с.

17. Кетова К. В., Русяк И. Г. Учет человеческого капитала при моделировании экономической системы региона. *Вестник Московского университета*. Сер. 6. Экономика. 2008. № 3. С. 40–51.

18. Ковтун О. В. Спрощений алгоритм розрахунку регіонального індексу розвитку людського капіталу : *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету*. 2011. Вип. 19. С. 176–181. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatu_2011_19_44 (дата звернення: 25.12.2018).

19. Коефіцієнт заміщення у системах нарахування пенсій України та інших країн світу. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-koeficiyent->

zamishchennya-u-systemah-narahuvannya-pensiy-ukrayiny-ta. (дата звернення: 13.11.2018).

20. Коломиец В. Н. Проблемные аспекты формирования институциональной платформы человеческого капитала. *Стратегії, проблеми та розвиток економічних систем в умовах глобальної нестабільності* : Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, м. Миколаїв, 2 березня 2019 р. Миколаїв : ММІРЛ ВНЗ «Університет «Україна», 2019. С. 10–13.

21. Коломиец В. Н. Человеческий капитал в обновленной институциональной среде. *Recent socio-economic problems of development of labor relations* : materials of the IV international scientific conference on February 5-6, 2018. Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2018. S. 4–7.

22. Коломієць В. М. Пенсійне реформування в Україні: євроінтеграційний шлях. *Інновації в освітній середі* : матеріали Міжнарод. науч.-практ. конф., Саранск, 8–9 апр. 2015 г. : в 2 ч. / редкол.: Б.Ф. Кевбрин (отв. ред.) и др. ; Саран. кооп. ин-т РУК. Саранск: ЮрЕксПрактик, 2015. С. 315–321.

23. Коломієць В. М. Умови та особливості підготовки людського капіталу. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність* : збірник наукових праць / за заг. ред. М. М. Радевої. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2017. С. 37–40.

24. Коломієць В. М., Радева М. М. Формування трудового потенціалу під впливом інститутів та інституцій на підприємстві *Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу* : зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, 4-6 трав. 2009. Луганськ, 2009. С. 166–167.

25. Коломієць В.М. Процеси становлення людського капіталу в умовах перебудови інституціонального середовища. *Трансформаційні процеси в економіці України : інституціональний контекст* : монографія / Анатолій Ткач, Марина Радева, Вікторія Коломієць та ін. ; за ред. Радевої М. М. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2018. С. 180–252.

26. Ляшенко Н. Є. Електронне портфоліо як засіб формалізації людського

капіталу фірми. *Управління проектами та розвиток виробництва* : зб. наук. пр. Луганськ : вид-во СХУ ім. В. Даля, 2016. № 4 (60). С. 18–29. URL: http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/60/2_Lyashenko%20N.pdf. (дата звернення: 09.04.2018).

27. Методика вимірювання регіонального людського розвитку : Рішення Президії НАН України та колегії Держстату України. 1306. URL: https://ukrstat.org/uk/metod_polog/menu/07_posl.htm (дата звернення: 20.12.2018).

28. Мильнер Б. З., Норт Д. Предисловие научного редактора. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. А. Н. Нестеренко ; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. Москва : Фонд экономической книги «НАЧАЛА», 1997. С. 5–11.

29. Множина сценаріїв майбутнього. Навігація до 2030, НАТО. URL: http://www.act.nato.int/images/stories/events/2009/mfp/20090503_MFP_finalrep.pdf. (дата звернення: 26.07.2018).

30. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. — Київ : Основи, 2000. 189 с.

31. Осіпчук Т. М. Методи оцінювання людського капіталу. Соціально-економічні аспекти промислової політики. *Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та маркетингу в контексті стратегії розвитку України* : зб. наук. тр. : в 3 т. Донецьк : ІЕП НАН України, 2007. Т. 1. С. 309–314.

32. Офіційний курс НБУ. Міністерство фінансів України 2017. URL: <https://index.minfin.com.ua/exchange/nbu/curr/usd/>. (дата звернення: 09.12.2019).

33. Пекар В., Пестерніков Є. Людський капітал України 2025. *Підсумки форуму*. URL: http://www.ji-magazine.lviv.ua/diskusija/2013/Pekar_Pesternikov_Ludsk_kapital.htm. (дата звернення: 30.09.2018).

34. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/category/informatsiya/byudzhet/analitika/>

35. Петруня Ю., Івашина О. Економічний розвиток в контексті інституціональних перетворень. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Мелітополь : КПУ, 2008. Вип. 1 (1).

С. 31–37.

36. Позиції України в рейтингу екологічної ефективності у 2018 році. <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciyi-ukrayiny-v-reytingu-ekologichnoyi-efektyvnosti-u-2018-roci>. (дата звернення: 03.02.2019).

37. Порохня В. М., Радєва М. М., Кузнецов В. І. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на макроекономічні процеси в державі. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2017. № 2. С. 22–25.

38. Потенціал України та його реалізація. *Праця і зарплата*. 2018. № 10 (590). 12 березня. С. 3.

39. Радєва М. М. Інституціональна генеза корпоративного капіталу. *Ефективна економіка*. 2011. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=865>. (дата звернення: 04.12.2018).

40. Радєва Марина, Коломієць Вікторія. Реформування пенсійного забезпечення в Україні: інституційні аспекти. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Вип. 2 (2). Мелітополь : Вид-во КПУ, 2009. С. 90–97.

41. Радєва Марина. Методичні аспекти формування стратегії в системі стратегічного управління підприємством. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Мелітополь : Вид-во КПУ, 2013. Вип. 6 (1) № 11. С. 152–160.

42. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту. *Економіка та держава* : міжнародний науково-практичний журнал. 2015. № 11. С. 28–32.

43. Смыслов Д. А. Динамика и воспроизводство человеческого капитала жителей России в контексте социально-групповой и поселенческой дифференциации. URL: http://vorona.hse.ru/sites/second_level/rf/UU2007IOP/Shkaratan/Publ3_Shkaratan.doc. (загл. с экрана). (дата звернення: 17.05.2018).

44. Співвідношення податків та ВВП у Євросоюзі та Україні. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-spivvidnoshennya-podatkov-ta-vvp-u-yevrosoyuzi-ta-ukrayini>. (дата звернення: 15.11.2018).

45. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 29.11.2018).

46. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» : Схвалено Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. (дата звернення: 20.12.2018).

47. Ткач А. А. Институциональные трансформации экономических систем. *Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст* : монографія / Анатолій Ткач та ін. ; за ред. М. М. Радевої. Мелітополь, 2018. С. 180–252. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.

48. Ткач Анатолій. Фінансова інституціоналізація і дисбаланси глобальної економіки. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Мелітополь : Вид-во КПУ, 2012. Вип. 5 (2) № 10. С. 11–26.

49. Ткач Тамара. Методологія проектування соціальних систем. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Мелітополь : Вид-во КПУ, 2013. Вип. 6 (1) № 11. С. 205–218.

50. Трансформація нашого світу: Порядок денний стійкого розвитку 2030 : Програма ООН. URL : <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>. (дата звернення: 13.04.2018).

51. Україна 2030 : Доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. Львів : Кальварія, 2017. 164 с.

52. Уряд захистить людей праці і підтримає роботодавців, які збережуть робочі місця. *Праця і зарплата*. 2018. № 44 (624). 26 листопада. С. 2–3.

53. Фриман Е. М., Фриман И. М. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности предприятия. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 2 (13). С. 150–153.

54. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ : ВСГТУ, 2006. 166 с.

55. Чеботарев Н. Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). Москва : ИТК «Дашков и Ко», 2009. 256 с.

56. Шкурко Д. Старіння населення в Україні загрожує темпам її

економічного зростання. *Праця і зарплата*. 2018. № 31 (611). 20 серпня. С. 7.

57. Яковенко Р., Козенко Р. Проблемы и перспективы развития человеческого капитала. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*, 2010. Вип. 17. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf. (дата звернення: 19.11.2018).

58. Якубенко В. Д. Базисные институты в трансформационной экономике. Киев : КНЭУ, 2003.

59. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*. 2018. № 6 (2). P. 1–18. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.

60. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago : University of Chicago Press. 1964. DOI: <https://doi.org/10.1177/000271626536000153>.

61. Bhukuth A., Roumane A., Terrany B. Cooperative, Human Capital and Poverty: a Theoretical Framework. *Economics and Sociology*. 2018. Vol. 11 (2). P. 11–18. DOI : 10.14254/2071-789X.2018/11-2/1.

62. Boronos V., Plikus I., Aleksandrov V. Financial and accounting approaches to definition of the intangible factors impact on the value of the company. *Economic Annals-XXI*, 2016. 160 (7-8), P. 121-125. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V160-24>.

63. Dudchenko V., Vitman K. Public administration of economic development in the context of the institutional theory. *Baltic Journal of Economic Studies*. 4 (1). 2018. P. 139-147. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-1-139-147>.

64. Index of economic freedom. The Heritage Foundation. 2018. URL: https://www.heritage.org/index/pdf/2018/book/index_2018.pdf. (Accessed 22.01.2019).

65. Kolomiets Viktoriia, Golovkova Liudmila. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. Riga : Publishing House «Baltija Publishing», 2017. Vol. 3 (2017). №. 5, December. P. 289–293. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293/>.

66. Krajňáková E., Vojtovič S. Struggles of Older Workers at the Labour Market. *Economics and sociology*. 2017. Vol. 10. № 1. P. 319–333. DOI:

dx.doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/23/

67. Kvilinskyi O., Mieshkov A., Bondaryeva I. Investigation of the Social Factors of Development of Society in the Territories with Transforming Environment. *Research Papers in Economics and Finance*. 2017. Vol. 2. N. 2. P. 13–19. DOI : <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.2.2>.

68. Lipiński R. Organizacja, efektywność, zmiana i transformacja: rozumienie podstawowych pojęć. *Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania*, 2017.

69. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings. Stanford : Junipero Serra Blvd, 1974. 67 p.

70. Necula S.-C. Accounting decisions from the perspective of profitability. *Economic Annals-XXI*. 2017. Vol. 166 (7–8). P. 72–75. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V166-14>.

71. Pritchett L. Where Has All the Education Gone? *World Bank Policy Research Working Paper*, 1581. Washington : DC, 1996.

72. Public Union «Economic Discussion Club». URL: <http://edclub.com.ua/analitika/spozhyvchi-ciny-na-osnovni-vydy-produktiv-harchuvannya-v-ukrayini-ta-okremyh-krayinah-1> (Accessed: 29.01.2019). (in Ukrainian).

73. Ratusz I., Olszyńska M. Transformacja. *Encyklopedia zarządzania*. 2018. URL: <https://mfiles.pl/pl/index.php/Transformacja>. (Accessed 04.09.2018).

74. Schulz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March, №51. P. 1–17.

75. Siddiqui A., Rehman A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*. 2016. Vol. 49(28). P. 2697–2710. DOI : <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>.

76. Sopko V. V., Kashena N.B., Chmil H.L. Theoretical aspects of performance assessment of company capital management. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2018. Vol 2, N. 25 (2018). P. 350–356. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i25.136829>.

77. Szczepański J. Reformy, rewolucje, transformacje. Warszawa : Wydawnictwo IFiS PAN. 1999.

78. The Global Competitiveness Report 2018. *The World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>. (Accessed 19.01.2019).

79. The Global Risks Report 2017 : Звіт Світового банку. URL: <http://reports.weforum.org/global-risks-2017/>. (дата звернення: 02.08.2018).

80. The Human Capital Project. World Bank. 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33324RU.pdf?sequence=13&isAllowed=y>. (Accessed 18.12.2018).

81. The Legatum Prosperity Index. URL: <http://www.prosperity.com> (Accessed: 14.12.2018).

82. Tkach Anatoliy, Kolomiets Viktoriia, Radieva Maryna. Institutional platforms transformation of the economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. Riga : Publishing House «Baltija Publishing», 2019. Vol. 2 (2019). №. 2, Marz. P. 226–234.

83. Trostel P., Walker, I., Woolley P. Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries. *Labour Economics*. 2002. № 9. P. 1–16.

84. Vaitkevičius S., Čiutienė R., Meilienė E., Savanevičienė A. Typology of Human Capital Development in EU Countries. *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 23. P. 1641–1648. DOI : [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00520-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00520-1).

РОЗДІЛ 4

МОДЕЛЮВАННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

4.1. Моделі розвитку людського капіталу національної економіки

Нові швидкозмінливі економічні умови розвитку національної економіки України викликають зміну економічних моделей. Створення базових передумов переходу глобальної економіки на новий якісний рівень, який позначений як нова економіка, проявилось, перш за все, у стрімкій зміні й новому баченні шляхів розвитку людського капіталу. Людський капітал складає найбільше багатство не тільки в масштабах національної економіки, але й на світовому рівні. Він отримав настільки велике значення, що увагу на його дослідженні та сталому розвитку зосередили як науковці, так і провідні інституції світу. Розуміючи основоположну роль людського капіталу в отриманні соціального та економічного добробуту, країни вкладають вагомі ресурси в його розвиток. У структурі національного капіталу високорозвинуті країни визначають частку людського капіталу на рівні 68%, тоді як для країн з низьким рівнем життя цей показник складає близько 40% [19].

Незважаючи на те, що в останній час підкреслюється важливість людського капіталу, виникли нові проблеми у структурі економічного та практиці трудового життя. Трансформація всієї інституціональної системи держави викликала зміну змісту всіх її складових. Нові компоненти та складові людського капіталу здійснюють новий специфічний вплив на його використання. Людський капітал як фактор економічного зростання національної економіки потребує постійного розвитку. Вчені шукають нову концепцію, яка дасть відповіді на питання, як сучасне суспільство має розуміти і вирішувати проблеми, пов'язані з сучасними способами виробництва та споживання. З'являється необхідність не стільки уточнення й доповнення відомих теоретичних концепцій, що зараз переважають,

скільки потреба формування нової парадигми теоретичних знань щодо характеру людського капіталу як найважливішої форми нової економіки.

Людський капітал є найдинамічнішою категорією національної економіки, здатний до розвитку і самовдосконалення, що обумовлює необхідність дослідження усіх пов'язаних з ним процесів. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у розвитку людського капіталу для підтримки його зростання. Саме це обґрунтовує доцільність перегляду інституціональної моделі, та, в першу чергу, визначення нової сутності й ролі людського капіталу.

Людський капітал виступає найцікавішою категорією сьогодення. З одного боку, він розглядається як ресурс, що забезпечує сталий розвиток на мікро-, макрорівні, в глобальному вимірі. З іншого боку, прогресивні держави та суб'єкти господарювання на чільне місце ставлять людину з її потребами та духовними цінностями. Саме зосередження на цих питаннях сприяє в перспективі матеріальному й інтелектуальному збагаченню держави та безпосередньо самої людини.

Кожна країна визначає пріоритетність видатків, вкладень і розраховує ефект від них. Серед існуючих сценаріїв розвитку України ряд дослідників визначають як ефективний напрям вкладення в людський капітал [70, с. 48; 71, с. 28; 77, с. 87]. Інноваційний вектор України спрямовано на досягнення стабільних високих економічних показників шляхом використання людського капіталу і задля людського капіталу, для окремої конкретної людини. Людський капітал і соціальний потенціал є важливими та взаємодоповнювальними щодо забезпечення й підвищення економічного зростання кожної країни [116, с. 32].

В рамках традиційної методології сучасна концепція розвитку людського капіталу ототожнюється з відтворенням робочої сили як фактору виробництва. Зміст поняття зводиться до того, що це запас природних або придбаних у результаті інвестування здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації і мобільності індивіда, використання яких в економічній діяльності дає людині і всім користувачам певні доходи. В існуючих теоріях поки не знайшлося гідного місця для сучасного розуміння інтелектуальної сутності

людського капіталу, як базового інституту, цілі і змісту соціального розвитку. Разом з тим, зміни в характері розвитку економіки, переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва в сферу послуг, роботизація, істотно змінюють погляди на розвиток людського капіталу. Це вимагає виходу за межі неокласичного методологічного індивідуалізму й інших подібних підходів у дослідженнях шляхів трансформації людського капіталу.

Недоліками більшості моделей майбутньої світової економіки є надання пріоритетності принципам ринкової економіки та відсутність комплексного підходу до змін у ролі людини в майбутньому суспільстві.

Ще у 1992 р. на «Міжнародній конференції ООН з проблем навколишнього середовища і майбутнього розвитку цивілізації» була визнана невідповідною і застарілою модель ринкової економіки, що базується на приватній власності. Вичерпала себе внутрішня національна модель економічного зростання України, яка склалася наприкінці 1990-х років на основі девальвації національної валюти й орієнтації внутрішнього попиту на продукцію вітчизняного виробництва, що забезпечило розширення і збільшення обсягів виробництва, підвищення завантаження виробничих потужностей, збільшення фізичних обсягів експорту.

Однією з основних умов розвитку економіки є наявність серед основних активів, в структурі і на всіх етапах, нової якості людського капіталу. Формування інтегрального мислення в дослідженні процесів становлення нової економіки визначає необхідність перегляду існуючих теорій і практики розвитку людського капіталу [132]. Створення інституціональної моделі розвитку людського капіталу епохи становлення постіндустріального інформаційного суспільства, економіки знань, цифрової економіки, поведінкової та нейроекономіки фокусується у змісті нової економіки.

Передумови зміни моделей при трансформації економік розкрито у наукових працях Р. Босмена [97], К. Рихтера [121], А. Сандарараяна [128]. Зміна економічних моделей зумовлює зміну базових інститутів суспільства, розвиток та оновлення елементів, що формують інституціональне середовище моделі нової економіки. Очевидно, що зміни в економіці можуть відбуватися еволюційно,

дискреційним шляхом, через поступове накопичення нових правил і норм у захисному поясі, які за певних умов проектується на базові інститути, створюючи основу для нової інституціональної моделі економіки.

Визначити ефективність і доцільність економічної моделі, а також обмеження та сприяння інституціонального середовища в напрямі розвитку людського капіталу можливо при здійсненні аналізу фактичних об'єктивних показників. У розвинутих країнах процес формування та закріплення інституціональних форм економічної інтеграції здійснювався через їх історичний розвиток у конкретних матеріальних умовах. В Україні реформи – трансформація суспільного ладу, різка зміна пріоритетної форми власності, насильницький злам базових інститутів, первинно спрямовані на підвищення ефективності економіки, призвели до глибинних негараздів у соціальній, економічній, політичній сфері [22; 121]:

- низька ефективність трансформаційних процесів і неадекватність ефективності ринкових реформ отриманим негативним соціально-економічним наслідкам: руйнування виробничого та технологічного потенціалу, втрата довіри до влади з боку населення і бізнесу, широкі повноваження держави у перерозподілі економічних ресурсів, відсутність державної підтримки галузей с повільною капіталовіддачею, низький рівень зайнятості населення, низький рівень оплати праці, неефективна системи надання соціальних послуг, надмірний рівень трансакційних витрат зумовлений неефективною і низькоякісною інфраструктурою;

- відкритість економіки як активатора зовнішньоекономічної діяльності та поява негативних ефектів низки нових соціально-економічних явищ: глобалізація, інтернаціоналізація, міграція, створення «глобальної людини-працівника», відток інтелектуальної і професійної еліти;

- Україна «прийняла» себе на позицію країни «глобальної периферії» у глобальній економіці з виконанням функції забезпечення умов високорозвинутих країн, відбулася локалізація позитивних ефектів глобалізації, масова передача негативних соціальних, культурних, морально-психологічних наслідків

глобалізації;

– зниження з 2013 р. обсягів реального ВВП на 8,6 %, обсягів промислового виробництва – на 22,3 % через втрату частини промислових регіонів, деструктивну монетарну політику держави, негативну волатильність на міжнародних ринках, втрату частини експортних ринків. Обсяги номінального ВВП зростають і дорівнюють у 2013 р. – 180 млрд. дол., 2015 року – 90,6 млрд. дол., 2017 р. – 112,3 млрд. дол., 2018 р. – 130,8 млрд. дол. (3 558 млрд. грн) (табл. 4.1);

Таблиця 4.1

Внутрішній валовий продукт в Україні

Показник	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Номінальний ВВП у фактичних цінах, млн. грн.	1408889	1454931	1566728	1979458	2383182	2982920	3558706
Номінальний ВВП, млн. дол.	175781	183310	131805	90615	93270	112154	130832
Реальний ВВП у цінах попереднього року, млн. грн.	1304064	1410609	1365123	1430290	2034430	2445587	3083409
Населення, тис. осіб	45577	45483	43722	42836	42668	42477	42269
ВВП на душу населення, грн	30912,5	31988,7	35834,0	46210,2	55853,5	70224,3	84192,0
ВВП на душу населення, дол	3856,8	4030,3	3014,6	2115,4	2185,9	2640,3	3095,2

– збільшення гривневого показника номінального ВВП пояснюється, здебільшого, інфляційними процесами з метою виконання показників надходження державного бюджету. У 2017 р. за часткою ВВП на душу населення Україна зайняла 134 місце (2640,3 дол) як найбідніша в Європі країна. Найбільший серед європейських країн цей показник у Люксембурзі – понад 100

тис. дол. У 2018 р. зростання номінального ВВП було сформоване за рахунок: внутрішніх запозичень (177,3 млрд. грн), зовнішніх запозичень (112,2 млрд. грн), інфляційних чинників зростання товарообігу (286,3 млрд. грн), зростання обсягу АПК (33 млрд. грн). У 2018 р. Україна має значення ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності на рівні 8,6 тис. дол., найменше серед країн колишнього СНД. За цим показником країна займає 113 місце після Ямайки (90 тис. дол.), та Йорданії (9,2 тис. дол.). Причинами такої ситуації є процес структурної перебудови економіки, недостатній темп реформ, відсутність реального діалогу з потенційними інвесторами, слабка промоція економічних можливостей країни на міжнародному ринку, тінізація економіки. Одночасно, за оцінками експертів, показник ВВП на кожного українця з урахуванням тіньової економіки збільшиться максимум на 30%;

– інфляційні процеси в Україні: 1 етап: гіперінфляція у період із 2014 по 2015 рр. (відповідно 24,9%; 43,3%) стала результатом втрати важливих економічних регіонів і неефективної державної політики та призвела до падіння темпів виробництва, нарощення дефіциту державного бюджету (табл. 4.2),

Таблиця 4.2

Характеристика процесів інфляції в Україні

Показник	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Індекс інфляції	99,8	100,5	124,9	143,3	112,4	113,7	109,8
Базовий індекс інфляції	100,1	122,8	134,7	105,8	109,5	108,7	100,1
Темп зростання ВВП у грн, %	7,0	3,3	7,7	26,3	20,4	25,2	19,3
Темп зростання ВВП у грн, %	7,7	4,3	-28,1	-31,3	2,9	20,2	16,7
Населення, тис. осіб	45577	45483	43722	42836	42668	42477	42269

зменшення доходів, зростання державних витрат; 2 етап: дезінфляція у період 2017, 2018, січень-березень 2019 рр. (відповідно 13,7%; 9,8%; 3,4%) стала результатом політики утримання штучно створеного дефіциту вітчизняної валюти на ринку (фінансового голоду) та зумовила зниження ділової активності, падіння

виробництва, постійний відкладений дефіцит товарної маси;

- посилення навантаження на підприємства легального сектору: штучне підвищення мінімальної заробітної плати у 2017 – 2018 рр. в умовах відсутності ділової активності та підвищення собівартості через підвищення тарифів;

- непродумана система оподаткування здійснює фіскальну функцію наповнення бюджету, не забезпечує реалізацію економічної функції – стимулювання виробництва, міжгалузеве переливання капіталу;

- збереження високих адміністративних бар'єрів на вході до підприємництва, неефективний механізм державного контролю над економічною діяльністю, надмірний податковий тягар; лоббіювання напрямів державної підтримки за секторами економіки;

- ігнорування бізнесом формальних і неформальних норм соціальної відповідальності, орієнтація на максимальні прибутки, соціальні кризи;

- падіння соціального рівня життя населення, безробіття, соціальна незахищеність. За офіційними даними середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників (43,1% загальних доходів населення) становила: у 1995 р. – 73 грн, у 2000 р. – 230 грн, у 2002 р. – 376 грн, у 2004 р. – 590 грн, у 2005 р. – 806 грн, у 2006 р. – 1041 грн; у 2007 р. – 1351 грн, у 2008 р. – 1806 грн, у 2009 р. – 1906 грн, у 2010 р. – 2176 грн, за період 2013-2018 рр. відповідно – 3234 грн, 3476 грн, 4195 грн, 5070 грн, 7104 грн, 10573 грн. У 2006 р. середньомісячний дохід населення дорівнював 657,31 грн., у 2016 р. - 35776,9 грн, у 2017 р. – 3632,7 грн. Спостерігається значна диференціація заробітної платні за видами економічної діяльності та регіонами;

- відбулася та продовжується поляризація людей за рівнем життя: 5% – багатії; 80% – на межі бідності. Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими фактичного прожиткового мінімуму, у відсотках до загальної чисельності населення у 2014 – 2018 рр. дорівнювала 6,3 млн. осіб (16,7%); 20,2 млн. осіб (51,9%); 19,8 млн. осіб (51,1%); 13,5 млн. осіб (34,9%); 10,6 млн. осіб (27,6%). За даними офіційної статистики, квінтільний коефіцієнт фондів, що характеризує диференціацію

життєвого рівня населення у 2018 р. становив 3,3; з 2010 року не перетинаючи поріг у 3 рази – найменше значення у 2016 р.;

– структурні диспропорції, технічна відсталість, моральне й фізичне зношення основних фондів, «проїдання» основних фондів, висока енергоємність виробництва, обмеженість власних енергетичних ресурсів, нестача інвестиційних ресурсів, скорочення обсягів державних капіталовкладень у реальний сектор економіки, відплив фінансового і людського капіталу погіршив міжнародні позиції і глобальну конкурентоспроможність країни;

– нерозвиненість внутрішнього попиту, виробництво продукції з низькою доданою вартістю, сировинна експортна орієнтація (сталь, зерно, руда), відсутність ефективної системи збагачення низькоякісної вітчизняної сировини, надмірний вплив зовнішнього попиту, висока залежність від кон'юнктури на світових ринках становлять загрозу подальшому сталому розвитку України як експортноорієнтованої країни, яка у 2018 р. експортувала 45,4% ВВП;

– різке скорочення фундаментальних досліджень, недофінансування прикладних розробок, зменшення обсягів виробництва наукоємної продукції становить серйозну перепону на шляху до конкурентоспроможної національної економіки. Країни, що розвиваються на інноваційній основі, витрачають на потреби науки не менше ніж 2,5% ВВП. Дві країни світу – Південна Корея і Ізраїль – витрачають на дослідження і розробки більше 4% ВВП. За даними Євростату у 2003 та 2013 рр. витрати на науку у відсотках до ВВП складають відповідно: у Південній Кореї – 2,35%, 4,15%; ЄС – 3,14%, 3,4%; США – 2,55%, 2,77%; Японії – 1,8%, 2,03; Китаї – 1,13%, 2,08%; Україні – 1,06% (табл. 4.3), 0,66%. У 2017-2018 рр. в Україні показник знизився до «рекордно» низького значення 0,31%, 0,34% відповідно;

– за даними Державного казначейства дохідна частина держбюджету за підсумками 2018 р. сягнула 928,1 млрд. грн, у цілому видатки за загальним фондом державного бюджету становили 987,4 млрд. грн. Тобто у структурі державних видатків витрати на інновації за рахунок коштів державного бюджету складала 0,065%;

Таблиця 4.3

Показники інноваційної діяльності в Україні

Показник	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Частка кількості інноваційно активних підприємств у загальній кількості підприємств, %	17,4	16,8	16,1	17,3	18,9	16,2	16,4
Витрати на інновації, млн. грн	11480	9562	7695	13813	23229	9117	12180
У т.ч. за рахунок коштів державного бюджету, млн. грн	224,3	24,7	344,1	55,1	179,0	227,3	639,1
Витрати на інновації до ВВП, %	0,82	0,66	0,49	0,70	0,98	0,31	0,34

– маніпулювання з бюджетними розписами та державним і гарантованим державою боргом, що наряду з інфляційною складовою дає змогу виконувати показники наповнення бюджету. За 2010-2019 рр. сума державного боргу у національній валюті збільшилась у 6,3 рази (табл. 4.4). Валовий зовнішній борг країни у 2013-2018 рр. становив відповідно за роками у млн. дол.: 142079, 125297, 117668, 112524, 115451, 114707. У відсотках до ВВП цей показник становив відповідно за роками: 77,5; 95,8; 131,0; 121,8; 104,9; 87,7. Зменшення боргу на 43,7 млрд. дол. відбулося за рахунок погашення корпоративних боргів підприємствами, що повертали кошти не маючи змоги реструктурувати борги. Одночасно борг держави збільшився на 16,3 млрд. дол.;

– підвищення і високий рівень криміналізації і тінізації і багатьох ринків, на яких бюрократичні і кримінальні угруповання розподіляють товарні й фінансові потоки шляхом змови, адміністративного або силового тиску.

Трансформації сучасної економіки і суспільства базуються на принципово нових змінах, що відбиваються на ролі, статусі, можливостях, мотивації, цінностях людини, і перш за все людини економічно активної.

Таблиця 4.4

Державний та гарантований державою борг України

Період	Загальний борг, млн. грн / млн. дол	Динаміка державного боргу, %	Зовнішній борг, млн. грн / млн. дол	Внутрішній борг, млн. грн / млн. дол	Державний борг до ВВП, %
на 31.12.2009	316884,6	-	211751,7	105132,9	34,7
	39685,0	-	26518,7	13166,3	-
на 31.12.2010	432235,4	36,4	276745,6	155489,8	39,9
	54289,3	36,8	34759,6	19529,7	-
на 31.12.2011	473121,6	9,5	299413,9	173707,7	35,9
	59215,7	9,1	37474,5	21741,2	-
на 31.12.2012	515510,6	9,0	308999,8	206510,7	36,6
	64495,3	8,9	38658,8	25836,4	-
на 31.12.2013	584114,1	13,3	300025,4	284088,7	40,1
	73078,2	13,3	37536,0	35542,2	-
на 31.12.2014	1100564,0	88,4	611697,1	488866,9	70,2
	69794,8	-4,5	38792,2	31002,6	-
на 31.12.2015	1572180,2	42,9	1042719,6	529460,6	79,4
	65505,7	-6,1	43445,4	22060,2	-
на 31.12.2016	1929758,7	22,7	1240028,7	689730,0	81,0
	70970,9	8,3	45604,6	25366,2	-
на 31.12.2017	2141674,4	11,0	1374995,5	766678,9	71,8
	76305,2	7,5	48989,4	27315,8	-
на 31.12.2018	2168627,1	1,3	1397217,8	771409,3	60,9
	78323,0	2,6	50462,5	27860,5	-
на 30.03.2019	1997752,1	-7,9	1159842,8	837909,3	-
	82953,5	5,9	48160,6	34792,8	-

Таке твердження, що є результатом власних досліджень і критичного аналізу наукових праць, переконує нас в тому, що світ обміну і праці радикально змінився. Все вагомий вплив на взаємодію виробника і споживача надає нова економіка – спільна, перетворюючись на одну з найбільш швидкозростаючих моделей бізнесу. Принципово іншою стає роль людини як ресурсу, носія найбільш потужного і затребуваного капіталу, мотивацій та інтересів.

Нова економіка характеризується наступними рисами:

- перетворення знань, інтелекту в базовий ресурс економічного розвитку;
- перетворення інформації в провідний інструмент економічного зростання;
- переважання сфери послуг економічної моделі розвитку;
- глобалізація інформаційної мережі, електронного ринку товарів і послуг, хмарні технології, віртуалізація економіки;
- розвиток глобальних мережевих комунікацій та їх конкуренції;
- зміна змісту людського капіталу, через креативність і творчу активність, і зміна його ролі в суспільному розвитку.

Якщо нову економіку розглядати крізь призму найбільш характерних рис у порівнянні з економікою індустріальної епохи, то можна дійти висновку, що вона надає провідну роль економіці знань, інтелектуальних та інноваційних компонентів. Синтез дає можливість сформулювати деякі принципи, на яких базується модель нової економіки.

- трансформація приватної власності шляхом поглиблення і диверсифікації її прав;
- зміни характеру ринкових і неринкових комунікацій усіх економічних суб'єктів;
- залучення в обмін недовикористаних активів;
- розширення інтернет-платформ;
- потреба людей і фірм в оптимізації своїх витрат.

Формування нових базових інститутів створює передумови народження і розвитку інституціональної моделі нової економіки (рис. 4.1).

В інституціональному контексті нова економіка базується на правилах добра і співучасті. У результаті цих процесів формується інституціональна модель економіки спільного споживання в масштабі глобального взаємодії.

Одним з основних інструментів народження інститутів нової економіки є інтернет-платформи. Цифрова революція принципово змінює всі процеси обміну, однією з форм прояву якої є нова форма, представлена діяльністю просументов (економіка просументов), які заробляють як виробники у процесі споживання.

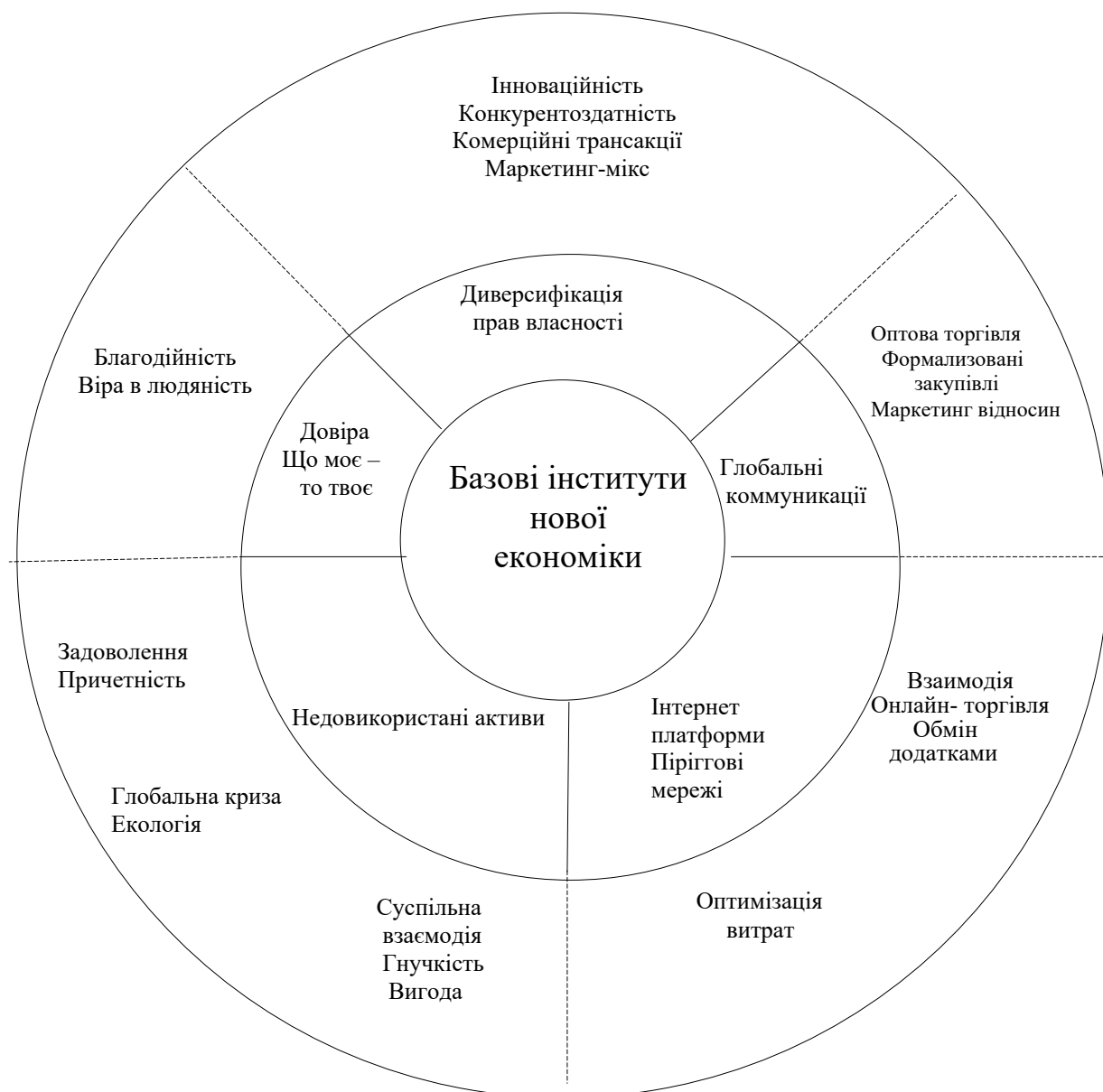


Рис. 4.1. Інституціональна модель нової економіки

Просумент – це споживач, який заробляє, коли витрачає ресурси на споживання. Це відбувається за результаті того, що процеси споживання і виробництва інтегруються або відбуваються паралельно. Споживач стає одночасно виробником. Купуючи товари зі знижками, він інтегрує інших учасників конкретного інтернет-ринку, залучаючи їх до обміну і, тим самим, отримуючи дохід.

Найбільш масовий характер придбала нова шерінгова форма ринкових послуг, яку капіталістичні фірми стали використовувати для розширення

діяльності. Виникла нова бізнес-модель ринкових відносин, що не відповідає початковому змісту шерінгової економіки. В основі діяльності цих фірм лежить, в першу чергу, комерційний інтерес, а не вигоди споживачів. Така бізнес-модель набула популярності внаслідок можливості знизити витрати, відповідно, і ціни.

Потреба оптимальної інтеграції вільних ресурсів з існуючим попитом на них дозволяє нівелювати або навіть усувати існуючі ножиці в витратах. У результаті цих процесів формується інституціональна модель економіки спільного споживання. Часто використовуються як синоніми такі терміни, як шерінгова економіка, економіка спільного споживання, економіка спільного використання, економіка обміну, розділена (розподільна) економіка, колаборативна економіка і пірінгова економіка. Теоретичні основи економіки спільного споживання закладено в інституціональній економічній теорії та теорії права власності. Більш повна реалізація цих прав стала можливою на етапі переходу до нової економіки, інформаційного суспільства з одного боку, і значної зміни в мисленні і поведінці людей – з іншого. Фундаментом економіки спільного використання є нова якість людського капіталу.

У сучасних економічних працях людський капітал розглядається як найважливіший нематеріальний фактор розвитку нової економіки [93; 96]. Людський капітал являє собою кількісну оцінку економічної цінності набору навичок працівника. Концепція людського капіталу визначає, що не всі працівники рівні та якість співробітників може бути покращено шляхом інвестування в них; освіти, збільшення досвіду і можливостей співробітників, які мають економічну цінність для роботодавців і для економіки в цілому. З точки зору власника бізнесу, людський капітал – це нематеріальний актив, а з боку окремого інвестора він являє собою поточну вартість всіх майбутніх доходів. Фінансові й трудові інвестиції, такі як отримання вищої освіти, навчання на робочому місці й поліпшення соціальних навичок, можуть збільшити особистий людський капітал. Людський капітал розглядають як актив, який повинен бути частиною кожного інвестиційного портфеля. Неліквідний і неторговельний людський капітал повинен бути ключовим фактором інвестора і хеджуватися

фінансовим капіталом, а не навпаки [98].

Економіка спільного споживання розглядається як важливий будівельний блок для переходу до сталого розвитку. Концепцією економіки спільного використання пропонується комплексна структура категорій бізнес-моделей, що розрізняє чотири сегменти ринку економіки спільного використання ресурсів: моделі одиничних транзакцій, моделі на основі передплати, платформи на основі комісій і необмежені платформи. Це сприяє кращому розумінню потенціалу спільного використання економіки для переходу до сталого розвитку та впровадження інновацій в бізнес-моделі [122].

Динамічне зростання економіки означає, що доходи, породжені економікою спільного споживання, тільки в п'яти ключових секторах (фінансові та професійні послуги, транспорт, готельний бізнес, туризм) досягнуто 335 млрд доларів США до 2025 року (рис. 4.2) [118].



Рис. 4.2. Співвідношення економіки спільного використання в усьому світі в 2014 році і 2025 році, млрд. доларів США.

У 2016 році економіку спільного споживання використовували 44,8 млн. жителів США, а до 2021 р. очікується зростання цього показника до 86,5 млн. людей. Тільки в США і Європі 162 мільйони людей, або 20-30% є постачальниками платформ для спільного використання [117].

У 2015 р. доходи трансакцій економіки спільного споживання у п'яти основних сферах досягли 3600 млн. дол., а сумарна вартість трансакцій 28100 млн. дол. (рис. 4.3).

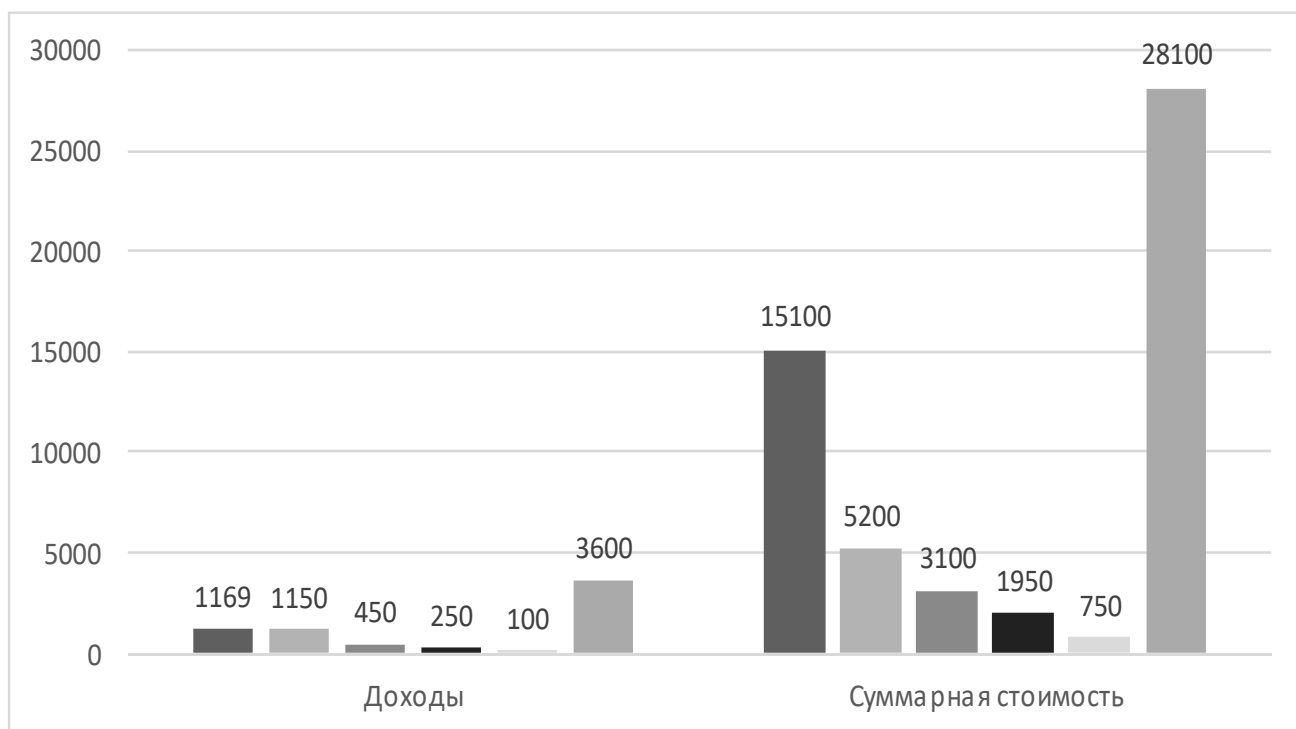


Рис. 4.3. Доходи і сумарна вартість трансакцій економіки спільного споживання у 2015 р. у 5 основних сферах, млн. дол.

Аналіз ситуації на ринку економіки спільного споживання свідчить, про її стрімкий розвиток, а причетність до неї охоплює все більше людей і фірм. Наприклад, близько 40% поляків чули про інтернет-послуги, а 26% активно їх використовують [111].

Кожна інституціональна система – це поєднання старих і створення нових інститутів у процесі розвитку людського капіталу. В Україні в даний час відбувається зміна, трансформація одних інститутів в інші. Це сприяє розширенню інституціонального поля, досягненню однорідності інститутів, синхронності їх функціонування, інституціоналізації механізмів взаємодії бізнесу і держави, та, в свою чергу викликає зміни моделі людського капіталу національної економіки [77].

Вищенаведені умови зумовлюють визначення та формування нової інституціональної моделі людського капіталу національної економіки. Інституціональна модель розвитку людського капіталу відкриває перспективи для пошуку шляхів переходу до економіки знань і перетворення людини з фактора виробництва в мету господарської діяльності.

Певні методологічні передумови для дослідження інституціональної моделі розвитку людського капіталу закладено у роботах таких авторів, як Р. Ботсмен [97], К. Ріхтар [121], К. Келлі [107], Дж. Ріфкін [122], А. Сандарярян [128] та інші.

Економічна модель відповідає точно визначеному набору інституціональних можливостей і обмежень, відображає інституціональні й структурно-динамічні характеристики економічного розвитку та поєднує теоретичні концепти відносно напрямів розвитку суспільства. Відповідно до теоретичних узагальнень, пропонуємо інституціональну модель економіки представити як сукупність базових економічних інститутів, і середовища, що підтримує цілісність і рівновагу існуючої господарської системи. Базові економічні інститути інституціоналізують форми економічної інтеграції суспільства через закріплення способів взаємодії економічних суб'єктів з елементами інституціонального середовища. Базові інститути історично зберігають характеристики своєї сутності і забезпечують ефект блокування для самопідтримки структури інституціональної моделі. Базові економічні інваріанти характеризуються некерованістю і можуть привести суспільство до хаосу і кризи, тоді як елементи оболонки забезпечують стійкість і збалансованість інституціональної моделі. Управління має бути направлено на забезпечення збалансованого співвідношення базових інститутів і елементів оболонки шляхом цілеспрямованого впливу суспільства через дії законодавчої і виконавчої влади [121].

Характер базисних інститутів визначає характерні риси інституціонального розвитку економічної системи. Модифікація базисних інститутів, які відображають глибинні риси суспільних структур, визначає кількість можливих траєкторій подальшого розвитку інституціонального суспільства. Перехід до нової інституційної моделі може бути революційним переворотом у характері економічних відносин, обумовлений новими правилами і нормами взаємодії суб'єктів, що народжуються в нових інституціональних рамках.

Зміни в інституціональній моделі також можуть відбуватися еволюційно, дискретним шляхом, через поступове накопичення нових правил і норм в

інституціональному середовищі, які за певних умов проектуються на базові інститути, створюючи основу для нової інституціональної моделі економіки. Таким чином, зміни в новій економіці спричиняють зміни базових інститутів, до яких відносимо власність, владу, управління, капітал, людський капітал, знання, інформація, інтелект, інновації. Поступово відбувається розвиток і оновлення елементів, що формують середовище інституціональної моделі нової економіки. Зміни в оболонці інституціональної моделі відбуваються постійно, і вони не обов'язково викликають трансформацію базисних інститутів. Формування інституціональної моделі відбувається через поступове накопичення нових властивостей в оболонці, які формують критичну масу в базових інститутах, в результаті – змінюється зміст базових інститутів інституціональної моделі.

Українська практика революційних інституціональних трансформацій шляхом законодавчого створення за короткий проміжок часу великої кількості нових і модифікованих формальних інститутів, призвела до появи стійких неефективних інститутів. Створилася складна інституціональна модель, характерними рисами якої стали:

- суперечливість формальних норм між собою та неформальними нормами, можливість інтерпретувати суперечностей у власних інтересах;
- «висота» адміністративних бар'єрів при проходженні бюрократичних процедур з обов'язковими корупційними платежами;
- вибірковість покарання на основі неформальних правил;
- поява чисельних неформальних нелегальних і незаконних норм, що значно ускладнює орієнтацію у формальних правилах для економічних агентів;
- нерівні умови конкуренції як результат функціонування державної системи регулювання;
- відсутність формальних інститутів дотримання контрактів, адекватних механізмів примушення до виконання контрактів;
- відсутність неформальних норм бізнес-культури, що посилює низьку культуру контрактів;
- процес адаптації економічних агентів до неприємних для них

інституціональних змін був забезпечений шляхом появи нових неформальних квазіринкових інститутів, до яких відносимо корупцію на всіх рівнях влади, бартер, хижацьке використання усіх видів ресурсів, тіньову зайнятість, приховування доходів, тіньові схеми ухилення від сплати податків, офшори, «ліві» заробітної плати, рейдерство, широкі масштаби та багатогранність опортунізму, у тому числі бюджетного, порушення договорів, проїдання основних фондів тощо. Така інституціональна модель забезпечує підбір та оновлення таких базисних інститутів, які спрямовані на посилення деформацій економіки. Натомість еволюційна зміна економічної моделі має забезпечувати поступове витіснення неефективних неформальних норм формальними інститутами через модифікацію спонтанної поведінки економічних суб'єктів у модельовану [121].

До переліку визначальних інститутів сучасного суспільства, що формують людський капітал, дослідники відносять: сукупність соціальних інститутів, ступінь впливу громадянського суспільства, національні інтереси, в яких інтегруються базові економічні інститути. За авторським визначенням, відповідно до структури запропонованої системи інституціонального розвитку людського капіталу базовими вважаємо інститути освіти, добробуту, довголіття. Компоненти інституціонального середовища утворюють оболонку моделі розвитку людського капіталу.

Розвиток інститутів людського капіталу і зміна інституціональної моделі людського капіталу пов'язані з невизначеністю меж інституціоналізації, тобто невизначеністю часових та просторових рамок, слабкістю законодавчої бази, як основи формалізації існуючих і майбутніх інститутів. До істотних інституціональних умов функціонування людського капіталу відноситься також відсутність досвіду існування певних інститутів в економіці окремих країн, який би дав підстави для аналізу і доцільності їх застосування.

Для розвитку і ефективного функціонування людського капіталу всі елементи і складові інституційної системи повинні активно взаємодіяти. Саме ступінь їх взаємодії пояснює стрімкий розвиток економік одних країн і затяжний, повільний шлях, інших [62]. Інерційність інституціональних характеристик

гальмує зрушення в економіці, і, насаперед, процес інституціоналізації людського капіталу.

Недостатній рівень розвитку людського капіталу в країнах з низьким соціально-економічним рівнем розвитку, пов'язаний, перш за все, з такими недоліками економічної моделі: низький рівень фінансування освіти та охорони здоров'я; низький рівень кваліфікації; низький індекс освіти і рівня життя; безробіття.

Людський капітал неоднозначно впливає на інституціональне середовище, що обумовлено його особливостями як об'єкту і суб'єкту національної економіки. Негативною характеристикою людського капіталу деякі дослідники вважають неможливість успадкування даного виду капіталу. Людський капітал розглядають як втілену в індивідуумі можливість приносити дохід, суму здібностей, знань, кваліфікації і навичок окремого працівника. Він є невіддільним від конкретної людини, і через це він стає неповторним на особистісному рівні. На макро- і мегарівні людський капітал також стає унікальним, як капітал сукупності носіїв капіталу з неповторними властивостями.

Дослідники відзначають здатність людського капіталу до розвитку і накопичення. Як і фізичний капітал, людський здатний накопичуватися. Однак за стадією накопичення неминуче настає стадія руйнування [24]. Його потрібно амортизувати з урахуванням того, що на певному життєвому етапі він припинить своє існування повністю або частково втратить власні якості (внаслідок смерті або дискваліфікації).

З цим можна було б погодитися, якщо не враховувати досягнення нейроекономіки, яка розширила уявлення про принципи поведінки і прийняття рішень [129].

З цих позицій фундаментальною умовою розвитку людського капіталу є система освіти. Вона є важливим елементом інституціональної системи, яка виробляє людський капітал з певною продуктивністю, часткою часу утворення в загальному обсязі часу кожного індивідуума і середнім рівнем людського капіталу, який є на даний момент. Людський капітал як вид розумових здібностей,

за інтерпретацією Е. Долана, Д. Ліндсея, фооується через формальне навчання й освіту, або через практичний досвід [36].

Освіта та навчання визнаються як інвестиції в співробітників. Продуктивність праці робітників, які мають певні навички, більш висока, ніж у працівників без таких навичок [128]. На основі аналізу співвідношення розподілу доходів в Америці серед робітників, з різною якістю освіти і навчання за місцем роботи, Д. Мінсер підрахував, що в 1960-х роках дохід зростав на 5-10% за кожен рік додаткового навчання [119]. Вкладення в людський капітал в новій економіці є основним інтегральним інструментом її розвитку, показником вимірювання соціально-економічного прогресу держави та потенціалу як благополучних, так і країн, що розвиваються [67, с. 30].

У новій економіці інституціональний зміст людського капіталу істотно модифікується під впливом ряду нових факторів: активно впроваджуються інноваційні технології у виробничій сфері та сфері послуг, масового характеру набула міграція кваліфікованих трудових ресурсів, низький рівень фінансування освіти і системи індексів освіти і рівня життя.

Наприклад, з переходом від феодальної до капіталістичної соціально-економічної системи зміни інституційної моделі розвитку проявляються, перш за все, в правах власності, відносинах між працівником і роботодавцем, між виробником і споживачем, у всьому, що змінює спочатку оболонку економічної системи, а потім і її базис. Зміни в середовищі обумовлюють генезис базиса даної моделі розвитку людського капіталу, що проявляється в переході від відносин примусу працівників до купівлі-продажу робочої сили на ринку праці. Відбувається зміна інституціональної моделі людського капіталу.

Перехід до нової інституційної моделі може бути еволюційним чи революційним переворотом в характері економічних відносин, обумовлений новими правилами і нормами взаємодії суб'єктів, які народжуються в нових інституційних рамках.

Разом з тим, зміни в характері розвитку економіки, переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва в сферу послуг, роботизація, істотно змінюють як

теоретичні, так і практичні погляди на зміну інституціональної моделі людського капіталу.

Таким чином, розвиток людського капіталу в рамках методологічних традицій неокласики пояснює і оцінює економічні і позаекономічні явища і процеси, зокрема, питання створення і використання людського капіталу на основі принципу максимізації поведінки індивідуумів. Формулювання гіпотези і обґрунтування перспектив розвитку інституціональної моделі розвитку людського капіталу як інтелектуальної складової нової економіки ґрунтується на аналізі історичного розвитку змісту людського капіталу.

4.2. Модель інституціональних змін розвитку людського капіталу національної економіки

Питання розвитку людського капіталу залишається актуальним. Загострюють ситуацію процеси активної інституціоналізації всіх сфер суспільства. Тому як один із засобів забезпечення конкурентоспроможності національної економіки необхідна розробка такого нового напрямку, як моделювання інституціональних змін розвитку людського капіталу в інституціональному середовищі. Характер і структура інституціонального середовища функціонування економічного агента здебільшого визначають закономірності розвитку економічних процесів. Зміна інституціональної моделі людського капіталу потребує врахування наявності певного інституціонального середовища. Складові компоненти інституційного середовища утворюють оболонку інституціональної моделі людського капіталу.

Взаємний перетін двох суперечливих тенденцій – підпорядкованості світової економіки інтересам глобального капіталу та конкуренції національних економік – створює унікальне інституціональне середовище в кожній країні. Процес формування в Україні інституціонального середовища проходить неоднозначно. Досягнуті певні позитивні результати, є значні викривлення. Дані процеси обумовлюють розвиток людського капіталу або обмежують його

функціонування. Для коректного визначення напрямів розвитку людського капіталу необхідно мати уяву про фактичний стан вищеназваних процесів. Масштабна кількість досліджень підкреслює актуальність питання. Подолання системної кризи, яка вразила сучасний світ, визначення цілей і пріоритетів подальшого розвитку неможливо без врахування сучасних тенденцій, що відбуваються у загальносвітовому масштабі.

Інституціональне середовище є об'єктом аналізу еволюційної теорії Д. Норта, теорії корпоративної економіки Дж. Гелбрейта; субстантивістської теорії К. Поланьї; теорії роздавальної економіки О. Бессонової; концепції Х-ефективності Х. Лебенстайна; теорії Х-, У-матриць С. Кірдіної; теорії соцієтальної психіки О. Донченко; метаісторичного аналізу І. Можайської. Найбільшого поширення набув підхід, відповідно до якого інституціональне середовище розглядається через сукупність основоположних політичних, соціальних, юридичних правил як базису для суспільних процесів, що окреслює рамки людської поведінки, створює умови й орієнтири відбору ефективних елементів з альтернативних форм економічної координації, стає вектором визначення особливих напрямів розвитку та зумовлює особливості установок економічних агентів при здійсненні ними економічної діяльності. Економічні агенти у межах інституціонального середовища використовують інституціональні структури у вигляді ринку, фірми, асоціації, угоди, контракту для направлення і впорядкування процесів, що відбуваються на різних економічних рівнях. Середовище виконує функцію інституціонального впорядкування взаємодії між елементами цього середовища через стимули і обмеження, задані економічними, соціальними, духовними, правовими інститутами, утворюють механізм саморегуляції середовища [29; 52; 55; 62; 69; 77, с. 74; 83; 89].

Завданням інституціонального середовища стає приведення його елементів до такого стану, який найефективніше забезпечить завдання розвитку людського капіталу національної економіки, зокрема: створення економічних передумов і системи стимулів до ефективного розвитку людського капіталу; мінімізацію розбіжностей між приватними та суспільними цілями національної економіки,

підприємства і людини; ефективний захист прав і законних інтересів, усунення конфліктів між зацікавленими групами економічних агентів; впровадження загальновизнаних доброчесних норм ділових відносин між економічними агентами; стимулювання ефективного інвестування; створення критеріїв, що дасть змогу обирати ефективні елементи інституціонального середовища і їх самовідтворення.

Відповідно до наукових тлумачень ця категорія пов'язана з людиною і обмежує рамки її поведінки. Тісна взаємодія складових інституціонального середовища не тільки визначає розвиток і ефективне функціонування людського капіталу, саме її існування обумовлено наявністю інституціонального середовища. Інституціональне середовище за своєю природою є природним соціальним утворенням за прикладом сім'ї на відміну від штучного, наприклад, підприємства.

Вплив інституціонального середовища проявляється в якості сформованого під впливом певної інституціональної системи, людського капіталу та його фактичної можливості виробляти валовий продукт і ефективно (або неефективно) використовувати для управління людським капіталом.

Інституціональні трансформації, що визначають розвиток України на даному етапі, встановлюють вектор змін для всіх сфер у країні. В економіці України домінують великі компанії, які прагнуть до ведення стабільного та успішного бізнесу, тому наша держава є потенційно привабливою для іноземних інвесторів [110, с. 617]. У той же час, як визначалося, людський капітал обмежений у своїх діях інституціональною структурою суспільства. Інституціональні зміни призводять до виникнення нових і відмирання старих правил поведінки і відповідних механізмів забезпечення їх трансформації [62, с. 145]. Відбуваються також зміни структури і характеру економічних відносин в рамках діючих правил для їх учасників. Такий підхід до визначення інституціональних змін враховує, що діючі правила означають не тільки появу нових установок, а й нових механізмів, які забезпечують їх дотримання суб'єктами.

Природа інституціональних трансформаційних змін може бути двох типів: зовнішньою, що зумовлена змінами в базисних інститутах країни, та внутрішньою, яка пов'язана зі змістовними перетвореннями в політиці управління економічним агентом. Глобальні правила формують інституціональне середовище, локальні – забезпечують створення інституціональних устроїв, що обслуговують оборудки між економічними агентами. Зміни характеристик основних інститутів – зміщення в параметрах – впливають на ефективність інституціональних угод, опосередковано змінюють структуру трансакцій шляхом відбору й адаптації інституціональних устроїв і організацій. Інститути макрорівня – ринкові, неринкові, глобальні – визначають напрями перетворень у зовнішньому середовищі, а на мікрорівні економічний агент адаптує механізми внутрішнього середовища до інституціональних змін.

Окремі дослідники зазначають негативний вплив інституціонального середовища. В Україні з часів незалежності дотепер численні негативні фактори не сприяли позитивним змінам інституціонального середовища. Серед них основними виступають слабкість влади, політична нестабільність, недієздатна судова система, право застосування контрактних прав та низький рівень розвитку інституту права власності, що в цілому свідчить про інституціональну кризу в країні [87, с. 27]. Інші чисельні дослідники визначають позитивну динаміку України в напрямку інституціоналізації суспільства, що сприяє, у тому числі, й розвитку людського капіталу.

Одним з стимулюючих інститутів формування людського капіталу є правові та позасудові норми, що визначають і захищають права власності людини. Іншою умовою розвитку людського капіталу є наявність безлічі пов'язаних інститутів. Наприклад, таких як франшиза, тобто, набір благ, який складається з прав користування брендом, методів ведення бізнесу, товарного знаку, технологій, наданих за плату та на основі взаємних зобов'язань і оформлених відповідно до закону про охорону інтелектуальної власності.

Це зумовлює потребу в людському капіталі з новітніми знаннями, навичками, вміннями, тобто з більш високою конкурентоспроможністю, що, в

свою чергу, висуває нові вимоги до такої складової людського капіталу, як освіта [78]. Оптимальні інвестиції в людський капітал залежать від різних чинників, таких як стан середовища, в якому функціонують ринок капіталу, рівень стабільності в економіці, політиці. Коли політична влада знаходиться в нестійкому положенні, накопичення людського капіталу, ймовірно, не буде оптимальним, оскільки учасники не можуть взяти на себе довгострокові зобов'язання перед суспільством, яке заслуговує на довіру.

Специфіка національного інституціонального середовища створює відповідно індивідуальні національні умови, що сприяють або обмежують розвиток людського капіталу. Тому доцільно їх виділити та розглянути вплив.

Причини інституціональних змін у розвитку людського капіталу лежать в площині схильності людини до непрагматичної творчої діяльності та експериментування («проста цікавість») [18], що є головним джерелом соціальних, наукових і технічних змін. Творча діяльність людини створює нові стереотипи мислення, поведінки і відповідно – нові інститути. Інше джерело змін – конфлікти між самими інститутами та їх інерційністю, особливо тими, що склалися в різні історичні та культурні епохи. Очевидно, механізм інституціональних змін запускається шляхом об'єднання зовнішніх змін і внутрішнього накопичення знань.

Зміни в формальних правилах можуть статися у результаті юридичних і законодавчих нововведень та регулюючих норм, а також змін в конституції, що визначає мегаправила, за якими будується вся система правил. Зміни в неформальних обмеженнях здійснюються поступово і нерідко формують у індивідів альтернативні моделі поведінки, що пов'язані з новим сприйняттям вигоди і витрат при їх застосуванні.

Інституціональні зміни відбуваються відповідно до характеристик попереднього розвитку інституціонального середовища. Тому в конкретний період напрям розвитку людського капіталу адекватний тим змінам, які відповідають умовам, що склалися раніше, як наслідок попередніх аналогічних ситуацій.

Поняття залежності від траєкторії попереднього розвитку було спершу введено для характеристики особливостей змін у технологіях виробництва. Ця концепція характеризує ситуацію використання не самих ефективних технологій через випадковість їх вибору на початковому етапі й закріплення в результаті ефекту зростаючої віддачі, що в цілому породжувало феномен блокування альтернативних технологічних шляхів розвитку. Вплив невеликих випадкових подій і дія механізму зростаючої віддачі від масштабу обумовлює таке становище. Подальша практика дозволила використовувати концепцію залежності від траєкторії попереднього розвитку для аналізу різних феноменів технологічної і інституціональної природи, з різних теоретичних позицій [12].

Зростаюча віддача є наслідком взаємозалежної технології та навичок праці, які вдосконалюються з нею, як частина людського капіталу, що виникає як результат навчання у ході застосування технології, а також мережевих зовнішніх ефектів і непереміщення інвестицій. Механізм незначних випадкових подій, тобто таких подій, що не могли заздалегідь передбачатися обмеженими знаннями, якими володіє індивід, відповідальний за те, яка саме з доступних технологій буде фактично вибрана, яка перемогла в конкурентній боротьбі з функціонально схожими з нею технологіями. Але такий вибір зазвичай не пов'язаний з більшою ефективністю.

Визначимо причини того, що в даний момент часу в технологічній структурі економіки і розвитку людського капіталу деякі з відомих технічних нововведень в принципі ефективніші, ніж ті, що реально використовуються, проте не застосовуються на практиці. До них віднесемо: по-перше, обмежену раціональність економічних агентів, які здійснюють вибір і масове освоєння не самої кращої технології; по-друге, економічні фактори, що обумовлюють недоцільність зміни технологій через загрозу виникнення значних витрат.

Відповідно до такої позиції технологічні зміни є творчим процесом на когнитивній основі. Базова інновація розвивається і вдосконалюється шляхом невеликих поліпшень до моменту виникнення нової базової інновації. В рамках даної концепції другорядний вплив при прийнятті рішення мають економічні

чинники, що впливають на прийняття інновації чи відмову від неї. Економічні фактори визначаються як загальні вимоги забезпечення максимальної або достатньої економічної ефективності будь-якого інвестиційного проекту. Технологічні нововведення, будучи застосованими до сфери інституціональних змін, призводять до істотно різних оцінок можливості здійснення значних або різких змін інституціональної системи економіки.

З позиції концепції залежності від траєкторії попереднього розвитку тільки обмеження творчих здібностей індивідів, які утворюють відповідно до своїх інтересів інституціональне середовище, формують обмеження на зміст нового інституту чи системи інститутів. Ідея зміни або трансформації інституту може бути цілеспрямовано спроектована або запозичена. У суспільну практику увійде інституціональна зміна, вигоди від якої будуть вищими за витрати на перехід до нового правила. Такий перехід може бути забезпечений через штучне зниження ефективності використання старого правила, наприклад, за рахунок різкого зростання величини санкцій, що накладаються державою за дотримання цієї старої норми. При переході до нової норми втрачається вартість раніше створеного людського капіталу, специфічного по відношенню до старих правил. Повністю компенсує втрати очікувана сумарна винагорода з урахуванням дисконтування від використання нового правила [12].

В рамках сформованого інституціонального середовища не можуть виникнути ідеї інституціональних інновацій, які не є рекомбінацією компонентів правил, що утворюють таке середовище. Повний набір усіх можливих поєднань згаданих складових забезпечує цілеспрямоване проектування нового правила з урахуванням принципу обмеження різноманітності. Запозичена ідея, яка не вміщується в ці рамки, відкидається не як наслідок неефективності, а в результаті невідповідності вже існуючим правилам. Наприклад, запровадження платної вищої чи спеціальної освіти гальмується не тому, що вона менш ефективна, а внаслідок несумісності з діючою конституцією і дуже розповсюдженому уявленні про право на її безкоштовність.

Наявний досвід як технологічних, так і інституціональних змін переконливо

свідчить, що фільтр відбору за критерієм ефективності з урахуванням випадковості первинного вибору і ефекту зростаючої віддачі буде визначати, які ідеї нововведень в розвитку людського капіталу набудуть масового поширення. Це можна розглядати як різновид ринкового відбору варіантів інституціональних змін за критерієм ефективності, що оцінюється обмежено раціональними економічними агентами.

Як і будь-які інші зміни, інституціональні зміни в розвитку людського капіталу натикаються на ефект блокування. Поняття ефекту блокування було використано Д. Нормом для пояснення ситуацій, коли інституціональна зміна, що зустрічається на практиці і здатна істотно поліпшити умови для розвитку економічних процесів, незважаючи на це, не реалізується на практиці, перш за все через дії держави, через прийняття законів, видання указів, що гальмують процес інституціоналізації. Наприклад, прийняття законів про реформування середньої і вищої освіти, що не відповідають існуючим потребам суспільства і світовим трендам.

Найчастіше ефект блокування полягає в створенні перешкод зміні правил інституціями, які отримують розподільні вигоди від використання діючих правил. Визначимо досить різноманітні практичні способи блокування потенційно ефективних інституціональних змін: ідеологічні обґрунтування неприпустимості змін, культурні практики і традиції, національний менталітет, фінансові санкції, лобіювання, дозвольні документи, прямий підкуп законодавців або керівників виконавчої влади.

Можливості блокування потенційно ефективних інституціональних змін особливо значні тоді, коли отримувачами вигід від діючих правил виявляється держава, а не приватні організації. Наприклад, багато років в Україні не приймається закон про ринок землі, або багато років блокувався закон про акціонерні товариства. Разом з тим, оскільки неефективні правила, встановлені державою для економічних агентів, можуть привести до ослаблення держави, остання, рано чи пізно, стикається з необхідністю проведення економічних реформ для заміни зручних для влади, але неефективних правил іншими, які

сприяють розвитку [12].

Нова інституціональна економічна теорія розглядає інституціональні зміни через призму ринкових трансакцій, виділивши окремо інституціональний ринок. На цьому ринку здійснюються наявні інституціональні операції, безпосередньо спрямовані на зміну існуючого інституціонального устрою, а також неявні, тобто дії з вибору певного правила, відповідно до якого може бути здійснений обмін або вибір. Оскільки в результаті таких дій змінюється частота використання певних правил, змінюється і режим функціонування цих правил, а отже, відбувається зміна існуючої інституціональної структури.

До явної інституціональної операції можна віднести встановлення нових правил державної реєстрації або акредитації, нового порядку ліцензування занять певним видом діяльності і т. п. Для явних інституціональних операцій істотно те, що вони визначають нове правило, не вказуючи і не зумовлюючи, які саме майбутні трансакції відповідно до нього будуть здійснюватися, фіксуючи тільки тип таких трансакцій. Саме таке завдання правила для певного типу трансакцій є метою укладення явної інституційної угоди.

Суть неявних інституціональних операцій полягає в тому, що разом з конкретно дією неминуче здійснюється і вибір певної інституціональної форми, в якій вона відбувається. Адже будь-яка трансакція можлива в межах певної форми, порядку або алгоритму дій. Економічний агент обирає інституціональну форму трансакції, яку вважає найбільш ефективною серед відомих та доступних. До неявних операцій, наприклад, можна віднести: укладення угоди про взаємодію між учбовими закладами; участь ВУЗів в міжнародних програмах Erasmus, Erasmus +; усні угоди щодо нового порядку взаємодії працівників в організації.

Функціонування інституціонального ринку опосередковано впливає на розповсюдженість конкретних інститутів у визначений період часу внаслідок залежності порівняльної ефективності інститутів від конкретних умов. Ця опосередкованість має місце навіть в тому випадку, коли даний інститут є об'єктом раніше здійсненої операції на інституціональному ринку, тобто індивіди примушується до дотримання відповідного правила силою держави або

внутрішнім контрактом організації.

Для того, щоб здійснилася неявна інституціональна операція, необхідно, щоб кожен учасник знайшов партнера, згідного здійснити операцію саме за відповідною нормою. Однак партнер – зовсім не єдиний учасник операції з придбання права на використання правила: якщо останнє не є самоздійснювальним, для його виконання необхідно також зусилля гаранта правила, тобто певні послуги з примусу до потенційного порушника до виконання укладеної угоди. Наприклад, самотійна домовленість між учасниками дорожньо-транспортної пригоди.

Для успішного функціонування інституціонального ринку економічні агенти мають забезпечити інституціональну рівновагу інституціональних змін. Згідно з визначенням Д. Норта, інституційна рівновага – це така ситуація, в якій при даному співвідношенні сил гравців і даному наборі контрактних відносин, які здійснюють економічний обмін, жоден з гравців не вважає для себе вигідним витратити ресурси на реструктуризацію угод. Відправною точкою будь-якої інституціональної зміни є інституційна рівновага, тобто початковий стан, по відношенню до якого розглядаються інституціональні зміни [62].

У моделі ринку інститутів загальне визначення інституційної рівноваги означає ситуацію відповідності попиту на послуги гарантів певного правила їх пропозиції. Поняття інституційної рівноваги може трактуватися і як локальна категорія, що відноситься до обмеженої групи індивідів і правил, і як глобальна, що відноситься до всієї економіки.

Наприкінці 1980-х – початку 1990-х рр. у ряді країн відбувалися інституціональні зміни різних рівнів і масштабів, починаючи зі змін конституційних правил і закінчуючи численними змінами на рівні приватних інституціональних угод. Економічні реформи можна розглядати як своєрідні інституціональні зміни дискретного характеру.

З позицій інституціональної теорії сформульовано складові критерію економічної системи з перехідною економікою. По-перше, це наявність інституціонального ринку, на якому пропонуються правила функціонування

економічних систем різних типів, а по-друге, значна питома вага неформальних економічних відносин.

В цей же час було сформульовано підходи, які передбачають розробку таких правил функціонування елементів інституціонального середовища й інституціональних угод, що змушують економічних агентів приймати рішення, які підвищують, на думку суб'єкта реформи, ефективність використання ресурсів. Такі часткові втручання мали на меті компенсувати провали (або недосконалість) ринку. Відповідно до теорії Г. Коуза, реформатори повинні концентрувати зусилля на вирішенні трьох конкретних завдань: 1) специфікації прав власності; 2) зниження трансакційних витрат; 3) розвитку конкуренції, враховуючи, що на цій базі приватна активність господарюючих суб'єктів призведе без додаткових зусиль до бажаного росту виробництва [52].

Застосування нової інституціональної економічної теорії до проблем перехідних економік не обмежується наведеною оцінкою досить загального характеру. Практично всі сфери і сектори перехідних економік були і є предметом досить інтенсивного дослідження. Але особлива увага має бути приділена інституціональному розвитку людського капіталу, що націлена на вивчення особливостей здійснення в ньому інституціональних змін.

У світовій історії ще не було періоду, коли людство не відчувало б страху перед тим, куди його може завести здатність продукувати щось нове. Разом з тим, інновації докорінно змінили якість життя. Зростає очікувана тривалість життя, широкого поширення набувають базові послуги охорони здоров'я та освіти, збільшуються доходи більшості людей. Цифрові технології дозволяють компаніям швидко нарощувати або скорочувати масштаби своєї діяльності, розмиваючи межі компаній і кидаючи виклик колишнім моделям національних економік. На цей час суспільство прийшло до висновку, що в перспективі місце в глобальному світоустрої, яке буде займати національна економіка держави, стане визначатися не територією, не природними ресурсами, а людським капіталом. Розвиток інноваційної економіки зумовлюється в значній мірі не тільки ринком праці, але й такими інноваційними факторами розвитку як інноваційний драйв,

підприємництво, вміння уникання ризиків, вибудовування кооперації, наслідування правилам та їх змінювання. Нові бізнес-моделі, цифрові платформи, стрімко виростають з новачків на місцевих ринках у гігантів світового масштабу, часто розташовуючи мінімумом матеріальних активів або кадрів. Поява цієї нової форми виробничої організації ставить за необхідне використання новітніх форм людського капіталу.

Національна економічна система держави не статична система з домінуванням станів рівноваги. Інституціональна рівновага, як і економічна, широко аналізується в традиційній економіці. При цьому визнається, що їх можливо розглядати скоріше як «методологічну фантастику», а не особливість реального світу.

Але інституційний порядок в широкому сенсі є суттєвим для успішності трансформаційних процесів національної економіки, особливо для досягнення позитивних соціальних результатів, які сприяють розвитку людського капіталу. Тому обґрунтування та пошук інституціональних меж розвитку людського капіталу набуває світового значення. У новій інституціональній економіці підкреслюється, що розвиток є похідною від можливостей, принципів і процесів, внаслідок чого формуються нові інститути.

Зважаючи на те, що економічна система держави динамічна, в якій в економічній і політичній сферах відбуваються з різними темпами постійні зміни, економісти все більшу увагу приділяють інститутам. Однак часто застосування інституціонального підходу спрощується, як від початку аналізу у визначенні інститутів, так і в процесі самого аналізу. Такий підхід можна коротко сформулювати таким чином:

- інститути є суттєвим чинником економічного розвитку, але
- інститути – це, перш за все, формальні правила, створені урядом, і, звідси
- держава повинна активно діяти, щоб стимулювати процеси їх розвитку.

Наприкінці XX століття все частіше основою розвитку національних економік визнаються нематеріальні активи. Очевидним є факт того, що працівники стають не просто робочою силою, а дорогоцінним капіталом.

Джерелом двох третин багатства націй є людський капітал. Людський капітал, а саме колективні навички, потенціал громадян, набуває значення одного із ключових чинників економічного зростання та скорочення бідності. Забезпечення загального доступу до якісних базових послуг (медичних, соціального захисту, освіти, працевлаштування) здатне закласти міцний фундамент для того, щоб людина реалізовувала свій потенціал, а національні економіки досягли великих економічних успіхів за рахунок функціонування людського капіталу. І дійсно, отримані нещодавно дані вказують на те, що різниця в рівні доходів між різними країнами світу в великій мірі визначається людським капіталом.

Національне управління країн Європейського Союзу та самого Європейського Союзу вважається інституціоналізованим [73]. Це зумовлено високим рівнем індустріального розвитку цих країн. До них належать Велика Британія, Ізраїль, Німеччина, США, Фінляндія, Франція, Швеція, Японія та ін.

Основними суб'єктами формування і розвитку людського капіталу на макрорівні є держава, та відповідні інститути: система освіти, система охорони здоров'я і підприємства. Об'єктами їх взаємодії виступають, перш за все, процес виховання, освіти, підготовка, перепідготовка і заходи щодо забезпечення здорового способу життя. В цілому наявність такого широкого спектру взаємин у сфері формування і розвитку людського капіталу в силу своєї неоднорідності ускладнює розробку механізму формування і розвитку людського капіталу.

Рішення цієї непростой задачі можна здійснити за допомогою інструментів інституційної теорії, головний акцент якого полягає в аналізі та прогнозуванні ефективних економічних інститутів. І в цьому сенсі, людський капітал буде більш ефективно працювати, якщо будуть відбуватися інноваційні зміни, в результаті яких мають формуватися нові інститути.

Процес інституціональних змін є ключем до розуміння причин, чому певні національні економіки розвиваються більш інтенсивно, а інші відстають. Інституціональні зміни – досить складний процес, який, як і еволюція, є відносно повільним і має поступово витіснити інститути, які не вписуються в нову економічну реальність. Треба визнати, що формальні інститути не можуть бути

змінені незалежно від їх форми. Трансформації формальних правил повинні співіснувати з існуючими (або змінюваними) неформальними обмеженнями. Зважаючи на те, що неформальні інститути змінюються не так швидко, як бажається, формальні інститути потребують ще більший час для поступових змін. Інституційні зміни не є самоціллю, але вони покликані призвести до підвищення конкурентоспроможності національної економіки. З точки зору результатів інституційних змін цікавим є те, як сприймається еволюція економіки і рівень життя в тій чи іншій країні.

Розширення діапазону професійних компетенцій, актуальність нематеріальних активів економіки, підвищення конкурентоздатності засобами модернізації знань і навичок роблять сучасні вимоги до якості людського капіталу більш складним, ніж у минулому. Отже, теорію людського капіталу слід обговорювати.

Характеристики як сучасних, так і майбутніх технологічних та організаційних інноваційних процесів свідчать про те, що певні навички повинні постійно адаптуватися до мінливих умов сучасності. Творче та абстрактне мислення, вирішення проблем і прийняття рішень стають все більш актуальними для формування нових навичок і компетенцій. Крім того, важливу роль відіграє визнання вирішальної ролі людини в процесах управління і процесах виробничих. Таким чином, сучасний світ, внаслідок прискорень, пов'язаних з глобалізацією та ІТ-революцією, породжує проблеми, які можуть бути вирішені лише за умови, коли працівники досягають високого рівня компетенцій у цьому неперервному і диверсифікованому процесі економічного розвитку. Окрім того, різноманітні інституції прикладають багато зусиль у наукових дослідженнях до вивчення та вимірювання економіки знань. Цей етап розвитку базується на поєднанні знань з інноваціями і розглядає їх як фактори росту. Для їх формування необхідно залучати інституції, що стане значним проривом у теорії економічного зростання. Ч. Фриман зазначає, що недоліком новітніх теорій є недостатність певних нових інститутів [100].

Так, наприклад, відтепер перед освітою стоять нові виклики – формувати

навички, які дадуть людині можливість виконувати дедалі ширший спектр нерутинних завдань, розробляти інновації, а також трансформувати інститути та правила. Внаслідок таких інституційних кроків змінюються тренди на ринку праці щодо загальних знань, вмінь та навичок, які можуть бути реалізовані на різних робочих місцях, в різних організаціях. Формується специфічний людський капітал за рахунок змін знань, вмінь і навичок, які можуть бути використані тільки на певному робочому місці, тільки в конкретній фірмі.

Т. Шульц [126] і Г. Беккер [94] в дослідженнях підкреслювали, що в людському капіталі є два компоненти: а) специфічний компонент для конкретної професійної діяльності; б) загальні навички – культура праці, культура комунікацій, загальна грамотність. Вони вказували на те, що найбільш цінним на ринку праці є специфічний людський капітал. Це проявилось в тому, що в країнах, які виходили на певний рівень ВВП на душу населення, спостерігалось зниження зростання продуктивності. Такий феномен пояснюється недосконалістю певних інститутів, що стають недостатньо ефективними, а суспільство їх не змінює.

В сучасних умовах інституціональних трансформацій економічних відносин співвідношення загального і специфічного компонентів людського капіталу докорінно змінюється. Це пов'язано з тим, що на ринку праці пропорції між видами праці зрушуються. Аналітики консалтингової компанії McKinsey & Co попереджають – автоматизація торкнеться всіх, незалежно від країни проживання. Через 13 років шукати нову роботу доведеться 400 млн. людей при оптимістичному сценарії або 800 млн., тобто п'ятій частині всієї робочої сили, – при песимістичному. До таких висновків аналітики прийшли після того, як проаналізували дані про 800 професіях в 46 країнах [54]. Населенню неодмінно доведеться перенавчатися, але без додаткового фінансування з боку держави не обійтися. Причина такого результату полягає у неспроможності людей вчасно змінювати інститути. Звідси виникає потреба в такому людському капіталі, який трансформує інститути та формує нові інститути для себе.

Таким чином, сучасна теорія людського капіталу переходить до концепції, в якій ключовим елементом є активність і здатність до трансформуючих дій,

здатність діяти нерутинно і змінювати середовище.

Багатство країни визначається працею, яка має бути джерелом всіх доходів, та національними ресурсами. Економіка України має перетворитися на економіку, що базується на знаннях, оскільки в іншому випадку вона стане економікою другого або третього гатунку. Продуктивна і надійна праця громадян держави, всієї нації сприяє примноженню національного капіталу. Україна зможе наблизитися до провідних європейських країн в разі, якщо будуть здійснені глибокі трансформації, пов'язаними з економічними питаннями, а також у сфері освіти та навчання.

Слід зазначити, що на початковому етапі інституційних змін в національних економіках неминучим соціальним ефектом стало збільшення безробіття. Механізм цих змін добре відомий і описаний в літературі. Проте належало б очікувати, що після стабілізації перехідної економіки до економічного зростання проблема безробіття буде маргіналізована.

На сьогодні ринок праці потребує інституціональних змін, які пов'язані з вибором людиною діяльності, спрямованої на задоволення матеріальних і нематеріальних потреб. Таким людям потрібні не просто специфічні навички, не просто загальні навички, вони потребують таких навичок, як активна самостійність, тобто вміння самоорганізації, формулювання сукупності власних концепцій, соціальної активності. В контексті теорії Дж. Мейера людина сама створює свої можливості, здатна до «розширеної дії» [117].

Все більше з'являються професії нерутинного характеру, які потребують прийняття рішень, комплексного мислення, дій в умовах складних ситуацій, складних комунікацій, експертного мислення, високого рівня міжкорпоративної та міжособистісної довіри. Установлено, що при високому рівні довіри економічні результати виявляються значно вищими. За теперішніх часів інституціональні зміни все більше засновуються на такому чиннику, як довіра. Спостерігається кореляція між рівнем довіри людей одне до одного та підвищенням ВВП. Адже знижуються витрати на те, щоб подолати існуючі бар'єри. Дані процеси виражаються в грошах і зниженні трансакційних витрат.

Відповідно до теорії довіри, родоначальником якої є Ф. Фукуяма, довіра розглядається як кількісна комплексна характеристика взаємовідносин різних економічних суб'єктів, яка заснована на вигідності економічних результатів взаємодії і на впевненості в їх сумлінності при виконанні своїх зобов'язань [80].

Основні підходи та концепції «довіри» як фактору підвищення ефективності підприємницьких фірм аналізувалися ще на початку XX століття з точки зору теорії Р. Коуза [52]. П. Штомпка розглядає довіру через призму невпевненості людей у майбутньому, зазначаючи, що довіра мобілізує людські дії, заохочує підприємницьку активність по відношенню до інших людей, знижує невизначеність і ризики, пов'язані з людськими діями [129]. За теперішніх часів французькі економісти Я. Алган і П. Кахук доводять кореляцію між рівнем довіри і економічним зростанням. Вони стверджують, що довіра це чинник, що передається від покоління до покоління. Він вже пройшов певну інституціоналізацію в неформальному вигляді, адже практично будь яка комерційна угода містить в собі елемент довіри [92]. У сучасному суспільстві найбільш високий рівень довіри спостерігають у Швеції.

Умови існування людства на сучасному етапі вимагають переходу до нової стратегії розвитку суспільства на основі знань і високоефективних технологій. Найбільш розвинені країни світу зробили свій вибір на користь масових інвестицій в людський капітал, який в сучасну епоху є основним ресурсом економічного зростання, найважливішою умовою соціального і культурного прогресу. Науковцями широко визнано, що в економіці знань ключовим компонентом є людський капітал. Поняття людського капіталу, на відміну від інших виробничих чинників, містить в собі нескінченний ресурс. Його розвиток вимагає інтеграції та підтримки різних інституцій, а саме освітніх, фінансових, державних.

Нові економічні умови розвитку національної економіки України потребують впровадження розробленої моделі інституціональних змін розвитку людського капіталу, в рамках якої на інституціональний розвиток людського капіталу безпосередній вплив чинять такі інститути, як рівень освіти, мотивація,

кваліфікація, професійна діяльність, традиції, релігія, звичаї, виховання, сім'я, ідеологія, менталітет, культура, система покарання, правова система, та опосередкований – базові економічні інститути, такі, як приватна власність, конкуренція, трансакційні витрати, контрактні відносини, ринок.

Процес інституціональних змін розвитку людського капіталу обумовлений причинами, які перебувають в площині а) схильності людини до непрагматичної творчої діяльності та експериментування, як головного джерела соціальних, наукових і технічних змін; б) конфліктів між самими інститутами та їх інерційністю, особливо тими, що склалися в різні історичні та культурні епохи.

Інституціональні зміни залежать від траєкторії попереднього розвитку та визначаються еволюцією поведінкових моделей та економічних агентів. Однак в масову практику увійде лише та інституціональна зміна, вигоди від якого будуть вищими за витрати на перехід до нового правила. Очевидно, такий перехід може бути забезпечений також і шляхом штучного зниження ефективності використання старого правила.

В рамках сформованого інституціонального середовища виникають ідеї інституціональних інновацій, які є рекомбінацією компонентів правил, що утворюють це середовище.

Розроблено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу (рис. 4.4), в якій наведено процес інституціональних змін, що містить еволюцію поведінкових моделей, еволюцію економічних агентів, критерії перехідності, умови для змін, інституціональне та неінституційне середовище, внутрішні та зовнішні чинники впливу на розвиток людського капіталу, результати трансформацій.

Зважаючи на вищенаведене, окреслимо схематичну модель інституціональних змін, що містить такі елементи:

- внутрішні та зовнішні чинники, що детермінують процес змін та впливають на характер і масштаб ефектів трансформації;
- безпосередньо процес інституціональних змін, що охоплює еволюцію систем прийняття рішень, які уможливорюють зміни моделей поведінки та

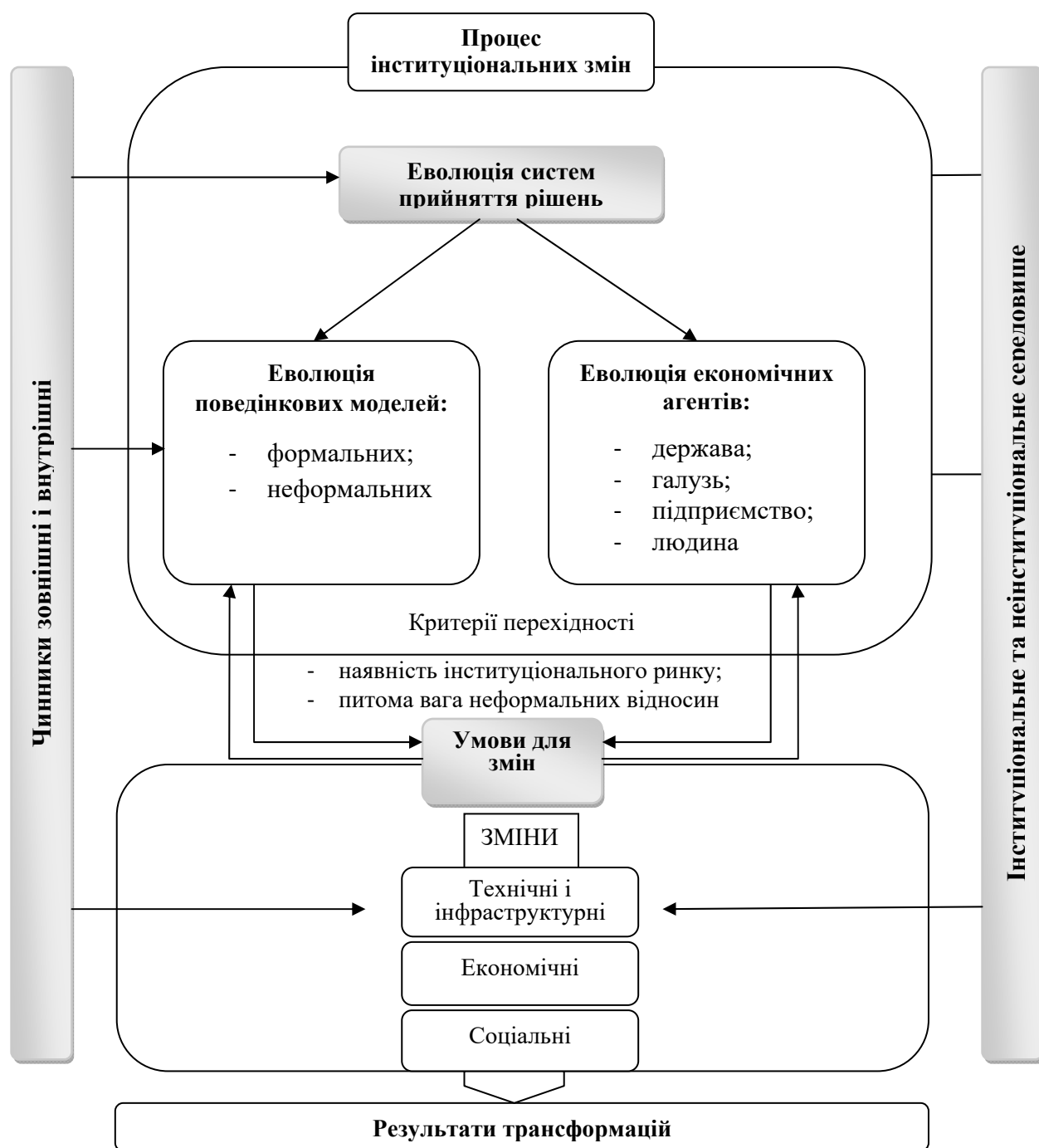


Рис. 4.4. Модель інституціональних змін розвитку людського капіталу

еволюцію економічних агентів;

– наслідки трансформацій, які складаються з технічних, інфраструктурних, структурних та соціальних результатів.

Еволюція поведінкових моделей, а також еволюція економічних агентів викликають певні результати інституціональних змін, і, крім того, формують зворотний зв'язок. Наслідки економічних змін можуть стимулювати або

затримувати процес інституціональних змін, наприклад, вплив зміни структури економіки в напрямку зростання сфери послуг та скорочення промислового сектора.

Слід зазначити, що в зазначеній моделі базисом є трансформація окремих елементів, які взаємно впливають один на одного. Внаслідок цього, у процесі змін відбувається ефект синергії, що сприяє прискоренню процесу в цілому. Однак, якщо процес інституційних змін рухається в іншому напрямку або відбувається з певною затримкою, це впливає також на інші складові процесу змін, в тому числі на очікувані результати. У сучасних визначеннях ключових чинників економічного розвитку вказують на важливість людського капіталу, землі і сировини, технічного прогресу, а також зростання фізичного капіталу. Багато інших факторів є важливими в процесі економічного розвитку країн, що зазнали трансформації.

У моделі (див. рис. 4.4) враховано внутрішні та зовнішні фактори. Внутрішні детермінанти охоплюють географічні, культурні, історичні та економічні. Серед географічних факторів можна назвати географічне положення держави, що сприяють (чи перешкоджають) доступу до інституціональної економіки, а також частково детермінують результати модернізації інфраструктури. Важливим компонентом є добросусідське співробітництво з країнами з усталеною ринковою економікою. Значення має також географічний потенціал у вигляді природних ресурсів, місцевості, виходу до моря. Частково це пов'язано з адаптацією до розвитку туризму, що дає можливість використовувати наявні переваги для стимулювання розвитку цього сектора і інших секторів економіки. Нарешті, просування процесів урбанізації сприяє швидкості та ефективності інституціональних змін.

Розуміння основних закономірностей інституціональних змін розвитку людського капіталу потребує вжиття певних заходів на основі чітко визначених стратегічних цілей та пріоритетів держави, які сприятимуть підвищенню рівня формування, використання й відтворення людського капіталу. Еволюція системи прийняття рішень, що забезпечує зміни моделей поведінки й еволюцію

економічних агентів, відбувається через впровадження інструментів підтримки інституціональних змін для різних економічних агентів (табл 4.5).

Таблиця 4.5

Інструменти підтримки інституціональних змін розвитку людського капіталу в Україні

Економічний агент	Держава
	– соціальна і правова інклюзія; – створення сприятливого для людини життєвого простору; забезпечення безпеки особистості і національної безпеки; – удосконалення чинного законодавства у сфері людського розвитку та підвищення якості життя; – стратегування й розробка нових державних програм (на 5 - 15 років) щодо ефективного розвитку людського капіталу, – розширення спектру соціальних інновацій; – оптимізація організаційної структури органів влади за функціями, що виконує держава; – механізми відповідальності, примусу і контролю за виконанням обов'язків державного службовця; – практика звітування перед громадами; – прийняття етичного кодексу державного службовця; – законодавче і наукове обґрунтування рішень, що приймаються, та їх узгодженість з інтересами усіх контрагентів; – захист екосистем; – впровадження моделі «освіта протягом життя» та підтримка з боку держави розвитку підсистем цієї моделі (онлайн-освіта, неформальна освіта, змішані форми навчання); державні програми підтримки професійної освіти; – впровадження нової моделі формування компетенцій сучасного фахівця; – створення сприятливого бізнес-середовища розвитку ринку праці, підприємництва; – виконання сервісних функцій з обслуговування потреб бізнесу, його підтримка у стратегічних секторах економіки
	Підприємство
	– прийняття реалізація принципів корпоративної соціальної відповідальності бізнесу; сплата соціальної ренти; – прийняття принципів співпраці на умовах державно-приватного партнерства при реалізації суспільно-важливих проектів; – мобілізація власних ресурсів для забезпечення національних інтересів держави; – створення високотехнологічних виробництв і нових робочих місць; – освіта, інноваційність, інвестиції у розвиток, професіоналізм, особиста відповідальність; – раціональне використання природних ресурсів, захист навколишнього середовища; – забезпечення прозорості бізнес-діяльності та аудиторських звітів; – відмова від неформальних платежів, корупційних дій, нелегальної зайнятості; – деофшоризація бізнесу та повернення капіталів з-за кордону; – визнання верховенства формального права

Внутрішні й зовнішні чинники у рамках запропонованої моделі

детермінують процес змін і впливають на характер і масштаб ефектів трансформації. Інструменти, що використовуються економічними агентами різних рівнів, у сукупності формують нову якість життя людини на основі якісного розвитку людського капіталу національної економіки як основного механізму забезпечення стабільного зростання та конкурентоспроможності України у глобалізованому світі.

На рівні людини інструментами підтримки інституціональних змін розвитку людського капіталу в Україні стають наступні:

- виконання формальних правових норм;
- виконання конституційних обов'язків громадянина;
- здійснення усвідомленої й активної діяльності в інтересах країни;
- активна громадянська позиція, здійснення суспільного контролю за діяльністю влади та дотриманням законодавства;
- раціональне споживання ресурсів;
- відмова від неформальних платежів та тіньових доходів;
- особистісний розвиток;
- освіта, інноваційна освіта;
- отримання особливих знань і вмінь.

Найважливішим інструментом стабільного економічного розвитку і довгострокової конкурентної переваги є освіта.

Вона стає однією з найдорожчих соціальних послуг, що фінансується державою. Освіта пов'язана з довгостроковим поліпшенням економічної ефективності, підвищує загальні навички та вміння робочої сили, забезпечує збільшення продуктивності праці; посилює спроможності використовувати існуючу технологію; підвищує спроможність економіки розвивати нові ідеї та технології і сприяє економічному зростанню. Низький рівень освіти сьогодні практично прирівнюється до низького рівня життя [63, с. 113-114]. Високий рівень освіти є більш ефективним запобіжником бідності, ніж матеріальна підтримка населення [58].

Визначимо наслідки трансформацій, до яких відносимо три групи

очікуваних позитивних результатів:

1. Соціальні результати:

- забезпечення свободи та безпеки кожного громадянина України;
- забезпечення освітньої, наукової та культурної реалізації особистості для гідного рівня життя, здоров'я і добробуту кожного громадянина України [68].
- усвідомлення можновладцями, що якість людського капіталу є головною і вищою метою функціонування держави;
- процеси інклюзії, трансформація соціальної структури суспільства сприяють перенесенню акцентів на «людину соціальну», «людину інноваційну» з «людини економічної»;
- глобальна соціалізація, соціальна орієнтація національної економіки стає закономірністю і законом нової ери розвитку. Актуалізація процесів соціалізації інвестицій в людину, соціалізація праці та результатів праці. Визначення результативності економічних процесів відбувається із застосуванням показників людського виміру;
- підвищення темпів зростання соціальної сфери у співставленні з промисловою, збільшення питомої ваги освіти, науки, культури в загальних витратах суспільства;
- інновації, що створює і впроваджує «людина творча», а результатом її творчої праці виступає не тільки новий інтелектуальний продукт, але й інтелектуальний розвиток самої особистості [8, с. 66–67];
- розвиток економіки знань, формування «людини інноваційної», підвищення роль інноваційної праці, збільшення попиту на конкурентоспроможний людський капітал, здатний до креативного мислення та генерації нових знань;
- формування нової моделі трудового життя з новими якісними характеристиками: трансформація та створення віртуального ринку праці, створення нових професій і робочих місць, які потребують інтелектуальної праці; поширення неформальної зайнятості та гнучких форм неповної зайнятості; збільшення сегменту інтернаціонального ринку праці, посилення впливу сегменту

висококваліфікованих спеціалістів як особливого інтелектуального ресурсу розвитку держави [86, с. 140];

- активізація й інтенсифікація міграційних процесів, збільшення відтоку інтелектуального капіталу.

- поява нового типу працівника – працівника знань (інтелектуальний працівник), який, по-перше, володіє власними виробничими засобами такими як інтелект, досвід, навички та уміння, що є невід’ємною частиною їх власника, представляють результат індивідуальних дій людини, зафіксовані його пам’яттю та особливостями внутрішнього світу, що робить людину ключовим ресурсом; по-друге, робітник знань може ефективно працювати лише у взаємодії з іншими працівниками, в тому числі віртуальній, що значно збільшує ступінь особистої свободи людини; по-третє, відмінною рисою робітника знань є його інноваційний потенціал, спроможність до навчання, сприймання нової інформації, спроможність розв’язання складних нестандартних завдань тощо [63, с. 113-114].

2. Інфраструктурні результати. У сфері інфраструктури має відбутися модернізація економічної та соціальної інфраструктури, реалізація нових інфраструктурних інвестицій, модернізація технологічних процесів, включаючи впровадження інноваційних рішень у сфері реалізації інфраструктурних проектів. Що стосується виробничих процесів, очікувані зміни стосуються технологічних удосконалень і впровадження інноваційних рішень. Результати мають носити якісний характер і репрезентувати нові стандарти продукції, виробленої в умовах використання модернізованої інфраструктури, сучасного обладнання та реалізації інноваційних продуктів у виробництво. Процес інституційних змін також має принести нову якість послуг. У кінцевому підсумку має бути кількісне і якісне вдосконалення інфраструктури та підвищення якості продукції та послуг.

3. Структурні результати:

- значне послаблення дії чинників, що гальмують розвиток національної економіки в середньостроковій та довгостроковій перспективі;

- формування глобальної освітньої і наукової інфраструктури та безперервної освіти протягом усього життя через максимальне спрощення

адміністрування та організацію відповідної сучасної інфраструктури та інститутів;

- зростання ролі освіти й науки як головного фактору розвитку та зміцнення конкурентних позицій держав, розвиток науково-освітньої складової інституціонального середовища;

- забезпечення функціонування мережних навчальних співтовариств підвищення якості освіти і кваліфікації людських ресурсів;

- усунення транскордонних перешкод для трансферу знань, технологій, руху товарів.

- розвиток проектів транскордонного співробітництва;

- започаткування програм та ініціатив співпраці та кооперації підприємств на національному й регіональному рівнях, забезпечення законодавчої, організаційної та інформаційної підтримки, створення платформи державної підтримки.

4. Технічні результати:

- підвищення впливу інформаційних технологій і досягнення відповідності розвитку людського капіталу новим сучасним глобальним вимогам: володіння новими інформаційними компетентностями та інформаційною культурою, основою якої є знання та інформація; підготовка суспільства до життя в новому інформаційно-комунікаційному просторі;

- створення української моделі технологічного розвитку на основі широкомасштабного трансферу нових технологій з метою активізації розвитку сектора послуг і фінансового сектору, зменшення трансакційних витрат, підвищення загальної ефективності державних послуг, поліпшення доступу до освіти [68].

Сформована модель інституціональних змін розвитку людського капіталу формулює з інституціональних позицій варіанти критерію перехідності людського капіталу на новий рівень розвитку: по-перше, це наявність в економічній системі країни інституціонального ринку, на якому пропонуються правила, що відносяться до різних типів економічних систем, а, по-друге, питома вага

неформальних економічних відносин. Відбір варіантів інституціональних змін за критерієм ефективності обмежено раціональними економічними агентами і може розглядатися як різновид ринкового відбору.

Визначено вагомі умови для змін, якими виступають середовище та його інституціоналізація, ринкові трансакції, інституціональні операції, інституціональний ринок, інституціональні операції, інституційна рівновага, способи блокування потенційно ефективних інституціональних змін. Результатом впровадження моделі стають нововведення в розвитку людського капіталу, що проходять через фільтр відбору за критерієм ефективності, які з урахуванням ефекту зростаючої віддачі і випадковості первинного вибору набувають масового поширення.

В даному сенсі вищеназвані категорії розглядаються наступним чином.

«Інституціональне середовище» як система базових норм, правил і обмежень, що забезпечують ринкову взаємодію агентів.

«Ринкові трансакції» як обмін правами власності, їх відчуження і привласнення свобод.

«Інституціональні операції» – дії, що здійснюються відповідно до нових економічних умов з метою встановлення нового інституціонального устрою.

«Інституціональний ринок» – умови та місце, де укладаються неявні інституційні угоди, коли економічні (господарські) операції неминуче здійснюються в певній інституційній формі, усі економічні дії допускають множинність правил, за якими їх можна здійснювати, а вибір правил відбувається з безлічі як формальних, так і неформальних інститутів, у відповідності до очікувань господарських агентів.

«Інституціональна рівновага» – така ситуація у взаємодії гравців контрактних відносин на ринку, коли ніхто з них не вважає за потрібне витратити ресурси на перегляд існуючих угод.

«Способи блокування потенційно ефективних інституціональних змін» – визначаються певним переліком обмежень, що блокують інституціональні зміни.

Розроблена модель інституціональних змін розвитку людського капіталу

містить наступні 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 уможлиблюють зміни моделей поведінки та еволюцію економічних агентів; наслідки трансформацій, які складаються з технічних, інфраструктурних, структурних та соціальних результатів. Результатом реалізації елементів моделі інституціональних змін розвитку людського капіталу повинно стати сприяння швидкості та ефективності інституціональних змін в національній економіці.

4.3. Методичний інструментарій визначення рівня розвитку людського капіталу

На підставі проведеного в підрозділі 3.2 аналізу стану та формування людського капіталу надано науково-практичні рекомендації застосування методичного інструментарію щодо визначення взаємозв'язку розвитку людського капіталу та системи інституціонального розвитку країни, отримано результати розрахунку кореляційної матриці.

При визначенні рівня розвитку людського капіталу треба враховувати, що людський капітал, за зовнішнім виглядом, невидимий і тісно пов'язаний з місцем, часом і призначенням, а також ступінь захищеності інтелектуальної власності, власних розробок (патентів, ліцензій, ноу-хау), правові документи на них.

Глобалізація сприяла переміщенню акцентів ближче до ринку покуців, де підвищився рівень поінформованості споживачів та підвищився рівень попиту. Це призвело до більш короткого життєвого циклу продуктів та послуг, завдяки чому нововведення та диференціація продуктів і технологій стали критичними факторами конкурентоспроможності. Існуючі показники та інструменти втратили можливість забезпечити вичерпну та достатню картину ефективності та статусу компанії (країни). Не було конкретних значень, кількісного та якісного опису (які існували, наприклад, для обладнання, запасів) людського капіталу економіки країни. Проблема вимірювання рівня розвитку людського капіталу стала

проблемою при спробі знайти загальноприйнятну форму та критерії визначення.

Наукові дослідження з вимірювання людського капіталу поділяють на п'ять етапів [104]:

Етап 1: розробка базової концепції та її теоретичне обґрунтування.

Етап 2: розробка основних моделей вимірювань для академічних досліджень та розробок.

Етап 3: дослідження зацікавленості в розробці теми дослідників та бізнесу.

Етап 4: падіння академічного і ділового інтересів через відсутність розуміння легкого та базового рівня досліджень та відсутності розуміння ресурсів дослідників.

Етап 5: з 1981 року по сьогодні, коли міжнародний інтерес виріс як до теорії, так і практичного застосування.

Зростання зацікавленості пов'язано з поступовим розумінням державною владою, господарюючими суб'єктами цінності людського капіталу, необхідності визначення рівня розвитку людського капіталу, оцінці його вартості, визначення ієрархічності інвестицій в людський капітал та їх розміру. На відміну від оцінки матеріальних активів, вимірювання людського капіталу у зв'язку зі нематеріальним характером об'єкту, не може бути розглянута за тими ж показниками. Одна з причин – відсутність об'єктивної оцінки та невизначеність майбутніх доходів від інвестицій в даний вид капіталу.

Управлінський підхід до вимірювання людського капіталу спрямований отримати більше інструментів лідерства та управління. Підхід з боку фінансової ефективності інформативно надає дані про витрати країни на створення, підтримку, відтворення, розвиток людського капіталу в країні. Він має на меті підсумувати вкладені зусилля країни по використанню та розвитку наявного людського капіталу у майбутньому.

Нематеріальні активи, включаючи людський капітал, утворюють значну частину капіталу сучасної економіки. Причиною, звичайно, є виробництво сучасних складних послуг та товарів на базі знань. На відміну від ліквідних активів, нематеріальні активи важче вимірювати, управляти та відновлювати.

Якщо в минулому країни завбільшки інвестували у матеріальні закупівлі, машини, обладнання, сировину, то сучасна країна набуває потенціал, використовуючи якісний людський капітал. Коли нематеріальний актив, такий як людський капітал, є найціннішим активом країни, його визначення стає надзвичайно складним.

Такі нематеріальні активи, як бренди, патенти, можуть бути оцінені, наприклад, за допомогою статичних та динамічних конструкцій, створених для цієї мети. Але ці моделі не можуть бути використані для оцінки людського капіталу просто тому, що вони орієнтовані на інші нематеріальні активи, такі як торгові марки, бренди, права інтелектуальної власності, контракти.

Багато хто з дослідників та зацікавлених установ висловлюють занепокоєння щодо об'єктивного та взагалі відображення складу та стану людського капіталу в затвердженій фінансовій та статистичній звітності [112]. Конкретних вимог щодо цього питання у інвесторів та кредиторів не має, але на їх думку, звітність повинна включати звіти про нематеріальні активи, де є розгорнута інформація про людський капітал. Звітність повинна перевищувати традиційне розуміння цінностей країни та брати до уваги розвиток людського капіталу країни, щоб дозволити інвесторам, іншим зацікавленим сторонам набутися своєчасну інформацію про статус країни.

Те ж саме також підтверджуються іншими дослідженнями, які стверджують, що фундаментальне вимірювання та вивчення будь-якої країни з урахуванням статусу людського капіталу має основоположне значення для отримання уявлення про неї на різних етапах розвитку [103]. Складність виразу цінності людського капіталу в країнах, прихильних до розкриття людського капіталу призведе до питання про правильність фінансової звітності органів державного управління, а також релевантності існуючих показників для управління і прийняття рішень з точки зору значущості на рівні держави.

Застосування оцінки людського капіталу для оцінки вартості призвело багатьох керівників до розуміння значимості людського капіталу у прийнятті рішень. Оцінка людського капіталу розглядається скоріше як інструмент для

управління і прийняття рішень, ніж безпосередня оцінка людини.

Е. Фламхольц виказує ідею, що сума людського капіталу, що належить індивідам, є не що інше, як цінність людського капіталу на рівні організації. Значення групи може бути цілком відмінним від суми окремих осіб. Ідея базується на цитаті про спорт, де найкращі особи разом не можуть виграти чемпіонати. Для того, щоб виграти необхідні співпраця всіх членів групи, тренер і підтримка, що в результаті забезпечить перемогу. У цьому прикладі значення групи є більш цінним, ніж сумарна вартість її окремих осіб. Група також має такий же потенціал, як і особистість, а саме - приховані здібності. Це часто згадується, але їх важко виміряти. Е. Фламхольц закликає до важливості організаційної культури при оцінці людського капіталу [104].

Організаційна культура створює умови, в яких люди працюють. Це знаходить відображення в їх поведінці, прийнятті рішень і світових цінностях, сприяє, наприклад, кращому обслуговуванню клієнтів, практиці, рівню продуктивності та інновацій. Це пряме посилення на індивідуальну мотивацію, яка впливає на продуктивність та ефективність. Людський капітал порівнюється і часто поєднується з гудвілом, який визначається як різниця між ринковою вартістю компанії і її балансовою вартістю. На відміну від інвестицій, вартість людського капіталу не падає з року в рік і не наближається до нуля [124].

Більшість нематеріальних активів фактично не втрачають свою вартість, а навіть збільшують її з часом. Тому легко передбачити та узагальнити, що різниця між ринковою вартістю та балансовою вартістю складається з суто нематеріальних активів, наприклад, з капіталу знань. Проте факт, що при визначенні вартості компанії, такі складові як нематеріальні активи, структурований капітал, бренд, імідж бренду, імідж бізнесу, ділові стосунки, патенти, угоди з клієнтами та ряд інших факторів, впливають на комерційний успіх компанії. Людські ресурси включають освіту, шкільну освіту, досвід роботи, інноваційні здібності, кооперативність, гнучкість, ставлення та, наприклад, здатність до змін [125]. Таким чином, капітал знань, талант працівників компанії, людський капітал є лише частиною цього цілого.

Теоретико-методологічні дослідження надали підстави для визначення показників, що описують вплив чинників на розвиток людського капіталу, та їх групування (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

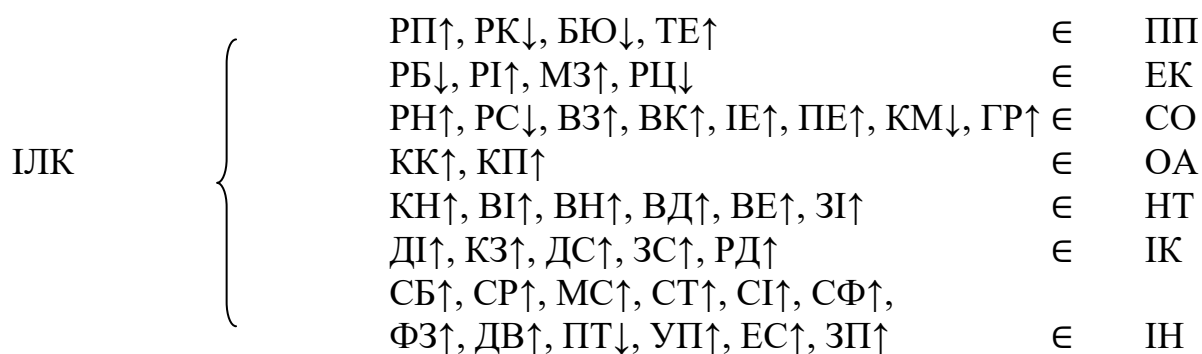
Показники чинників впливу на розвиток людського капіталу національної економіки за групами

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
торгівельно-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

Прийнятний вимір людського капіталу може бути заснований на рівнянні, де вартість праці працівника, оплати праці і інших виплат, буде пропорційна економічній вигоді, наприклад, обороту або валовому прибутку. Але цей підхід не враховує можливості, створених людським капіталом, для розвитку бізнесу або

вимірювання переваг розробки практики та процесів. Загальна проблема полягає в вимірі величини прихованих цінностей: наскільки приховані чинники створення вартості людської капіталу, такі як рідкі навички, унікальні знання, вміння, соціальні навички, неявні знання, могли б краще використовуватися для розвитку країни, якщо вони будуть визнані і будуть виявлені.

Автором висунуто гіпотезу про наявність зв'язку між індексом людського капіталу та розвитком інституціональної системи країни. Цей зв'язок запропоновано описувати за допомогою моделі, що представлена на рис. 4.5.



де ІЛК – індекс людського капіталу, РП – регуляторна політика, РК – рівень корупції, БЮ – рівень бюрократії, ТЕ – торгівельно-економічна політика, ПП – група політико-правових показників, РБ – рівень безробіття, РІ – рівень інвестицій, МЗ – мінімальна зарплата, РЦ – рівень споживчих цін, ЕК – група економічних показників, РН – рівень народжуваності, РС – рівень смертності, ВЗ – витрати на охорону здоров'я, ВК – витрати на культуру, ІЕ – індекс екологічної ефективності, ПЕ – коефіцієнт заміщення пенсій, КМ – коефіцієнт трудової міграції, ГР – гендерна рівність, СО – група соціальних показників, КК – індекс конкурентоспроможності країн, КП – конкурентоспроможність працівників, ОА – група організаційно-адміністративних показників, КН – кількість нових технологій, ВІ – витрати на інновації, ВН – витрати на науку, ВД – витрати на наукові дослідження, ВЕ – витрати на енергозберігаючі технології, ЗІ – захист інтелектуальної власності, НТ – група науково-технологічних показників, ДІ – доступ до Internet, КЗ – комп'ютерне забезпечення, ДС – доступ до систем зв'язку, ЗС – забезпечення системами зв'язку, РД – наявність радіо та телекомунікацій, ІК – група інформаційно-комунікаційних показників, СБ – свобода бізнесу, СР – свобода ринку праці, МС – монетарна свобода, СТ – свобода торгівлі, СІ – свобода інвестицій, СФ – фінансова свобода, ФЗ – фіскальне здоров'я, ДВ – державні витрати, ПТ – податковий тягар, УП – урядова порядність, ЕС – ефективність судової системи, ЗП – захист прав власності, ІН – група інституціональних показників.

Рис. 4.5. Чинники впливу на розвиток людського капіталу

До групи політико-правових показників належать: регуляторна політика, рівень корупції, рівень бюрократії, торгівельно-економічна політика. В групу економічних показників входять рівень безробіття, рівень інвестицій, мінімальна зарплата, рівень споживчих цін. до групи соціальних показників віднесено рівень народжуваності, рівень смертності, витрати на охорону здоров'я, витрати на культуру, індекс екологічної ефективності, коефіцієнт заміщення пенсій, коефіцієнт трудової міграції, гендерна рівність.

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.

При розрахунку надійності цих показників отримано значення коефіцієнту альфи Кронбаха 0,78, що підтверджує узгодженість характеристик всередині групи та можливість їх об'єднання в єдину групу. Зв'язок між показниками показав, що варіантність між ними знаходиться на прийнятному рівні в діапазоні 0,25-0,55.

Коефіцієнт альфа Кронбаха показує внутрішню узгодженість характеристик, що описують один об'єкт, але не є показником гомогенності об'єкта. Коефіцієнт часто використовується в експертних оцінках при побудові тестів і для перевірки їх надійності.

Стандартизований коефіцієнт альфа Кронбаха обчислюється за формулою:

$$a_{st} = N \times \hat{r},$$

де N - кількість досліджуваних компонентів,

$\hat{r}$ - середній коефіцієнт кореляції між компонентами.

Альфа Кронбаха може приймати значення: $> 0,5$ – низька узгодженість, $> 0,6$ – сумнівна узгодженість, $> 0,7$ – достатня узгодженість, $> 0,8$ – добра узгодженість, $> 0,9$ – дуже добра узгодженість.

На підставі висунутої гіпотези розроблено аналітичну модель оцінки розвитку людського капіталу національної економіки, за допомогою якої

розраховується рівень розвитку людського капіталу національної економіки:

$$РЛК = \sum_{i=1}^n ПП_i \times \left(\sum_{j=1}^m EK_j / m \right) \times \left(\sum_{k=1}^p CO_k / p \right) / \sum_{l=1}^q IH_l, \quad (4.1)$$

де РЛК – рівень розвитку людського капіталу;

ПП_{*i*} – *i*-тий показник групи політико-правових показників;

EK_{*j*} – *j*-тий показник групи економічних показників;

CO_{*k*} – *k*-тий показник групи соціальних показників;

IH_{*l*} – *l*-тий показник групи інституціональних показників.

Запропонована автором модель враховує показники розвитку інституціональної системи країни та дозволяє встановити взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та інституціональної системи країни, що дає можливість розробляти прогнози динаміки рівня розвитку людського капіталу від політико-правових, економічних, соціальних, інституціональних змін та визначати державну політику щодо його сталого підвищення.

Для багатофакторних моделей чи явищ доцільно використовувати методи множинного кореляційно-регресійного аналізу, які дають змогу вивчити та кількісно оцінити внутрішні ізовнішні наслідкові зв'язки між утворюючими модель факторами та встановити закономірності функціонування і тенденції розвитку досліджуваної результативної ознаки. В умовах реальної економіки між результативними показниками та чинниками діють вірогідні (стохастичні) зв'язки. Основне завдання кореляційного і регресійного методів аналізу полягає в аналізі статистичних даних для виявлення математичної залежності між досліджуваними ознаками і встановлення за допомогою коефіцієнтів кореляції порівняльної оцінки щільності взаємозв'язку, який має певний числовий вираз.

У якості фактичних даних узято показники індексу людського капіталу 157 країн [131], (додаток Г), які об'єднані у 3 групи за рівнем ІЛК (табл. 4.1), показники розвитку інституціональної системи країни (табл. 4.7) [105], (додаток

И), за основу розрахунку яких узято складові економічної свободи. З кожної групи для побудови матриці обрано 10 індикативних країн. Дані для розрахунку наведені у наступних таблицях. В таблиці наведено показники індексу людського капіталу для країн з високим рівнем ВНД на душу населення.

Таблиця 4.7

Індекс людського капіталу для країн з високим рівнем ВНД на душу населення

Країна	ІЛК	Ранг країни в рейтингу ІЛК
Австралія	0,79	7
Великобританія	0,78	15
Польща	0,75	30
Норвегія	0,77	18
Швеція	0,8	8
США	0,76	24
Фінляндія	0,81	5
Японія	0,84	3
Єстонія	0,75	29
Литва	0,71	37

Високий індекс розвитку людського капіталу спостерігається в таких розвинутих країнах, як Японія (3 місце), Фінляндія (5 місце в рейтингу), Австралія (7 місце в рейтингу). Співставлення з даними про індекс людського розвитку відповідно звіту ПРООН дає наступний результат (рис. 4.6). Не у всіх випадках індекс людського капіталу відповідає індексу людського розвитку, що пояснюється різною методологією визначення показників, яку до того ж розробили зовсім різні світові інституції – Організація об'єднання націй в рамках «ПРООН» та Світовий банк в документі «Проект розвитку людського капіталу». В деяких випадках дані суттєво відрізняються. Так, якщо Норвегія за індексом людського розвитку займає перше місце, то в рейтингу індексу людського

капіталу – тільки 18. Колишні країни Радянського Союзу Естонія та Литва за ІЛР посідають 30 та 35 місця відповідно, за ІЛК – 29 та 37 місця відповідно.

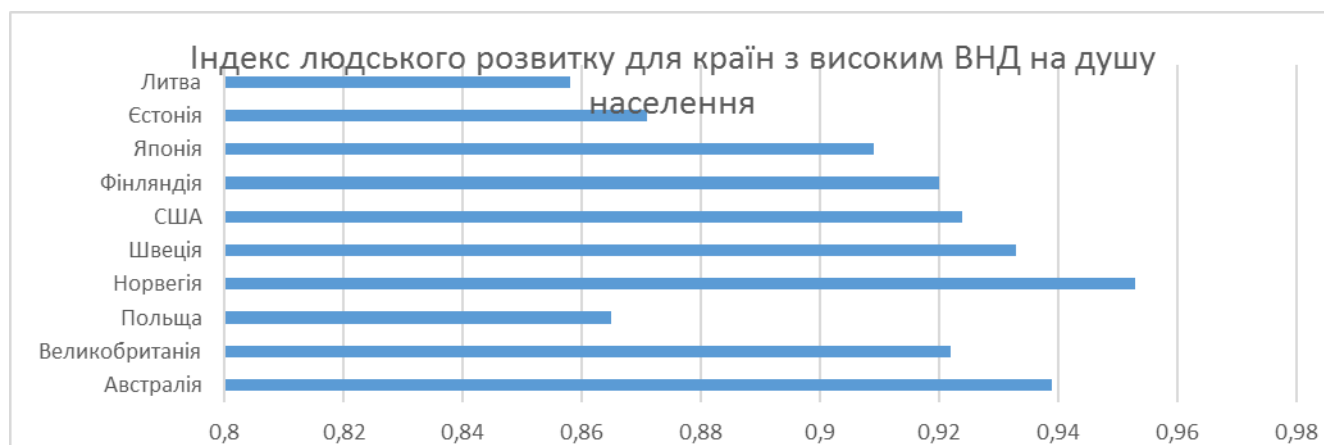


Рис. 4.6. Індекс людського розвитку для країн з високим ВНД на душу населення, 2017 р., побудовано автором за даними [32]

В табл. 4.6 наведені дані, що характеризують розвиток інституціональної системи, для побудови матриці для країн з високим рівнем ВНД на душу населення [105].

Таблиця 4.8

Дані для розрахунку показників розвитку інституціональної системи країн з високим рівнем ВНД на душу населення

Країна	свобода бізнесу	свобода ринку праці	монетарна свобода	свобода торгівлі	свобода інвестицій	фінансова свобода	фіскальне здоров'я	державні витрати	податковий тягар	урядова порядність	ефективність судової	захист прав власності
Змінна	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Австралія	89,1	79,7	87,4	86,2	80	90	84,3	61,2	63	77,4	93,4	78,7
Великобританія	91,1	74,4	85,2	86,9	90	80	53,5	44,4	65,2	79	93,8	92,2
Польща	67,2	63,9	85	86,9	75	70	81,5	47,8	75,9	50,9	56,6	61,8
Норвегія	90,4	54,6	73,9	87,9	75	60	97,8	29,2	56,4	93,6	86	86,4
Швеція	89,3	53,7	83,8	86,9	85	80	96,1	23,2	43,9	92,9	88,2	92,6
США	82,7	91,4	78,6	86,7	85	80	54,8	56,5	65,1	71,9	76,9	79,3
Фінляндія	89,9	50,5	86	86,9	85	80	81,1	2,3	66,5	89,8	82,7	89
Японія	81,7	79,2	85,4	82,3	70	60	49,3	54,1	67,4	79,2	73,2	86
Естонія	75,6	54,8	85,1	86,9	90	80	99,8	52,6	80,7	75,7	83,9	80,4
Литва	73,4	64,5	89,9	86,9	80	70	96,7	63,9	86,4	50,9	66,7	73,8

Побудовано автором за даними [105, 131]

В табл. 4.9 надано показники індексу людського капіталу для країн з середнім рівнем ВНД на душу населення [131].

Таблиця 4.9

Індекс людського капіталу для країн з середнім рівнем ВНД на душу населення

Країна	ІЛК	Ранг країни в рейтингу ІЛК
Киргизстан	0,58	76
Туреччина	0,63	53
Вірменія	0,57	78
Мексика	0,61	64
Таджикістан	0,53	89
Китай	0,67	46
Україна	0,65	50
Румунія	0,6	67
Болгарія	0,68	44
Молдова	0,58	75

В дану групу увійшла Україна, яка посіла 50 місце в даному рейтингу Світового банку. В той же час поряд з Україною спостерігається Китай – 46 місце. Туреччина знаходиться на 53 місці. Країни колишнього радянського простору – Молдова, Киргизстан, Вірменія, Таджикистан – займають 75, 76, 78, 89 місця відповідно.

Дані про людський розвиток для країн з середнім рівнем ВНД на душу населення відображено на рис. 4.7. Співставлення наведених даних з даними про індекс людського розвитку відповідно звіту ПРООН дає наступний результат. В деяких випадках дані суттєво відрізняються. Україна за індексом людського розвитку займає 88 місце за даними ПРООН, яке враховується як середній показник рівня людського розвитку. У групі країн з середнім рівнем ВНД на душу населення серед окреслених вище колишніх країн Радянського Союзу Вірменія займає саме високе місто 83 (на 5 позицій вище за Україну).



Рис. 4.7. Індекс людського розвитку для країн з середнім ВНД на душу населення, 2017 р., побудовано автором за даними [32]

В табл. 4.10 наведені дані, що характеризують розвиток інституціональної системи, для побудови матриці для країн з середнім рівнем ВНД на душу населення [105].

Таблиця 4.10

Дані для розрахунку показників розвитку інституціональної системи країн з середнім рівнем ВНД на душу населення

Країна	свобода бізнесу	свобода ринку праці	монетарна свобода	свобода торгівлі	свобода інвестицій	фінансова свобода	фіскальне здоров'я	державні витрати	податковий тягар	урядова порядність	ефективність судової системи ¹¹	захист прав власності
Змінна	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Киргизстан	73,3	77,9	74,9	74,5	60	50	89,2	58,2	93,8	29,4	22,1	50,2
Туреччина	63,3	47,6	72,3	78,6	75	60	93,6	68,1	74,7	42	54,5	54,7
Вірменія	78,7	69,9	75,8	80	75	70	67,2	80	84,7	40,5	47,4	55,3
Мексика	67,5	59,8	79,2	88	75	60	69,8	78,1	75,7	26,9	39	58,6
Таджикистан	63,4	52,2	69,6	70,6	25	30	90,4	71,4	91,8	38,2	50,3	46,8
Китай	54,9	61,4	71,4	73,2	25	20	85,9	71,6	70,4	47,3	65,4	46,7
Україна	62,7	52,8	60,1	81,1	35	30	75,9	45	80,2	29	29,5	41
Румунія	65,2	66,8	82,8	86,9	75	50	91,1	66,9	87,3	40	59,7	61
Болгарія	64,3	66,1	82,8	86,9	70	60	94,3	60,5	90,9	38,2	42,5	63,6
Молдова	66	39,9	73,2	78,3	55	50	90	56,7	85,3	26,6	26,3	53,5

В табл. 4.11 надано показники індексу людського капіталу для країн з низьким рівнем ВНД на душу населення [131].

Таблиця 4.11

Індекс людського капіталу для країн з низьким рівнем ВНД на душу населення

Країна	ІЛК	Ранг країни в рейтингу ІЛК
Гвінея	0,37	141
Сенегал	0,42	121
Мадагаскар	0,37	140
Непал	0,49	102
Бенін	0,41	127
Гамбія	0,4	130
Ефіопія	0,38	135
Танзанія	0,4	128
Чад	0,29	157
Мозамбик	0,36	148

В дану групи увійшли найбідніші країни сучасного світу – Мозамбик, Гвінея, Мадагаскар, Чад, Ефіопія. У рейтингу індексу людського розвитку вони посідають місця з 152 по 189. Дані про людський розвиток для цих країн надано на рис. 4.8.



Рис. 4.8. Індекс людського розвитку для країн з низьким ВНД на душу населення, 2017 р., побудовано автором за даними [32]

В табл. 4.12 наведені дані, що характеризують розвиток інституціональної системи, для побудови матриці для країн з низьким рівнем ВНД на душу населення [105].

Таблиця 4.12

Дані для розрахунку показників розвитку інституціональної системи країн з низьким ВНД на душу населення

Країна	свобода бізнесу	свобода ринку праці	монетарна свобода	свобода торгівлі	свобода інвестицій	фінансова свобода	фіскальне здоров'я	державні витрати	податковий тягар	урядова порядність	ефективність судової	захист прав власності
Змінна	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Гвінея	54,1	54	71,8	61,2	50	40	61	80,6	65,9	26,9	28,2	32,4
Сенегал	51,5	41,4	84,7	66,7	60	40	58,4	72,7	68,5	42,6	40,4	41,3
Мадагаскар	45,6	41,5	73,4	78	55	50	82,5	92,9	90,3	17,8	21,4	33,2
Непал	64,6	43,5	65,8	66,6	10	30	98,5	87,6	84,2	24,6	36,2	37,5
Бенін	60,7	49,9	84,7	55,6	80	50	49,7	85,6	67,4	30,2	31,3	35,5
Гамбія	54,2	64	63,2	64,7	75	50	0	74	71,9	36,8	38,8	34,4
Ефіопія	40,2	51,3	67,1	60,7	35	20	85,5	90,6	76,5	37,7	37,6	31,1
Танзанія	50	63,9	70,3	76,9	55	50	79	89,8	79,8	31,8	34,7	38
Чад	29,4	40,3	79,9	52,2	60	40	81,9	90,5	44,8	23,1	24,1	25,1
Мозамбик	58	37,8	66,7	76,7	35	50	0	60,7	70,6	28,2	36,3	35,4

Для розрахунку також застосовувалось ранжування країн за валовим національним доходом на душу населення (табл. 4.13).

В групу країн з високим валовим національним доходом на душу населення (від 12 236 дол. США та більше) увійшли Австралія, Австрія, Бельгія, Великобританія, США, Німеччина, Японія, Ізраїль. До групи країн з вище середнього валовим національним доходом на душу населення (від 3 956 до 12 235 доларів США) віднесено Болгарію, Китай, Домінікану, Румунію, Туреччину, Казахстан, Перу, Мексику. Україна займає дещо нижчі позиції, увійшовши до групи країн з нижче середнього валовим національним доходом на душу населення (від 1 006 дол. США до 3 955 дол. США). В даній групі розташувались також Молдова, Киргизстан, Індія [32].

Таблиця 4.13

Класифікація країн за рівнем ВНД на душу населення

Країни			
з низьким ВНД на душу населення (менше 1 005 дол. США)	з нижче середнього ВНД на душу населення (від 1 006 дол. США до 3 955 дол. США)	з вище середнього ВНД на душу населення (від 3 956 до 12 235 доларів США)	з високим ВНД на душу населення (від 12 236 дол. США та більше)
Бенін	Вірменія	Албанія	Австралія
Бурунді	Бангладеш	Алжир	Австрія
Чад	Болівія	Аргентина	Бахрейн
Ефіопія	Гана	Ботсвана	Барбадос
Гамбія	Гватемала	Бразилія	Бельгія
Гвінея	Гондурас	Болгарія	Бруней
Ліберія	Єгипет	Китай	Канада
Мадагаскар	Єль Сальвадор	Колумбія	Чилі
Малаві	Камбоджа	Коста Ріка	Кіпр
Мозамбік	Кот-д'Івуар	Домінікана	Данія
Непал	Індія	Еквадор	Естонія
Руанда	Індонезія	Габон	Фінляндія
Сенегал	Йорданія	Гайана	Франція
Сьєра Леоне	Кенія	Іран	Німеччина
Танзанія	Киргизстан	Ямайка	Греція
Малі	Лесото	Македонія	Ісландія
Уганда	Мавританія	Малайзія	Ірландія
	Молдова	Маврикій	Ізраїль
	Монголія	Мексика	Італія
	Марокко	Намібія	Японія
	М'янма	Панама	Корея
	Нікарагуа	Парагвай	Кувейт
	Нігерія	Перу	Латвія
	Пакистан	Румунія	Литва
	Філіппіни	Росія	Люксембург
	Шрі Ланка	Сербія	Мальта
	Свазіленд	Південна Африка	Нідерланди
	Таджикистан	Тайланд	Нова Зеландія
	Туніс	Туреччина	Норвегія
	Україна	Венесуела	Польща
	В'єтнам	Хорватія	Іспанія
	Ємен	Казахстан	Швеція
	Замбія		Швейцарія
	Камерун		ОАЕ
	Лаос		Великобританія
			США

Для дослідження якісної та кількісної оцінки взаємозв'язків між рівнем розвитку людського капіталу країни та інституціональними чинниками впливу

застосовано багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз:

$$Y = f(\beta, X) + \varepsilon, \quad (4.2)$$

де Y – залежна змінна (ІЛК);

$X = X (X_1, X_2, \dots, X_m)$ – незалежні змінні (ПП, ЕК, СО, ОА, НТ, ІК, ІН);

$\beta = \beta (\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$ – коефіцієнти регресії;

ε – випадкова помилка.

В результаті розв'язання поставленої мети побудовано дванадцятифакторні кореляційно-регресійні моделі для ряду країн, які об'єднані у групи за рівнем валового національного доходу на душу населення, що мають наступний вигляд (3–5):

1) для країн з високим рівнем валового національного доходу на душу населення:

$$Y_1 = 0,36 + 0,05 X_1 + 0,05 X_2 + 0,04 X_3 + 0,06 X_4 + 0,02 X_5 + 0,05 X_6 + 0,06 X_7 + 0,08 X_8 + 0,10 X_9 + 0,04 X_{10} + 0,04 X_{11} + 0,05 X_{12} \quad (4.3)$$

2) для країн з середнім рівнем валового національного доходу на душу населення:

$$Y_2 = 0,28 + 0,04 X_1 + 0,12 X_2 + 0,04 X_3 + 0,03 X_4 + 0,02 X_5 + 0,03 X_6 + 0,04 X_7 + 0,07 X_8 + 0,08 X_9 + 0,05 X_{10} + 0,06 X_{11} + 0,10 X_{12} \quad (4.4)$$

3) для країн з низьким рівнем валового національного доходу на душу населення:

$$Y_3 = 0,19 + 0,02 X_1 + 0,03 X_2 + 0,01 X_3 + 0,05 X_4 + 0,01 X_5 + 0,02 X_6 + 0,01 X_7 + 0,05 X_8 + 0,04 X_9 + 0,07 X_{10} + 0,08 X_{11} + 0,06 X_{12} \quad (4.5)$$

Розрахунок кореляційної матриці надав змогу зробити висновок про значну залежність між результативним показником та факторними величинами.

Коефіцієнт множинної детермінації r^2 становить 0,53, отже результативний показник залежить від 12 факторних на 53%. Коефіцієнт множинної кореляції 0,728 свідчить про тісний зв'язок між показниками і він є істотним та не випадковим (за F-критерієм).

Моделі, побудовані автором показали, що найбільша залежність між індексом людського капіталу та обраними показниками розвитку інституціональної системи країни 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.

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

Взагалі, вимірювання людського капіталу – це процес виявлення, визначення, вимірювання та обміну інформацією про важливість людського капіталу для прийняття рішень [124].

Висновки до розділу 4

В четвертому розділі, відповідно мети дослідження, одержано наступні результати:

1. Проаналізовано ефективність трансформаційних процесів української економіки та оцінено наслідки революційного реформування базисних інститутів суспільства, що призвели до глибинних негараздів у соціальній, економічній,

політичній сфері, зокрема: руйнування виробничого та технологічного потенціалу, втрата довіри до влади з боку населення і бізнесу, падіння соціального рівня життя населення, соціальна незахищеність, поляризація людей за рівнем життя, низький рівень зайнятості населення, низький рівень оплати праці, неефективна системи надання соціальних послуг, відкритість економіки та поява нових негативних соціально-економічних явищ (міграція, відток інтелектуальної і професійної еліти); консервування України на позиції країни «глобальної периферії», масова передача негативних наслідків глобалізації; зниження обсягів ВВП; інфляційні процеси, посилення навантаження на підприємства легального сектору через штучне підвищення мінімальної заробітної плати та підвищення тарифів; непродумана система оподаткування; збереження високих адміністративних бар'єр на вході до підприємництва; ігнорування бізнесом формальних і неформальних норм соціальної відповідальності; структурні диспропорції, технічна відсталість, моральне й фізичне зношення основних фондів, «проїдання» основних фондів, висока енергоємність виробництва, обмеженість власних енергетичних ресурсів, нестача інвестиційних ресурсів; скорочення фінансування інноваційної діяльності; маніпулювання з бюджетними розписами та державним і гарантованим державою боргом, високий рівень криміналізації і тінізації економіки.

2. Обґрунтовано, що зміна базових інститутів, розвиток і оновлення елементів інституціонального середовища зумовлюють потребу в розробці інституціональної моделі нової економі, у якій принципово іншою стає роль людини як ресурсу, носія найбільш потужного і затребуваного капіталу, мотивацій та інтересів. Визначено імперативи побудови моделі розвитку людського капіталу національної економіки: перетворення знань, інтелекту в базовий ресурс економічного розвитку; перетворення інформації в провідний інструмент економічного зростання; перевага третинного сектору економіки; розвиток електронного ринку товарів і послуг, віртуалізація економіки; розвиток хмарних технологій, глобальних мережових комунікацій та їх конкуренції; зміна змісту людського капіталу, через креативність і творчу активність, і зміна його

ролі в суспільному розвитку.

3. 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.

4. 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, які складаються з технічних, інфраструктурних, структурних та соціальних результатів. Інституціональна модель розвитку людського капіталу окреслює перспективи для пошуку шляхів переходу до економіки знань і перетворення людини з фактора виробництва в ціль господарської діяльності.

5. Визначено вагомі умови для змін, якими виступають середовище та його інституціоналізація, ринкові трансакції, інституціональні операції, інституціональний ринок, інституціональні операції, інституційна рівновага, способи блокування потенційно ефективних інституціональних змін. Сформульовано у рамках моделі інституціональних змін розвитку людського капіталу варіанти критерію перехідності людського капіталу на новий рівень розвитку: 1) наявність в економічній системі країни інституціонального ринку, на якому пропонуються правила, що відносяться до 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 впровадження моделі стають нововведення в розвитку людського капіталу, що проходять через фільтр відбору за критерієм ефективності, які з урахуванням ефекту зростаючої віддачі і випадковості первинного вибору набувають масового поширення.

6. За результатами дослідження доведено гіпотезу про наявність зв'язку між індексом людського капіталу та розвитком інституціональної системи країни, на підставі якої розроблено аналітичну модель оцінки розвитку людського капіталу національної економіки. За допомогою моделі розраховується рівень розвитку людського капіталу національної економіки. Запропонована модель враховує показники розвитку інституціональної системи країни та дозволяє встановити взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та інституціональної системи країни, що дає можливість розробляти прогнози динаміки рівня розвитку людського капіталу від політико-правових, економічних, соціальних, інституціональних змін та визначати державну політику щодо його сталого підвищення.

7. За результатами розрахунку кореляційної матриці зроблено висновок про значну залежність між індексом людського капіталу та інституціональними чинниками, де існує тісний зв'язок, який є істотним та не випадковим. За розрахованими коефіцієнтами регресії встановлено якою мірою людський капітал чутливий до мінливості інституціональної системи, що надає змогу оцінити, наскільки та які чинники затримують і прискорюють розвиток людського капіталу, можливість розробляти прогнози зміни рівня людського капіталу. Моделі показали, що найбільша залежність між індексом людського капіталу та обраними показниками розвитку інституціональної системи країни 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.

Результати досліджень за темою дисертації по четвертому розділу опубліковані в роботах [42-50; 77; 78; 109].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Аксенова И. В., Шаповалова В. А. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни инновационных работников. *Бизнес информ.* 2015. № 2. С. 165–167.
2. Актуальні розміри мінімальних заробітних плат у Європейському Союзі <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-aktualni-rozmiry-minimalnyh-zarobitnyh-plat-u-yevropeyskomu-soyuzi>. (дата звернення: 12.01.2019).
3. Альбер М. Капитализм против капитализма / пер. с франц. Мишель Альбер. *Этическая экономия: Исследования по этике, культуре и философии хозяйства*. Санкт-Петербург: «Экономическая школа», 1998. Вып. 4. 296 с.
4. Асалиев А. М., Шубенкова Е. В. Современные тенденции трансформации социально-трудовых отношений. *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток* : у 2 т. Київ : КНЕУ. 2012. Т. 1. С. 74–83.
5. Безробіття в Україні та світі у 2018 році. <http://edclub.com.ua/analitika/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-u-2018-roci>. (дата звернення: 02.07.2018).
6. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 1. С. 43–46.
7. Білик О.М. Витрати на міграцію як інвестиції в людський капітал на особистісному рівні. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2006. № 11 (105). С. 23–31.
8. Білорус О.Г., Лук'янченко Д.Г. та ін. Глобалізація і безпека розвитку: монографія / за ред. О.Г. Білорус. Київ: КНЕУ, 2001. 733 с.
9. Більська О. В. Людський потенціал і оцінка складових його конструкту. *Інноваційний розвиток економіки: проблеми та перспективи* : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. для студентів, аспірантів та молодих вчених, м. Київ, 9–10 вересня 2016 р. Київ, 2016. С. 21–24.
10. Бобух І. Диспропорції нагромадження людського капіталу: взаємний

вплив і шляхи мінімізації. *Економіст*. 2009. № 7. С. 32–35.

11. Боков О. Вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму в контексті досвіду країн Європейського Союзу. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 1. С. 40–44.

12. Болотіна Є. В. Механізм інституціональних змін і перехідна економіка. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. № 4 (21). 2010. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641193-1-visnik-donbaskoi-derzhavnoi-mashinobudivnoi-akademii-21-2010-udk-330837-bolotina-mehanizm-institucionalnih-zmin-pereh.php>. (дата звернення: 10.12.2018).

13. Бондар С. І. Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості. *Ринкова трансформація економіки АПК* : колективна монографія у чотирьох частинах / за ред. П. Т. Саблука та ін. Ч. 1. Соціально-економічні проблеми розвитку села. Київ : ІАЕ, 2002.

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

15. Брюховецька Н. Ю., Чорна Н. Ю. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект: монографія. Київ, 2015. 268 с. URL : ier.donetsk.ua/publish/mono/Bryukhovetska_Cherna.pdf (дата звернення: 25.12.2018).

16. Будаговська С., Кілієвич О., Луніна І. Мікроекономіка та макроекономіка : підручник. Київ : «Основи», 2001. 517 с.

17. Буковинська М. П. Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2012. № 3 (130). С. 187–191.

18. Веблен Т. Теория праздного класса / перевод с английского ; под ред. В. В. Мотылева. Москва : изд-во «Прогресс», 1984. 367 с.

19. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия : Всемирный банк. DOI:10.1596/978-1-4648-1328-3.

20. Гаман Г. В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису

економічного мислення. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. праць. Спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. Київ : КНЕУ, 2012. Т. 1. С. 240–246.

21. Гесць В. М., Семиноженко В. П. Інноваційні перспективи України. Харків : Константа, 2006. 272 с.

22. Глобальний аналіз базових макроекономічних показників України (2013–2018 рр.). ГО «Публічний аудит». URL: publicaudit.com.ua/reports-on-audit/globalnyj-analiz-bazovyh-makroekonomichnyh-pokaznykiv-ukrayiny-2013-2018-rr/ (дата звернення: 30.01.2019).

23. Голікова Н. В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання. Інноваційний фактор сталого економічного зростання. Київ, 2002. 128 с.

24. Гришнова Е. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1 (21). С. 85–96.

25. Грішнова О. А. «Людський капітал» в системі економічних категорій. *Вісник КНУ. «Економіка»*, 2001. Вип. 49. С. 34–39.

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

27. Громадська спілка «Економічний дискусійний клуб». URL: <http://edclub.com.ua/analitika/spozhyvchi-ciny-na-osnovni-vydy-produktiv-harchuvannya-v-ukrayini-ta-okremyh-krayinah-1> (дата звернення: 29.01.2019).

28. Гуменный Д. Шеринговая экономика – новая модель потребления, "&стратегии". № 4. 2014. URL: <http://www.management.com.ua/qm/qm198.html>. (дата звернення: 11.07.2018).

29. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. М. : АСТ, 2001. 602 с.

30. Демографічні показники: Україна–ЄС. <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-demografichni-pokaznyky-ukrayinayes>. (дата звернення: 07.11.2018).

31. Державна статистична служба України. Офіційний сайт. URL:

<http://www.ukrstat.gov.ua/>.

32. Джахан С. и др. Индексы и индикаторы человеческого развития : Обновленные статистические данные 2018 др. 2018. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ru.pdf. (дата звернення: 12.11.2018).

33. Дмитрук С. М. Вплив корпоративної культури на формування та використання людського капіталу. Соціально- економічні аспекти промислової політики. *Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие* : сб. науч. трудов : в 3 т. Донецк : Ин-т экономики промышленности. 2006. Т. 2. С. 252–259.

34. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Циренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург : Наука, 1999. 309 с.

35. Доклад о мировом развитии 2002 года. Создание институциональных основ рыночной экономики. Всемирный банк / пер. с англ. Москва, 2002. 240 с.

36. Долан Е. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель. Санкт-Петербург : Автокомп, 1992. 496 с.

37. Индексы и индикаторы человеческого развития. Обновленные статистические данные 2017. ПроООН. URL: https://ru.scribd.com/document/405185585/2018-human-development-statistical-update-es-pdf?language_settings_changed.

38. Индексы и индикаторы человеческого развития. Обновленные статистические данные. 2018. ПроООН. URL: https://ru.scribd.com/document/405185585/2018-human-development-statistical-update-es-pdf?language_settings_changed. (дата звернення: 28.01.2019).

39. Кінаш І. П. Програмно-цільовий метод як цільовий інструмент розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери України. *Фінансовий простір*. 2015. № 1. С. 160–164.

40. Кір'ян Т., Куліков Ю. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 4. С. 26–31.

41. Коефіцієнт заміщення у системах нарахування пенсій України та інших країн світу. <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-koeficiyent-zamishchennya-u-systemah-narahunnya-pensiy-ukrayiny-ta>. (дата звернення: 13.11.2018).

42. Коломиец В. Н. Влияние институциональных трансформаций на национальную экономику. *Фінанси, аудит та соціальна економіка: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Львів, 23 лютого, 2019. Львів : ЛЕФ, 2019. С. 25–28.

43. Коломиец В. Н. Возможные институциональные модели развития глобальных экономик *Глобалізація сучасного світового господарства: стан, проблеми, ефективність* : збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених, м. Київ, 23 лютого 2019 р. Київ : Аналітичний центр «Нова Економіка», 2019. С. 10–14.

44. Коломієць Вікторія Миколаївна. Людський капітал : від теорії до практики : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 160 с.

45. Коломієць Вікторія Миколаївна. Розвиток людського капіталу національної економіки : інституціональний підхід : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 360 с.

46. Коломієць В. М. Вплив змін в інституційній системі на формування людського капіталу національної економіки України. *Ефективне управління економікою: теорія і практика* : Матеріали науково-практичної конференції, м. Рівне, 15-16 березня 2019 р. Херсон : Видавництво «Молодий вчений», 2019. С. 9–12.

47. Коломієць В. М. Зміна інституціональної моделі людського капіталу національної економіки України. *Вісник ОНУ: Серія «Економіка»*. Одеса : ФОП Головка О. А., 2018. Том 23. Випуск 8 (73) 2018. С. 39–42.

48. Коломієць В. М. Людський капітал і проблеми його розвитку в умовах національної економіки. *Людина та суспільство: економічний та соціокультурний розвиток* : зб. наук. праць. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт»,

2019. Вип. 3. С. 43–52.

49. Коломієць В. М. Моделирование развития человеческого капитала в институциональной среде для обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*: зб. наук. праць. Одеса : ОНЕУ, 2019. № 2. С. 13–32. URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2018/256/pdf/13-32.pdf>. (дата звернення: 07.03.2019).

50. Коломієць В. М. Трансформація людського капіталу як економічного потенціалу національної економіки України. *Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 02 бер. 2019 року / відп. за випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2019. С. 32–34.

51. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування : монографія. Київ : КНЕУ, 2004. 184 с.

52. Коуз Р. Природа фирмы. Теория фирмы / ред. В. М. Гальперин. Санкт-Петербург : Экономическая школа, 1993. 346 с.

53. Кошулько О. П. Удосконалення системи управління людським капіталом на підприємствах засобами впровадження сучасних організаційно-економічних механізмів. *Економіка. Фінанси. Право*. 2008. № 10. С. 7–11.

54. Красильникова Ю. К 2030 году автоматизация лишит работы 800 млн. человек по всему миру. URL: https://hightech.fm/2017/11/30/automation_2030. (дата звернення: 05.10.2018).

55. Кузьмінов С. Поле взаємодії як продукт функціонування інституцій. Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність : матер. II між нар. наук.-практ. конф. / [за заг. ред. А.А. Ткача]. Мелітополь : МІДМУ ГУ «ЗІДМУ», 2007. С. 63–70.

56. Леоненко М. П., Черепніна О. І. Сучасні економічні системи : навч. посібник. Київ : Знання, 2006. 429 с.

57. Лібанова Е. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток. *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 2 (14). С. 3–15.

58. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних

викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 24–38.

59. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.

60. Макарова Е. В. Образование в модернизированном обществе: цели и приоритеты для Украины. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1 (21). С. 37–47.

61. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник для дистанційного вивчення. Київ : Університет «Україна», 2007. 306 с.

62. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. Київ : Основи, 2000. 189 с.

63. Пальчук О.І. Розвиток людських ресурсів як умова сталого розвитку суспільства. *Економіка і суспільство*. 2018. №14. С. 112-119.

64. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/category/informatsiya/byudzheth/analitika/>. (дата звернення: 03.02.2019).

65. Пивоваров М. Г. Механізм порівнювання інтегрованих показників розвитку малого та середнього бізнесу в Україні з аналогічними показниками різних країн. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2016. № 4-5. С. 86-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2016_4-5_17. (дата звернення: 12.09.2018).

66. Позиції України в рейтингу екологічної ефективності у 2018 році. <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciyi-ukrayiny-v-reytingu-ekologichnoyi-efektyvnosti-u-2018-roci>. (дата звернення: 03.02.2019).

67. Порохня В. М., Радєва М. М., Кузнецов В. І. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на макроекономічні процеси в державі. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2017. № 2. С. 22–25.

68. Про Стратегію впровадження моделі збалансованого розвитку України до 2030 року: Проект закону України від 20.08.2018 № 9015-1. URL:

http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH6YF1AA.html.

69. Радева М. Институциональная основа структурных изменений в экономике / М.М. Радева // *Nierownosci społeczne a wzrost gospodarczy. Uwarunkowania instytucjonalne* / Uniwersytet Rzeszowski. – 2009. – Z. 15. – С. 127–132.

70. Радева М. Интеграция Украины в международное финансовое пространство: тенденции и перспективы. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*. 2016. № 48. С. 46–55.

71. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту. *Економіка та держава : міжнародний науково-практичний журнал*. 2015. № 11. С. 28–32.

72. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: сучасний стан, напрями якісного вдосконалення. *Економіка розвитку*. 2012. № 4 (64). С. 40–45.

73. Сардак С. Е. Побудова національної політики розвитку людських ресурсів у глобальній економічній системі. *Економічний простір* : зб. наук. пр. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. Вип. 38. С. 27–33.

74. Скалозуб В. В., Жуковицкий И. В., Клименко И. В., Заец А. П. Создание интеллектуальных систем поддержки принятия решений в единой автоматизированной системе управления грузовыми железнодорожными перевозками Украины. *Систем. технології*. 2018. № 3. С. 153-162.

75. Співвідношення податків та ВВП у Євросоюзі та Україні <http://edclub.com.ua/analitika/rubryka-cikavo-znaty-spiivvidnoshennya-podatkov-ta-vvp-u-uevrosoyuzi-ta-ukrayini>. (дата звернення: 15.11.2018).

76. Стрижак О. О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції. *Економіка розвитку*. 2012. № 1 (61). С. 24–31.

77. Ткач А., Радева М., Коломієць В., Рекун І. Институциональные трансформации экономических систем. *Трансформаційні процеси в економіці: інституціональний контекст* : монографія / за ред. Радевої М. М. Мелітополь, 2018. С. 61–122. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.

78. Ткач Т. В. Психолого-педагогічні умови формування інституціональної

моделі освітнього простору особистості. *Інституціональні трансформації в економіці України* : монографія / за заг. ред. Коломієць В. М. Мелітополь, 2017. С. 228–244.

79. Фридман Т. Плоский мир. Краткая история XXI века. М.: АСТ, 2007. 608 с.

80. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. Москва : ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.

81. Хромов М. І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу. *Економіка та держава*. 2010. № 1. С. 57–61.

82. Цимбал О. І. Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2 (10). С. 125–133.

83. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А.А. Цыренова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2006. – 166 с.

84. Что такое эра Просумент-бизнеса? 2018. URL www.bolshoyvopros.ru/.../1179084-что-такое-prosument-kto-ta.. (дата звернення: 11.09.2018).

85. Чухно А. А., Юхименко П. І., Леоненко П. М. Сучасні економічні теорії : підручник. Київ : Знання, 2007. 878 с.

86. Шахно А. Ю. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Випуск 20. Частина 3. С. 139-140.

87. Шашина М. В. Тенденції змін інституціонального середовища України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. 12/5. С. 26–31. URL : http://konferencia.com.ua/images/_archieve/2018/efp%2012-5%202018.pdf (дата звернення 28.12.2018).

88. Швець І. Б., Позднякова С. В. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах. Донецьк : Норд-Пресс, 2011. 172 с.

89. Якубенко В.Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці :

монографія. К. : КНЕУ. 2003. 252 с.

90. Яценко В. М., Кошулько О. П. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект. *Фінанси України*. 2007. № 5. С. 48–54.

91. 2018. Index of economic freedom. URL: https://www.heritage.org/index/pdf/2018/book/index_2018.pdf

92. Algan Y., Cahuc P. Trust, Growth and Well-being: New Evidence and Policy Implications. 2013. URL: <http://www.yann-algan.com/app/uploads/2016/10/Algan-et-Cahuc-2013-2.pdf>. (Accessed: 27.04.2018).

93. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*. 2018. № 6 (2). P. 1–18. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.

94. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago : University of Chicago Press. 1964. DOI: <https://doi.org/10.1177/000271626536000153>.

95. Becker Gary S. Human Capital. New York : Columbia University Press. 1964. 380 p.

96. Boronos V., Plikus I., Aleksandrov V. Financial and accounting approaches to definition of the intangible factors impact on the value of the company. *EconomicAnnals-XXI*. 2016. 160 (7-8). P. 121-125. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V160-24>.

97. Bosman R., Rogers R. What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption. *Harper Busines*. 2010. URL: <https://www.amazon.com/Whats-Mine-Yours-Collaborative>. (Accessed 17.07.2018)

98. Brian Beers Bio. How Human Capital Can Affect You Financial. 2018. URL: <https://www.thebalancesmb.com/the-sharing-economy-and-how-it-changes-industries-4172234>. (Accessed 18.08.2018).

99. Devices used to access the internet in the United Kingdom (UK) in 2018. 2018. URL: <https://www.statista.com/statistics/387447/consumer-electronic-devices-by-internet-access-in-the-uk/>. (Accessed 12.01.2019).

100. Freeman Ch. The economics of technical change. *Cambridge Journal of Economics*. 1994. № 18. P. 463–514.
101. Global Human Capital Trends 2014. *The World Economic Forum*. URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/arg_hc_global-human-capital-trends-2014_09062014%20\(1\).pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/arg_hc_global-human-capital-trends-2014_09062014%20(1).pdf). (Accessed 11.08.2018).
102. Henten A. H., Windekilde I. M. Transaction costs and the sharing economy, Emerald Insight INFO. 2016. Vol. 18 (1).
103. Hussi T., Ahonen G., (2002) Managing intangible assets – a question of integration and delicate balance. *Journal of Intellectual Capital*, 2002.
104. Flamholtz E. G., Bullen M. L., Hua W. Human resource accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 2002. URL: <https://www.freetheslaves.net/>. (Accessed 11.10.2016).
105. Index of economic freedom. The Heritage Foundation. 2018. URL: https://www.heritage.org/index/pdf/2018/book/index_2018.pdf. (Accessed 22.01.2019).
106. Investopedia. 2018. URL: https://www.facebook.com/pg/Investopedia/about/?ref=page_internal. (Accessed 15.12.2018)
107. Kelly Kevin. New Rules for New Economy, 10 Radical strategies for connected world, *Middlesex*. 1998. URL: <https://kk.org/mt-files/.../KevinKelly-NewRules-withads.pdf>. (Accessed 07.08.2018).
108. Kolodny L. Jay-Z backed Jet Smarter raises \$105 million to become Uber for private jets. 2016. URL: <https://techcrunch.com/2016/12/12/jay-z-backed-jetsmarter-raises-105-million-to-become-uber-for-private-jets/>. (Accessed 14.09.2018).
109. Kolomiets Viktoriia. Structuring human capital from the point of view of institutional theory. *Соціально-економічний розвиток України: цивілізаційний вибір* : зб. мат. конф. / за заг. ред. М. М. Радєвої, В. М. Коломієць. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. С. 65–67.
110. Kozlowski A., Kristofik P. Government system as a constraint to the growth of entrepreneurship in Belarus and Ukraine. *International relations 2017: current issues*

of world economy and politics. 2017. P. 614–625.

111. Kurasz J., Mołębiewski M. Ekonomia współdzielenia to początek ery prosumentów. 2016. URL: <https://www.pwc.pl/.../2016/2016-02-23-ekonomia-wspoldzi..> (Accessed 16.08.2018).

112. Kwiatkowski Bartosz. Ekonomia współdzielenia to początek ery. 2016. URL: <https://www.pwc.pl/.../2016/2016-02-23-ekonomia-wspoldzi..> (Accessed 05.10.2018).

113. Lahelma E., Lallukka T., Laaksonen M., Saastamoinen P., Rahkonen O. Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. *Journal of Epidemiology Community Health*. 2012. 66 (6). P. 80–87.

114. Lee B., Canibano L., Marr B. An Accounting Perspective on Intellectual capital. In: *Perspective on Intellectual capital*. Burlington USA : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005.

115. Łuba P., Kwiatkowski B., Senger K., Tomkiewicz E. Współdziel i rządź! Twój nowy model biznesowy jeszcze nie istnieje. 2016. URL: <https://www.pwc.pl/.../ekonomia-wspoldzielenia-1-raport-pw...> (Accessed 19.07.2018).

116. Mahmood H., Alkahtani N. Human resource, financial market development and economic growth in Saudi Arabia: a role of human capital. *Economic Annals-XXI*. 2018. № 169(1-2). P. 31–34. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>.

117. Meyer J., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*. 1977. № 83(2). P. 340–363.

118. Miller D. What Is the Sharing Economy (and How Is it Changing Industries)? 2018. URL: <https://www.thebalancesmb.com/the-sharing-economy-and-how-it-changes-industries-4172234>. (Accessed 22.09.2018).

119. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings. Stanford : Junipero Serra Blvd, 1974. 67 p.

120. Radieva, M. Institutional Modernization of the Global Economy. *Baltic Journal of Economic Studies*, Vol 4, No 5 (2018). Riga: Publishing House «Baltija Publishing», 2018, p. 283 – 291. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>.

121. Richter C., Kraus S., Brem A., Durst S., Giselbrecht C. Digital

entrepreneurship: Innovative business models for the sharing economy. *Creativity and Innovation Management*. 2017. № 8. P. 65–85.

122. Rifkin Jeremy. The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism Paperback. New York, 2015.

123. Roslender R. The prospect for satisfactorily measuring and reporting intangibles. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2009.

124. Roslender R. So tell me again.. just why would you want to account for people? *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2000.

125. Schultz T. Investment in Human Capital. New York, 1971.

126. Schulz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March, № 51. P. 1–17.

127. Smit A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 2000. URL: <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf>. (Accessed 14.06.2018)

128. Sundararajan A. The Sharing Economy: the End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. 2016. 256 p.

129. Sztompka P. Trust and Emerging Democracy. *International Sociology*. 1996. Vol. 11. №. 1. P. 37–42.

130. Thaler R. Misbehaving: The Making of Behavioral Economics. New York : W. W. Norton, 2015.

131. The Human Capital Project. World Bank. 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33324RU.pdf?sequence=13&isAllowed=y>. (Accessed 18.12.2018).

132. Von Weizsäcker E., Wijkman A. Come on!: Capitalism, Short-Termism, Population and the Destruction of the Planet. New York : Springer, 2018. URL: <https://www.worldcat.org/title/come-on-capitalism-short-termism-population-and-the-destruction-of-the-planet/oclc/1012106970> (Last accessed: 15.01.2019).

РОЗДІЛ 5

КОНЦЕПТУАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

5.1. Механізм управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки

Аналіз сучасних наукових підходів до завдання дослідження доводить сконцентрованість на управлінні розвитком людського капіталу на основі традиційної моделі економічного зростання, яка розглядає людський капітал як засіб впливу на соціально-економічні процеси та ресурс, що стає технологічним фактором використання нових сучасних технологій, підвищення конкурентоспроможності, продуктивності і ефективності з метою збільшення валового доходу [26, с. 60]. Зміст поняття зводиться до того, що людський капітал є запасом природних або придбаних в результаті інвестування здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації і мобільності індивіда, використання якого в економічній діяльності дає людині і всім користувачам певні доходи.

З цих позицій науковці визначають, що управління розвитком людського капіталу ставить за мету: підвищення рівня реалізації трудового потенціалу особистості [111, с. 304]; створення умов для ефективного використання і розвитку робочої сили [105, с. 137]; підвищення результативності праці та її творчий характер за рахунок якісних та кількісних характеристик складових елементів людського капіталу [19, с. 24]; використання знання персоналу з метою збільшення активів, в першу чергу нематеріальних [9]; підвищення інноваційної активності відповідно зі стратегією розвитку [26, с. 225]; соціальний і економічний розвиток держави на основі якісного й кількісного зростання людського капіталу в усіх структурах суспільства, у тому числі в суб'єктах підприємницької діяльності [29, с. 53]; активізація потенціалу людини як найпотужнішого фактору підвищення конкурентоспроможності, базової

передумови досягнення економічного зростання держави [2].

Невідповідність традиційної моделі економічного зростання сучасним вимогам виявляється в тому, що з її контексту зник саме людський чинник, і це породжує значні соціально-економічні загрози для розвитку суспільства. Запропонований у нашому дослідженні підхід ґрунтується на концепції людського розвитку, відповідно якої людина розглядається як основна мета – вхідний і кінцевий вектори соціально-економічного прогресу, а людський капітал уособлюється в людині та являє собою джерело майбутніх задоволень та/або заробітків [2; 16, с. 250; 108, с. 303; 117, с. 162]. Показник щастя людини стає основою оцінювання ефективності усіх процесів ведення господарської діяльності за умови людиноцентричної моделі розвитку [104]. Теоретичне дослідження інституціональної системи розвитку людського капіталу, сучасна концепція людського капіталу, а також аналіз сучасного стану предмета дослідження визначили необхідність розробки механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки.

Питання управління людським капіталом на різних економічних рівнях досліджувалися у роботах вітчизняних і закордонних учених, але без урахування інституціонального підґрунтя цього процесу. Підходи до управління людським капіталом спираються на еволюцію наукових концепцій: класичну теорію використання трудових ресурсів М. Вебера А. Файоля, Г. Форда; теорії управління людськими ресурсами А. Маслоу, Д. Ханта, Ф. Герцберга; управління на основі принципів наукової організації праці Ф. Тейлора, Г. Емерсона і Ф. Гилбрета; гуманістичний підхід Е. Мейо, М. Фоллета, Г. Саймона.

О. Амосов, Н. Гавкалова зосереджуються на ініціації процесів інтелектуалізації людського капіталу, які прямо впливають на процеси його формування [1]. О. Кендюхов обґрунтував організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства [27]. О. Каменська обґрунтовує концепцію управління людським капіталом промислового підприємства з метою підвищення його інноваційної активності відповідно зі стратегією розвитку [26].

Механізм управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки можна представити як систему формалізованих правил і неформалізованих норм реалізації економічних відносин суб'єктів різних рівнів, що реалізуються через сукупність інструментів, заходів, засобів, норм, стимулів, і за допомогою засобів відповідної координації забезпечує інституціональну мету згідно з суспільно визначеним стандартом. Економічний механізм являє собою необхідний взаємозв'язок, що виникає між різноманітними економічними явищами в межах однієї системи, та забезпечує трансформацію певних вхідних умов у необхідні процеси. Механізм представляє собою сукупність економічних та політичних дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей і завдань збалансованого розвитку через інституціональні, нормативно-правові та бюджетні зміни.

Науково-методичний підхід до формування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки передбачає:

1) обґрунтування економічних законів та принципів, що визначають теоретичну сутність складових механізму;

2) упровадження механізму на національному рівні економіки і його комплексну реалізацію на галузевому, регіональному, організаційному та особистісному рівні з урахуванням глобальних тенденцій розвитку;

2) застосування визначених теоретичних важелів (законів і принципів управління) з метою вибору практичних важелів (методів й інструментів управління) відповідно рівням економіки, що дає змогу впливати на об'єкт управління – інститут – для забезпечення еволюції інституціональних правил;

3) урахування рівнів динаміки економіки – рівень інститутів і рівень інституцій – для забезпечення підпорядкованості організаційних змін інституціональним перетворенням для вирішення суспільних і приватних цілей людського капіталу через створення системи стимулів і протидія у процесі прийняття рішень щодо розвитку людського капіталу.

Виходячи з обґрунтованих науково-методичних положень дисертації

розроблено структуру механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки (рис. 5.1).

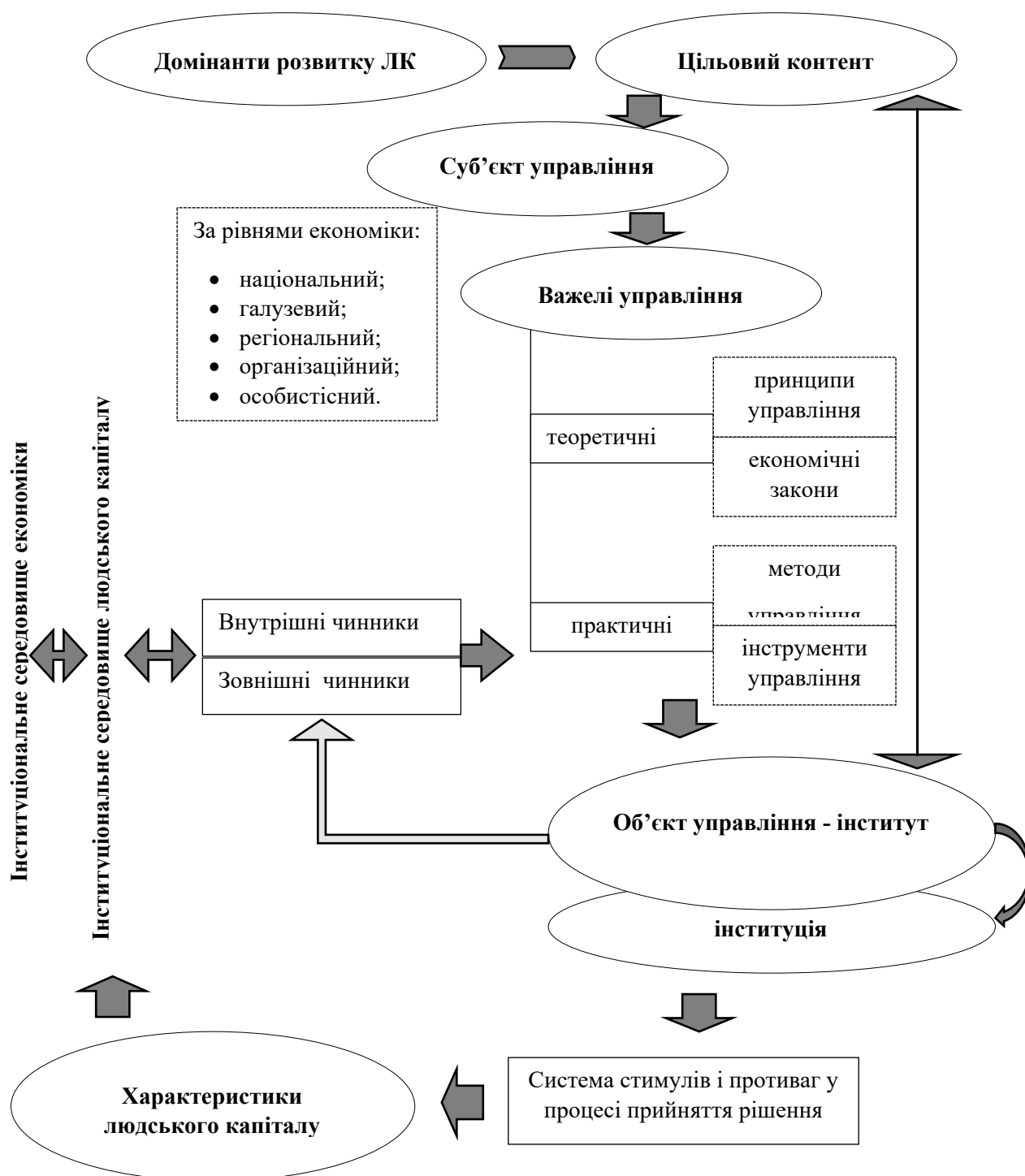


Рис. 5.1. Структура механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки

Впровадження механізму управління інституціональною системою дозволить досягти мети розвитку людського капіталу у задоволенні матеріальних,

соціальних і духовних потреб людини, загальної й професійної освіти, розвитку його здібностей, талантів.

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 і освіченої нації, підвищення особистого освітньо-професійного рівня; сприяння обміну інноваційними знаннями та інформацією; зміцнення довіри до суспільних інституцій і влади.

Механізм управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки формується і функціонує відповідно до соціально-економічних законів, відбиває існуючу систему виробничих відносин та спрямований на задоволення економічних інтересів суб'єктів механізму в процесі формування, використання і розвитку людського капіталу. Теоретичною основою механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки є набір підходів для управління елементами людського капіталу:

- системний підхід дає можливість виявлення здібностей об'єкта бути одночасно єдиним і неподільним цілим й у той же час мати безліч проявів через складові [26];

- ситуаційний підхід, пов'язаний з необхідністю встановлення взаємозв'язку між типом сформованої ситуації й застосованістю до неї конкретних технологій і методів управління. Виділення особливостей і здійснення оцінки людського капіталу, а також коректування його елементів передбачається здійснювати диференційовано з використанням арсеналу методів управління кожною конкретною ситуацією в певний інтервал часу [27];

- процесний підхід;

- динамічний підхід;

- інноваційний підхід, що передбачає стимулювання внутрішнього трансферу результатів інноваційної діяльності.

На основі узагальнення наукових досліджень визначимо основні принципи механізму управління розвитком людського капіталу національної економіки:

- принцип системності. Механізм представляє собою систему, планомірно організовану за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з формування, розподілу, перерозподілу робочої сили і створення умов для ефективного її використання і розвитку [105, с. 137]. Суб'єкти управління мають розуміти систему зв'язків між процесами, що відбуваються з людським капіталом для досягнення ним необхідного рівня;

- принцип динамічності. Розвиток людського капіталу є динамічним явищем, що забезпечує його наповнення елементами якісно нового змісту [19, с. 24]. Механізм управління має забезпечувати зміну стану керованої підсистеми в заданих межах з використання певних важелів, інструментів, прийомів конкретного методу впливу;

- принцип відкритості. Система управління розвитком людського капіталу національної економіки є відкритою системою, яка змінюється відповідно до змін у зовнішньому середовищі і за принципом зворотного зв'язку сама впливає на це середовище [96, с. 79];

- інтеграційний принцип. Формування людського капіталу суб'єктів економіки здійснюється через інтеграцією потенціалів його працівників;

- принцип ефективності. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності. Також необхідним є уявлення про ресурсне забезпечення реалізації управлінських рішень.

Розвиток людського капіталу у відповідному інституціональному середовищі відбувається шляхом виховання особистості в сім'ї через механізм соціальної взаємодії і спілкування та через механізми соціалізації і професіоналізації. Управління людським капіталом складається з кількох базових компонентів: підтримка процесів народження та зміцнення здоров'я; збереження продуктивності людини, її працездатності, фізичного та психічного здоров'я; розвиток та підтримка продуктивних здатностей людини: виховання, навчання, формування ініціативності, активності, у тому числі підприємницької, творчої

тощо; «капіталізація людини», тобто включення її до системи економічної діяльності та створення умов для економічної самореалізації [105].

Суб'єктами економічних відносин стосовно формування, використання та розвитку людського капіталу є: на національному рівні – держава через формальні інститути соціальної і освітньої політики та недержавні суспільні фонди й організації, великий бізнес (корпорації); міжнародні фонди й організації через впровадження ефективних неформальних інститутів; регіон через формування регіональної соціальної політики як складової загальнодержавної; підприємці через розробку соціально-економічної моделі бізнесу; окремі індивіди через розвиток потенціалу особистості та рівень його реалізації. Ієрархічний взаємозв'язок рівнів економічних суб'єктів передбачає поступове взаємопов'язане та узгоджене впровадження інструментів розвитку на кожному рівні з дотриманням визначених принципів.

На особистісному рівні розвиток людського капіталу відбувається завдяки самої людини і сім'ї (домогосподарства) з метою ефективного використання свого особистого капіталу в житті для задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб людини через такі форми як загальне та професійне навчання, культурне збагачення, підтримку здоров'я, розвиток здібностей і талантів.

На організаційному рівні суб'єкти управління залучають людський капітал до трудової діяльності, формують та розвивають людський капітал шляхом збільшення нових ключових професійних та особистісних якостей, які необхідні працівнику для використання їх компетенцій в процесі виробництва продукції, робіт, послуг. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня вже існуючих ключових якостей на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду. На цьому рівні система розвитку людського капіталу може розглядатися як триетапний процес [67, с. 445]: 1) залучення – планування, аналіз змісту робочих завдань, прогнозування, підбір, відбір і адаптація; 2) підготовка – навчання, підвищення кваліфікації, оцінка і атестація, планування кар'єри; 3) підтримання – система винагородження, соціальний захист і система пільг; організаційна культура і трудова мораль; звільнення.

На національному рівні держава через інститути та інституції забезпечує формування та розвиток людського капіталу країни шляхом створення формальних інститутів освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, захисту інтересів та прав людини, інформаційного простору. На цьому рівні відповідно до глобальних тенденцій відбувається формування нових вимог до людського капіталу, що стає стимулом до зміни особистісних, професійних та поведінкових характеристик на усіх нижчих рівнях національної економіки. Держава повинна забезпечити умови для створення нових робочих місць, належної оплати праці, збереження та гармонійного розвитку людини через ефективне законодавство та механізми фінансування. Держава з метою розвитку національного людського капіталу може застосовувати примусові заходи (обов'язкова формальна шкільна освіта, обов'язкова медична профілактика тощо) і заходи стимулювання з використанням соціальних і ринкових важелів (система податків і субсидій, регулювання кількості інвестицій). Ще однією функцією держави на національному рівні є забезпечення взаємодії й інтеграції зусиль суб'єктів усіх рівнів управління з метою активізації особистісного, організаційного, регіонального, галузевого творчого й організаційного потенціалу для досягнення кінцевих результатів.

Важливу роль у координації управління розвитком людського капіталу відіграють державні інституції, які мають забезпечувати виконання загальних правил, сформованих у вигляді законодавчих та нормативно-правових актів. Головним державним інститутом є Кабінет Міністрів України (КМУ), який згідно із законодавством є «вищим органом у системі органів виконавчої влади України та здійснює виконавчу владу безпосередньо та через міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, спрямовує, координує та контролює діяльність цих органів» [70]. На національному рівні координація управління розвитком людського капіталу реалізується в першу чергу через систему центральних органів виконавчої влади: 19 міністерств, 24 державні служби, 14 державних агенств, 7 центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, 3 інші центральних органів виконавчої влади, 4 інспекції,

27 обласних державних адміністрацій.

Недержавні інституції, які є більш гнучкими й адаптивними, свою діяльність спрямовують на захист прав й інтересів людини у процесі здійснення професійної діяльності та розвиток інституціонального середовища. До таких інститутів можна віднести різноманітні міжнародні фонди й організації, комерційні та неприбуткові установи, профспілки й інші громадські організації, кадрові (рекрутингові) агентства, аутсорсингові компанії тощо.

Вітчизняні суб'єкти не демонструють жодної системної стратегії управління людським капіталом: немає усвідомлення ситуації та узгодження дій, обирається найменш витратний шлях, спрямований на швидкий результат отримання короткострокової вигоди, реалізовані методи не впливають на ситуацію в цілому.

Ініціювання активності людини в напрямку підвищення свого рівня залежить як від надання їй можливостей для розвитку, так і від рівня контролю за визначеними процесами з боку економічних суб'єктів усіх рівнів. Ступінь сприйняття особистістю керуючого впливу є інтегрованою характеристикою, залежною від низки факторів:

- суб'єктивних якостей особистості – інтереси, цінності, мотивація, світогляд, рівень культури, моральні якості, стан здоров'я та матеріальний стан [28, с 283];

- характеристик виробничої системи – система управління персоналом підприємства, у тому числі система мотивації, стиль керівництва, організаційна культура, культура збереження та обміну інформацією, морально-психологічний стан колективу, система оплати праці, система пільг, соціальний пакет;

- соціально-економічного стану країни – системи освіти, рекреації, охорони здоров'я, національної культури, інформаційного простору.

Усю сукупність методів управління інституціональною системою розвитку людського капіталу згрупуємо у такі види:

- інвестування та реінвестування;
- стимулювання;
- державне регулювання;

- ринкове саморегулювання;
- соціальний вплив.

Метод інвестування може реалізовуватися:

– на національному та регіональному рівні через а) видатки державного бюджету / бюджету громади / позабюджетних фондів / небюджетних фондів на освіту, інноваційну та наукову діяльність, культуру, охорону здоров'я, охорону навколишнього середовища, житлово-комунальну сферу; міграцію; б) соціальні трансфери населенню у грошовій і натуральній формі;

– на організаційному рівні через витрати підприємців на адаптацію персоналу, підвищення фонду оплати праці, підвищення кваліфікаційного рівня працівників, заходи з охорони праці, медичне страхування, мотивацію до підвищення якості праці, ергономічність робочих місць, гнучкий графік роботи з неповними/вільними днями, гнучку організаційну структуру, розвиток персоналу, систему оцінки персоналу, плани індивідуального розвитку, формування і розвиток кадрового резерву;

– на особистісному рівні через витрати окремих громадян, сім'ї, домогосподарства на первинну освіту та підвищення професійного рівня, підвищення культурного рівня, охорону здоров'я, фізичну культуру і спорт, пошук важливої інформації, народження та виховання дітей, міграцію, відпочинок.

Використання методів державного регулювання проявляється через встановлення на законодавчому рівні соціальних стандартів і особливостей державної соціальної політики. Наразі нормативно-правові акти, які регламентують ці процеси, мають фрагментарний характер, відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління; питання якості життєдіяльності не визнано головним пріоритетом соціально-економічного розвитку України. Економічні методи пов'язані зі встановленням економічних нормативів, вдосконаленням організації оплати праці, використанням економічних важелів та стимулів. До соціальних належать методи, які ґрунтуються на моральному та психологічному впливі на людину.

На основі опрацювання результатів наукових досліджень [2; 10; 11; 15, с. 15; 20; 21, с. 61–65; 64; 63, с. 550-552; 71; 104; 115], аналізу сучасного стану людського капіталу і аналізу функціонування економічних суб'єктів в Україні з використанням методів експертних оцінок, стратегічного аналізу, економічної та математичної статистики можна визначити практичні інструменти управління для кожного економічного рівня, сукупна дія яких забезпечу необхідну трансформацію інститутів й інституціонального середовища людського капіталу, через систему заходів на національному рівні:

1. Структурна політика з інноваційною складовою:

- активізація створення та розміщення високотехнологічних та інтелектуально насичених виробництв, що вписується у концепцію формування інноваційної моделі розвитку національної економіки. Така політика забезпечить проривний розвиток інтелектуального людського капіталу нації. Сектори економіки та види економічної діяльності, які могли б створювати на інноваційній основі високоякісні продукти й послуги з високою часткою доданої вартості та були б затребувані на міжнародних ринках є драйверами майбутнього інноваційного стрибка.

- деполяризація трудової нерівності шляхом удосконалення системи стимулів до певного виду трудової діяльності засобами державної податкової, антимонопольної та дозвільної політики;

- підвищення професійної мобільності та конструктивної конкуренції на локальних ринках праці;

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

- підвищення темпів адаптації ринку праці до змін економічної кон'юнктури,

2. Демографічна політика:

- забезпечення належного поєднання зайнятості у суспільному виробництві та виконання сімейних обов'язків;

- захист інтересів працівників із сімей, що потребують соціальної

підтримки, створення для них робочих місць, надання пільг підприємствам, які залучають їхню працю, забезпечують професійну підготовку і перепідготовку;

- подолання тенденції старіння населення і скорочення тривалості життя;
- подолання високого рівня безробіття населення, особливо в сільській місцевості, де більшість працездатного населення внаслідок неможливості працевлаштування змушена виживати шляхом самозайнятості в особистих підсобних господарствах або нелегального працевлаштування в європейських країнах;

- створення якісної системи охорони здоров'я всупереч сучасній ілюзії безкоштовної медицини, яка на практиці або просто відсутня, або надає послуги низької якості;

- покращення екологічної ситуації, що спричиняє розвиток хронічних захворювань не тільки в населення старшого віку, але і в дітей.

- реалізація комплексної державної стратегії, яка поєднує в собі напрями матеріального стимулювання народжуваності, житлового будівництва, медичного обслуговування; відновлення соціальної інфраструктури підтримки сімей з дітьми, передусім у сільській місцевості;

- зменшення міграційних втрат населення продуктивного віку, насамперед населення високого професійно-кваліфікаційного рівня;

3. Економічна політика:

- забезпечення життєвого рівня членів сім'ї не нижчого, ніж прожитковий мінімум, на сьогодні у зв'язку із загостренням економічної ситуації велика кількість населення втрачає засоби для існування;

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

- преференції високотехнологічному національному виробництву (податкові, інвестиційні, фінансові тощо);

- створення робочих місць через генерування та економічну реалізацію об'єктів інтелектуальної власності;

- трансформація обтяжливої системи оподаткування. Концептуальні зміни

в системі оподаткування та розмірі мінімальної заробітної плати, що відбулися в останні роки і збільшили податкове навантаження на підприємця за кожного найманого працівника, мали скоріш негативний вплив ділову активність країни: підприємці масово закривали підприємства, вимушено переходили до сектору тіньової економіки, звільняли працівників, переводили їх на неповну зайнятість, використовували механізми заміни ручної праці на автоматизовану;

- пошук альтернативних джерел фінансування в умовах неспроможності держави виконувати свою функцію;

- формування стратегічного економічного мислення. В умовах політичної і фінансової нестабільності, коливань цін на світових ринках, масового очікуванням кінця світу організації згортають процеси стратегічного управління, обмежуючись управлінням поточними операціями, що призводить до зниження готовності до різних сценаріїв розвитку подій, втрату темпу і можливостей, демонстрацію реактивної моделі поведінки.

4. Освітня політика:

- професійно-кваліфікаційна орієнтація населення через створення активного інформаційного простору, що забезпечує вільний доступу громадян до правдивої інформації щодо різних аспектів суспільного життя, необхідної для прийняття рішень;

- впровадження каналів узгодження потреби ринку праці в трудових навичках і знаннях з пропозицією системи формальної, неформальної й інформальної освіти з метою виправлення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури людського капіталу. Збереження значної чисельності працюючих не за отриманою спеціальністю є одним із серйозних викликів сучасного функціонування національної економіки, розбалансованого з потребами високотехнологічних виробництв.

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

- забезпечення доступності освіти відповідно до концепції «освіта

впродовж життя» шляхом посилення державної підтримки розвитку мережі державних і недержавних навчальних закладів;

- безперервне навчання працівників, колективів, фірм, організацій та неперервний зв'язок освіти з трудовою діяльністю людини протягом всього періоду праці, як критичний фактор у сферах зайнятості й соціального забезпечення, конкурентоспроможності та економічної динаміки;

- підвищення якості і конкурентоспроможності освіти за рахунок впровадження нових державних стандартів освіти. Необхідним методом має стати переформатування характеру освіти з суто формального (застаріле обладнання професійно-технічних і вищих навчальних закладів, відірваність компетенцій за навчальними планами вищих навчальних закладів від реальних потреб ринку праці, підхід до освіти «отримання диплому, а не спеціальності», відсутність взаємозв'язку процесу навчання з інноваційною економікою, навчання вже на робочому місці) на свідоме отримання знань та навичок для подальшої роботи;

- культурна орієнтація освітнього процесу, оскільки культури є необхідною умовою будь-якої професії, створює передумови для забезпечення соціальної мобільності окремої людини чи соціальної групи, забезпечує взаємозв'язок поколінь.

5. Соціальна політика:

- впровадження принципів оплати труда, що забезпечать високі стандарти життя суспільства: а) принцип суспільної відповідальності: розмір оплати праці повинен відповідати суспільно прийнятному рівню життя та потребі розширеного відтворення якісного людського капіталу; б) принцип диференціації: оплата праці диференціюється залежно від кваліфікації працівника, його трудових показників у співставленні з ринковими умовами і має відповідати на національному рівні – потребі уникнення міжрегіональних диспропорцій; на галузевому рівні – потребі стимулювання найбільш конкурентоспроможних підприємств та уникнення перехресного субсидіювання; на організаційному рівні – внеску працівника у збільшення прибутку компанії; в) принцип соціального партнерства передбачає участь соціальних партнерів – законодавчої і виконавчої влади, громади,

підприємців, людини – у визначені спільних позицій і рівної зацікавленості в розвитку компанії і національної економіки в цілому; г) принцип економічної відповідальності передбачає механізми впровадження захисту права людини на оплату праці;

- розширення спектру соціальних інвестицій в людський капітал, як інструменту забезпечення гідних стандартів добробуту кожної окремої особи;

- можливість творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових технологічних, інноваційних ідей;

- підвищення соціальної безпеки та соціалізованості особистості, що виявляється у спроможності людини проявляти соціальну адаптованість у суспільстві та адекватно сприймати нові суспільні процеси;

- поліпшення соціальних прав (соціальних умов життя), що призводить до зменшення ризиків: обмеженості ціннісних орієнтирів, запобігання соціальної нестабільності, недовіри до влади, зневіри у власні сили та відчуження від праці.

6. Розвиток громадянського суспільства:

- стимулювати розвиток ефективного громадського простору (громадські організації, громадські, регіональні, галузеві, професійні об'єднання), яке складатиметься з високоосвічених ініціативних людей, здатних ініціювати й сприймати демократичні реформи та відстоювати свої права;

- послідовно боротися з корупцією, насамперед в органах влади, впроваджувати важелі впливу на це ганебне явище;

- створення платформи ефективного соціального діалогу суб'єктів усіх рівнів національної економіки;

- побудова прозорої та ефективної, професійної, політично нейтральної та авторитетної системи державної служби, що спроможна якісно надавати державні послуги громадянам, забезпечувати оптимальне використання державних коштів і своєчасно та адекватно реагувати на соціально-економічні й зовнішньополітичні виклики;

- розвиток лідерів – керівників усіх рівнів на державній службі з метою формування лідерських і управлінських навичок, необхідних керівникам вищого

корпусу державної служби для оперативного реагування на вимоги та виклики, що виникають у зв'язку з процесами суспільної трансформації, економічного розвитку, європейської інтеграції;

7. Культурна політика:

- формування культури «ощадливого споживання державою, організаціями, громадянами через перегляд потреб у бік їхньої раціоналізації, через соціальний маркетинг;

- розвиток соціальних цінностей – честі, гідності, совісті, репутації, обов'язку, дружби; довіри, соціальної згуртованості, культивуванню національних та родинних цінностей, збереження добрих стосунків;

- виховання «здорового мислення» людей, що передбачає: виховання у дітей навичок логічного і стратегічного мислення; виховання навички споживання культури; виховання «ринкового мислення»; партнерське ставлення до підприємництва; виховання звички до здорового способу життя; виховання національної і культурної ідентифікації.

- ціннісні орієнтації на креативність, творення нового та співробітництво як траєкторія руху національної економіки всупереч панівній нині в українському соціумі психології виживання та культури перерозподілу кимось створеного продукту. Сприяння формуванню кластеру креативних індустрій, що є похідної від індивідуальної творчості, навичок і талантів.

Методи формування ефективних інститутів людського капіталу на національному рівні трансформуються в систему заходів на регіональному та організаційному рівнях у мотиваційну політику, політику безпеки життєдіяльності та створення комфортних екологічно якісних умов праці, забезпечення достатнього рівень добробуту, тобто інструменти, які поліпшують внутрішнє середовище компанії та роблять її привабливішою для персоналу. Нині більшість підприємств взагалі не переймаються умовами та безпекою праці на своєму виробництві; не створюють умови для комфортного відпочинку працівників, відсутній соціальний захист працівників.

Ефективність процесу управління розвитком людського капіталу

стримується низкою зовнішніх та внутрішніх чинників, серед яких: недосконалість нормативно-законодавчої бази в суспільстві, зростання транзакційних витрат, відсутністю сприятливих умов для інноваційного розвитку; низька активність економічних суб'єктів, небажання керівників вирішувати цю проблему, обмеженість мотивації до максимальної реалізації працівниками людського капіталу [1, с. 272].

Механізм управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки взаємоузгоджує важелі (економічні, правові, ідеологічні), рівні (особистість, організація, регіон, галузь, держава) і системи забезпечення (ринок праці, виробнича, система освіти та культури, охорони здоров'я, інформаційний простір).

Таким чином, механізм управління інституціональною системою розвитку людського капіталу національної економіки представляє собою сукупність теоретичних правил і практичних методів управління інститутами людського капіталу, визначених відповідно рівням 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 правил та організаційних (інституційних) структур. Інструменти забезпечення вирішення завдань управління інституціональною системою розвитку людського капіталу знаходяться в площині, що забезпечує інтеграцію та прямий і зворотній зв'язок між системою державних примусів і стимулів на національному рівні, створенням організаційного простору для формування людського капіталу на рівні організації та сприйняттям керуючого впливу кожним індивідом на особистісному рівні.

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 і освіченої нації, підвищення особистого освітньо-професійного рівня; сприяння обміну інноваційними знаннями та інформацією;

зміцнення довіри до суспільних інституцій та влади.

Використання суб'єктом управління практичних методів й інструментів забезпечує необхідний вплив на стан окремих інститутів людського капіталу та в цілому на інституційне середовище (інституціональну еволюцію), що в свою чергу забезпечує динаміку організаційних структур (інституційну еволюцію) та загалом сприяє створення умов для розвитку людського капіталу на національному рівні галузевому, регіональному, організаційному та особистісному рівнях.

5.2. Механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки

Ряд економічних, соціальних, політичних факторів обумовили спад національної економіки України за період 2010–2017 років. В той же час, європейський вектор розвитку України, намагання держави надати гідний рівень життя у своїй країні передбачають забезпечення зростання національної економіки. Стабільне економічне примноження залежить від системної побудови та взаємоспрацювання економічних важелів та чинників. За Конституцією України, людина проголошена найвищою соціальною цінністю [59]. Прискіплива увага до кожного життя, окремої особистості забезпечує державі позитивний імідж, а її населення не тільки з надією дивиться на майбутнє, а й з задоволенням живе в рідній країні, зі свого боку забезпечуючи функціонування національної економіки шляхом вкладень власного людського капіталу.

Дослідники економічного зростання національної економіки [7; 66; 83; 114] визнають, що сучасним дієвим інструментом розширеного відтворення суспільного виробництва стає людський капітал серед інших факторів.

Жорстка боротьба в розвинутому конкурентному середовищі сприяє підвищенню якості людського капіталу, який позиціонується на ринку виробників товарів і послуг. Стрімкий індустріальний розвиток суспільства потребує більш високий рівень життя людей, які, в свою чергу, бажають отримувати товари,

послуги, роботи відповідного змісту. Природно, що в цих умовах, виробник вимушений залучити такі ресурси, які зможуть створити йому потрібні товари, послуги, роботи.

При цьому кожний процес, спрямований на продукування конкурентоспроможних товарів, послуг, робіт вимагає вкладень. Найбільш актуальні та ефективні вкладання в людський капітал.

Висока мобільність людського капіталу, його постійний рух, потяг до самовдосконалення, динамізм, а отже кардинальна зміна суттєвих параметрів людського капіталу вимагає нових досліджень і розробок.

Процеси інституціоналізації охопили суспільний розвиток національної економіки. Поступово унормовуються окремі галузі, розробляються та вводяться в дію законодавчі норми, створюються та успішно діють нові інститути. В даному контексті як найцінніший ресурс економіки прогресивні держави розглядають людський капітал. Високорозвинутий людський капітал стає передумовою гармонійного розвитку національної економіки.

Ключовою вимогою для формування сприятливих умов для розвитку людського капіталу є фінансове забезпечення його інституціоналізації та витрат на його розвиток, що, в свою чергу, потребує розробки відповідних фінансових механізмів. Витрати на людський капітал повинні займати значне місце в державному бюджеті країни та бюджеті окремої господарської одиниці. В ході процесу інституціоналізації важливо поліпшити перспективи встановлення обліку розподілу витрат держави за цими напрямками. На даний момент в Україні відсутні достатньо ефективні фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу, немає рекомендацій щодо конкретних механізмів, системи оцінок, стандартів, які можуть використовуватися установами та організаціями, регулюючими органами для аналізу ефективності використання бюджетних коштів взагалі [130, с. 21], та які використані на людський капітал, зокрема.

Кожна країна визначає пріоритетність видатків, вкладень та розраховує ефект від них. Серед існуючих сценаріїв розвитку України, ряд дослідників

визначають як ефективний розвиток країни через вкладання в людський капітал [79; 7; 66].

Така вагома роль людського капіталу на національному рівні спричинила підвищення вимог до людського капіталу. Професійні знання і навички, старанність, ініціативність та комунікативність, наявність умінь практичного вирішення проблем, використання технічних засобів, доступ до інформації, інтелектуальний потенціал, креативність – це далеко не весь перелік особистісних якостей людського капіталу, що вимагає сучасність. В умовах економіки знань важливою характеристикою людського капіталу стає вміння застосовувати свої знання і широкий світогляд під час виконання роботи.

Вищеназвані аспекти викликають потребу у підготовці конкурентоспроможного на ринку праці людського капіталу, що потребує певних вкладень. Останнє дає ефект не тільки для національної економіки. Перспективність вкладень в людський капітал дає можливість забезпечити підвищення його конкурентоспроможності в майбутньому і, як наслідок, – більш високу його вартість, що, в свою чергу, забезпечує зростання добробуту конкретної особи, населення.

Вкладення в людський капітал в період ринкового розвитку економіки вважаються новим інструментом для вимірювання соціально-економічного прогресу держави та потенціалу як благополучних країн, так і таких, що розвиваються [66; 98; 86]. Вкладення в людський капітал спрямовані на формування і розвиток його можливостей [33]. Ефективність вкладень залежить від відповідності напрямів вкладень особистісним інтересам носія людського капіталу для його продуктивної діяльності та відповідності потребам суспільства. При цьому вважається, що людський капітал є важливою формою кінцевих капіталовкладень суспільства, рівень його розвитку визначає динаміку та рівень життя не тільки країни, але й світового співтовариства в цілому [95].

Р. Беккер описав людський капітал як певний запас знань, навичок, мотивацій [118]. Спочатку вроджений різноманітний запас знань, навичок, здібностей, мотивацій став підставою для розвитку конкурентних відносин між

носіями людського капіталу. Таке явище надало їм певних конкурентних переваг і забезпечило визначений рівень конкурентоспроможності. Розвиток конкурентоспроможності людського капіталу є ключовим фактором не тільки для національного зростання економіки, а й глобального.

Вкладення в людський капітал здійснюються на трьох рівнях – мікрорівні (безпосереднім носієм людського капіталу, підприємством, яке володіє людським капіталом); макрорівні (країною); мегарівні (групами країн, об'єднаннями, фондами, союзами, спілками, мегакомпаніями та глобальними світовими корпораціями). Не враховувати важливість наявності різних рівнів вкладень неможливо, тому що для розвитку національної економіки має значення певне поєднання, співвідношення, співфінансування вкладень на різних рівнях. Воно визначає обсяг вкладень у людський капітал держави з урахуванням частки інших інвесторів.

З позицій матеріальності вкладень в людський капітал дослідники розглядають матеріальні витрати, фізичні витрати, морально-психологічні з боку суб'єкта впливу (зовнішнього) на об'єкт впливу (людський капітал). На думку автора, в даному розподілі важливо виділити часові витрати. Таким чином, не всі вкладення або не в повному обсязі вимагають матеріальних витрат. Можуть бути витрати фізичні (здоровий спосіб життя, спорт), емоційні (здоровий образ життя, заняття мистецтвом), психологічні, тобто нематеріальні витрати, які вимагають вкладень інших ресурсів.

Інвестор в людський капітал може бути як зовнішній (сім'я, підприємство, муніципалітет, держава, міжнародні фонди), так і сам носій людського капіталу. Величина вкладень у людський капітал залежить від ряду факторів. В їх сукупності можна виділити об'єктивні (вік, стать, зовнішній вигляд, антропометричні дані, стан здоров'я) та суб'єктивні (наприклад, психологічні). Вкладення в людський капітал – в частині матеріальних витрат, виражених у грошовому еквіваленті – широко використовуються в методиках оцінки людського капіталу [7; 66].

В дослідженнях людського капіталу фахівці збігаються в найважливіх

складових людського капіталу – виховання, освіта, здоров'я, знання, розвиток підприємливості, культури, етики, заняття мистецтвами. Серед них базисними визначають виховання і освіту.

Підвищення інвестиційної активності бізнесу шляхом капіталовкладень у нові технології та обладнання зумовлює потребу в людському капіталі з новітніми знаннями, навичками, вміннями, тобто з більш високою конкурентоспроможністю. Це, в свою чергу, висуває нові вимоги до такої складової людського капіталу, як освіта [102; 10].

Аналіз видатків зведеного бюджету України [99] свідчить, що традиційно видатки, які опосередковано можливо віднести як вкладення держави на розвиток людського капіталу в країні, складають 60-64 % загальних видатків бюджету в 2010-2014 роках. Лише в 2015 та 2016 роках вони скоротилися до 56 та 57 % відповідно за рахунок збільшення видатків на оборону, громадський порядок, безпеку та судову владу. В складі видатків, які опосередковано можливо віднести як вкладення держави на розвиток людського капіталу в країні, розглянуто видатки бюджету України на духовний та фізичний розвиток, видатки на охорону здоров'я, видатки на освіту, соціальний захист та соціальне забезпечення населення. Так, видатки бюджету України на духовний та фізичний розвиток складають від 2 до 3 % у структурі загальних видатків впродовж 2010-2015 років. Охорона здоров'я фінансується в державному бюджеті України на рівні 11 % від загальних видатків. На освіту держава витрачає 19-20 % бюджету. В 2015-2016 році спостерігається відсоткове зниження даних витрат – до 17 та 15 % відповідно. Вагому частину в загальних витратах бюджету України займають витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення населення – традиційно це 28 %. В 2016 році показник досяг рівня 31 %. Значних зрушень у відсотковій структурі видатків, які опосередковано можливо віднести як вкладення держави на розвиток людського капіталу в країні, не спостерігається, тоді як в грошовому виразі вони зростають за всіма статтями витрат бюджету відповідно до росту загальної суми видатків.

Спираючись на системні власні дослідження та на висновки фахівців з

людського капіталу, пропонуємо важливість складових людського капіталу визначати виключно з урахуванням умов використання людського капіталу.

Підтримка та розвиток складових людського капіталу вимагає значних вкладень. На необхідності інвестицій наголошує ряд дослідників людського капіталу: у здоров'я, освіту, умови життя [150], в освіту, емоційного та фізичного здоров'я, поліпшення умов праці [66].

Перелік складових людського капіталу, які виділяють дослідники [117; 151; 65; 12; 72; 90] та який вищенаведений у роботі [37; 38; 39; 43; 42], надав підстави розробити напрями вкладень в людський капітал для забезпечення зростання національної економіки.

У структурі вкладень в людський капітал можливо виділити наступні напрями: вкладення у виховання, початкова освіта, професійна освіта, вища освіта, перепідготовку, підвищення кваліфікації, практичний досвід, вкладення в здоровий спосіб життя, відпочинок, вкладення в спорт, заняття мистецтвом, розвиток творчих здібностей, розвиток вроджених здібностей і якостей, здоров'я, наукову діяльність, зовнішній вигляд, поліпшення умов праці, умови життя, мотивації, мобільність, адаптації до змін, розвиток підприємливості. При чому вкладення за різними складовими повинні бути збалансованими. Надання суттєвих переваг за окремими складовими викликає диспропорції у розвитку людського капіталу суспільства.

Тому необхідні суттєві вкладення в людський капітал для забезпечення зростання національної економіки з урахуванням постійного прогресу суспільства. Вкладення в людський капітал як матеріальні, так і нематеріальні (фізичні, психологічні, емоційні) забезпечують підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Формування сприятливих умов для розвитку суспільства є надзвичайно складною проблемою. Вона багаторазово посилюється на територіях з нестабільною політичною, економічною та соціальною обстановкою [131, с. 18], якими стали ряд країн Центральної та Східної Європи, Україна. Витрати на людський капітал та розвиток соціального потенціалу повинні займати значне

місто в державних бюджетах країн та бюджеті окремої господарської одиниці. При визначенні напрямків економічної політики необхідно поліпшити перспективи встановлення обліку над розподілом витрат держави за цими напрямками. На даний момент немає рекомендацій щодо конкретних механізмів, системи оцінок, стандартів, які можуть використовуватися установами та організаціями, регулюючими органами для аналізу ефективності використання бюджетних коштів взагалі [130, с. 21], та які використані на людський капітал та розвиток соціального потенціалу, зокрема.

Взаємодія людського капіталу та людських ресурсів, розвиток соціального потенціалу, а також капіталу й фінансового ринку, позитивно впливає на економічне зростання країни, є важливими та взаємодоповнювальними факторами цього процесу [133, с. 31-34]. Подальше поліпшення якості людського капіталу можливі шляхом витрат на дані компоненти. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, але й для цілих регіонів [152, с. 2697-2710; 116, с. 1-18]. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [116, с. 1-18].

Завважаючи на вище окреслені фактори, зазначимо актуальність бухгалтерського обліку витрат на людський капітал кожної країни [44].

Але світові економічні дослідження людського капіталу та соціального потенціалу стосуються цілком теоретичної сфери та обмежені в практичному використанні. Разом з тим, як людський капітал потребують значних фінансових вкладень. Фінансування людського капіталу на рівні управління державними фінансами до нинішнього часу однозначно не вирішено. Витрати державних бюджетів країн Центральної та Східної Європи включають видатки на окремі складові людського капіталу і соціального потенціалу та не розглядають «Витрати на людський капітал», «Витрати на розвиток соціального потенціалу» комплексно. З урахуванням даного стану, бухгалтерський облік людського капіталу та витрат на розвиток соціального потенціалу відсутній.

Наукова думка на протязі останніх двох сторіч приділяла пильну увагу

виявленню ролі людського капіталу у забезпеченні ефективного функціонування економічної системи країни. Питаннями обліку людського та соціального капіталу як частини нематеріального капіталу компанії займаються сучасні фахівці К. Прекоб, М. Міронюк [142, с. 103-114], В. Боронос, І. Плікус, В. Александров [120, с. 121-125], С. Некула [137, с. 72-75], К. Паяк, Б. Камінська, О. Квілінський [140, с. 204-217].

Для гармонійного розвитку країни витрати на людський капітал та нарощування соціального потенціалу повинні бути достатньо вагомі та займати значну частку в бюджеті країни. Аналітичні дані про матеріальні витрати на людський капітал, виражені у грошовому еквіваленті, широко застосовуються в методиках оцінки людського капіталу. Кожна країна визначає пріоритетність видатків, вкладень та розраховує ефект від них.

Серед існуючих сценаріїв розвитку країн Центральної та Східної Європи, ряд дослідників визначають ефективний напрям вкладення в людський капітал [146, с. 22-25; 147, с. 28-32; 156, с. 329–334]. В той же час управлінським потребам на рівні країни будуть сприяти впровадження єдиного повнофункціонального програмного забезпечення та створення системи інформації та бухгалтерського обліку в цілому [130, с. 21-22].

В такому разі виникає потреба в налагодженні прозорої системи обліку людського капіталу та соціального потенціалу. Чіткому бухгалтерському обліку завжди перешкоджали такі фактори як неоднозначність трактувань категоріального апарату та законодавча невизначеність бухгалтерських та економічних термінів, різний підхід до трактування вживаних категорій з бухгалтерської, економічної, управлінської, підприємницької точок зору.

Наведені фактори довгий час ускладнювали процес бухгалтерського обліку таких усталених понять як основні засоби, прибуток, фінансові результати, гудвіл, біологічні активи, нематеріальні активи та ряду менш визначених категорій, до яких відносяться і людський капітал та соціальний потенціал. Постійний процес зміни бухгалтерського змісту та економічної сутності інструментів бухгалтерського обліку можливо обґрунтувати мінливим інституціональним

середовищем ряду країн, технологічним прогресом, що змінює умови існування виробничих систем, переходу до нового витку економіки – «економіки знань» та, нарешті, природною суспільною еволюцією.

Введення в дію «International Accounting Standards» з поступовим заміною та оновленням їх «International Financial Reporting Standards» [148] сприяло подальшій стандартизації ряду визначень в бухгалтерському обліку, особливо відносно «старих» за часом категорій.

Формування понять «людський капітал» та «нарощування соціального потенціалу» відбувалося на протязі останніх 60-70 років і на даний момент продовжуються [32; 50; 42; 54]. В активному пошуку глибинної сутності вищезначених категорій, їх змістовного наповнення знаходяться ряд науковців всіх країн світу. Можна стверджувати, що дані поняття знаходяться на вершині актуальності світової наукової думки.

Але, якщо з точки зору економістів, такі пошуки надають позитивний розвиток суспільству, то для бухгалтерів таке різноманіття трактувань додають тільки нові ускладнення в усталеному обліку [55; 47; 127].

В останніх дослідженнях стосовно країн Євросоюзу розвиток людського капіталу пов'язують з соціальним потенціалом та розглядають в трьох напрямках, а саме: соціальний потенціал людського капіталу, темпи інноваційного розвитку людського капіталу та потенціал розвитку людського капіталу. Наразі, соціальний потенціал людського капіталу як математична змінна характеризує досягнутий стан розвитку людського капіталу в країні. Коефіцієнт інноваційного розвитку людського капіталу використовується для опису креативності людського капіталу в країні, а потенціал розвитку людського капіталу описує передумови розвитку людського капіталу [158, с. 1641-1648]. В даних інтерпретаціях важко углядіти бухгалтерське наповнення та зміст, а отже використати їх для мети бухгалтерського обліку унеможлиблюється.

Висновок 1. Множинність та неоднозначність трактування категорій «людський капітал», «соціальний потенціал», нормативно-законодавча їх невизначеність ускладнюють облік витрат на людський капітал та розвиток

соціального потенціалу.

Облік людського капіталу – порівняно новий напрям в фінансовій системі. У зв'язку з глобалізацією, міжнародною співпрацею країн між собою на різноманітних ринках виникає необхідність доступності фінансової, облікової інформації для користувачів. Така інформація на даний час формується в системах бухгалтерського обліку кожної окремої країни. Але при порівняннях міжнародних дослідженнях вона не може бути застосована, тому що облік в кожній країні має індивідуальні особливості, пов'язані з політичними, економічними, законодавчими умовами. Доцільно розглянути нормативні документи міжнародного застосування, які можливо використовувати для цілей обліку людського капіталу, для зіставлення та порівняльності досліджень людського капіталу.

Таким вимогам відповідають International Financial Reporting Standards (IFRS) [148], previously known as International Accounting Standards (IAS), розроблені The International Accounting Standards Board (IASB). Тому за нормативну методологічну основу на міжнародному рівні в даному дослідженні пропонується застосувати Міжнародні стандарти фінансової звітності. Згідно оновленому документу «Conceptual Framework for Financial Reporting», International Accounting Standards Board прагне зменшити відмінності в обліку та звітності різних країн шляхом гармонізації регулюючих положень, стандартів бухгалтерського обліку та процедур, пов'язаних зі складанням і поданням фінансових звітів. Подальша гармонізація найкраще досягається шляхом зосередження уваги на фінансових звітах, які надають інформацію, корисну для прийняття економічних рішень. Фінансові звіти повинні мати структуру, що відповідає загальним потребам більшості користувачів при прийнятті економічних рішень. Фінансовий звіт має надавати інформацію щодо: визначити, коли купувати, утримувати або ж продавати інвестиції в капітал; оцінити управління та підзвітність управлінського персоналу; оцінити спроможність суб'єкта господарювання сплачувати заробітну плату та надавати інші виплати своїм працівникам; оцінити забезпеченість сум, позичених суб'єктові

господарювання; визначити податкову політику; визначити суми прибутку та суму дивідендів, що підлягають розподілу; підготувати та використовувати статистику національного доходу; діяльність суб'єктів господарювання» [121].

Висновок 2. Нормативною та методологічною основою для обліку людського капіталу на міжнародному рівні доцільно застосувати «International Financial Reporting Standards».

В «Conceptual Framework for Financial Reporting» [121] вказано «...необхідна інформація про, та про те, наскільки ефективним та результативним є управлінський персонал, керівна рада, та наскільки вони виконали свої обов'язки для використання ресурсів суб'єкта господарювання.»

IASB наводить також приклади обов'язків управлінського персоналу, які, на нашу думку, можливо віднести до функцій людського капіталу [48]:

- захист ресурсів суб'єкта господарювання від несприятливих впливів економічних чинників;
- забезпечення дотримання суб'єктом господарювання відповідних законів, контрактів.

В IFRS багаторазово наголошується на важливості якості виконання управлінським персоналом своїх обов'язків [148]. Вважаємо, що підґрунтям для виконання цих обов'язків є унікальний людський капітал, який необхідно враховувати та обліковувати для цілей міжнародної фінансової звітності.

Висновок 3: необхідна інформація про виконання управлінським персоналом своїх обов'язків. Вона не може бути оцінена об'єктивними показниками прямим арифметичним розрахунком. Тому в даному випадку для формування необхідної інформації про виконання управлінським персоналом своїх обов'язків необхідна експертна оцінка для прийняття управлінських рішень та оцінка справедливої вартості для цілей бухгалтерського обліку.

На необхідності оцінки справедливої вартості в умовах економічної та фінансової рентабельності для формування об'єктивної інформаційної системи управління наголошує S.-C. Necula [137, с. 72-75]. Акумуляування знань, професійних та комунікативних навичок, реалізація їх на практиці призводить до

збільшення та накопичення людського капіталу як суб'єкта господарювання, так і національної економіки в цілому. Тому якість виконання управлінським персоналом своїх обов'язків стає частиною людського капіталу.

Наступним доводом для обліку людського капіталу вважаємо аргумент, що саме людський капітал впливає на конкурентоспроможність суб'єкта господарювання (якість людського капіталу може становити суттєву або унікальну конкурентну перевагу) та вартість компанії при її продажу. Вищезначене корелює з вимогами IFRS про суттєвість інформації [148]: «Інформація є суттєвою, якщо її відсутність або неправильне подання може вплинути на рішення, які приймають користувачі на основі фінансової інформації про конкретний суб'єкт господарювання, що звітує».

В. Боронос, І. Плікус, В. Александров розраховали упущену вигоду від неврахування нематеріальних активів для власників конкретного підприємства. Вони визначили, що причиною розбіжності між вартістю власного капіталу, розрахованого за даними балансу, та його ринковою вартістю є наявність прихованого (позабалансового) капіталу, що втілюється в наявних нематеріальних фактах, одними з найважливіших яких стають людський капітал та соціальний потенціал [120, с. 121-125].

Враховуючи даний пункт, відсутність або неправильне подання інформації про наявний людський капітал суперечить вимогам IFRS та зменшує або перебільшує вартість бізнесу. IFRS враховують витрати на оплату праці, соціальне забезпечення, охорону здоров'я, охорону праці, на освіту [148]. Але наявність таких важливих складових та підтримка й фінансування нормального психологічного стану, творчих та креативних здібностей, інтелектуального потенціалу не визначені.

Але ж саме людський капітал впливає на конкурентоспроможність суб'єкта господарювання та вартість компанії при її продажу. Людський капітал, соціальний потенціал є важливими та взаємодоповнювальними щодо забезпечення й підвищення економічного зростання країни [133, с. 31-34]. Вищезначене відповідає вимогами IFRS про суттєвість інформації: «Інформація

є суттєвою, якщо її відсутність або неправильне подання може вплинути на рішення, які приймають користувачі на основі фінансової інформації про конкретний суб'єкт господарювання, що звітує» [148]. Облік в країнах не враховує всіх складових людського капіталу. Тому можна стверджувати, що витрати на людський капітал відображені не в повному обсязі, викривлені.

Висновок 4: необхідно в IFRS передбачити комплексний облік витрат на людський капітал, у тому числі на підтримку нормального психологічного стану, наявність творчих та креативних здібностей, інтелектуального потенціалу.

Наступною сходинкою в унормуванні бухгалтерського обліку стало створення the International Integrated Reporting Council (IIRC) «International Integrated Reporting Framework» [125]. Вперше в нормативно-законодавчому документі було зафіксовано визначення категорій «людський капітал» human capital, «соціально-репутаційний капітал» social and relationship capital, «інтелектуальний капітал» intellectual capital.

Але в «International Integrated Reporting Framework» визначено, що такі види капіталу необов'язково включати в Integrated Reporting [125, с. 13]. Необхідність відображення даних видів капіталу визначає сама організація в залежності від ступеня її взаємодії з даним видом капіталу. Таким чином, у організації знову залишається можливість зменшення або збільшення вартості компанії, і наші попередні висновки даного дослідження актуальні.

Дослідження витрат держав Центральної та Східної Європи на людський капітал та соціальний потенціал спирається на дані European Commission for Eurostat [139]. До країн Central and Eastern Europe відносять Estonia, Latvia, Lithuania, Poland, Germany (Eastern part), Czech Republic, Slovakia, Hungary, Romania, Bulgaria, Slovenia, Croatia, Albania, Montenegro, Serbia, Macedonia, Bosnia-Herzegovina, Kosovo.

Аналіз бюджетів держав Central and Eastern Europe показав, що видатки бюджету, які можливо віднести до витрат на людський капітал та розвиток соціального потенціалу, враховуються тільки в частині витрат на соціальний захист, витрат на охорону здоров'я, витрат на освіту, витрат на відпочинок,

культуру та релігію. Інші можливі напрями не обліковуються, а в більшості випадків, такі витрати бюджетами країн не передбачені [57].

В середньому в країнах European Union витрати склали: на соціальний захист - 19,9% GDP, - на охорону здоров'я у 7,3% GDP, на освіту - 5,3% GDP, на відпочинок, культуру та релігію 1,1% GDP, якщо річний GDP European Union прийняти за 100%. За окремими країнами дані суттєво різняться. Так, у Чехії зареєстрована найбільша частина державних витрат на відпочинок, культуру та релігію (2,7% GDP). Більше половини витрат Європейського Союзу було виділено на соціальний захист та здоров'я, які становили відповідно 19,9% та 7,3% ВВП, якщо враховувати що всі видатки склали 49,4% ВВП.

Взагалі, соціальний захист є найважливішою функцією державних видатків та передбачає пенсійні виплати, догляд пенсіонерів, виплати по хворобі та інвалідності, на сім'ю та дітей. Витрати на пенсійне забезпечення становлять не менше 2/3 соціальних витрат у Болгарії, Латвії. Найменші показники витрат на пенсійне забезпечення (1/3 соціального захисту) – в Хорватії та Норвегії, що пов'язано з існуванням недержавних пенсійних фондів.

Витрати на виплати по хворобам та на інвалідність в соціальному захисті посідають друге місце та становлять близько 20% в Литві та Хорватії. Витрати на здоров'я посідають друге місце у загальному бюджеті країн Європейського Союзу та складають близько €948 млрд., або 7,3% ВВП. Найвищий рівень виявлений у Хорватії (9,2% ВВП або 20% загальних державних видатків), найнижчі показники у Румунії (3,1% ВВП).

5,3% GDP Європейського Союзу, що складає €680 млрд., було виділено на витрати на освіту. Найнижчі дані показники були зафіксовані в Румунії (3,0% ВВП), Болгарії (3,5% ВВП) та Словаччині (3,9% ВВП). Найбільша сума державних видатків в галузі освіти була в Естонії (16,2% від загальних видатків), за нею йшла Литва (15,5% ВВП) та Латвія (15,0% ВВП).

Для порівняння в Україні витрати на людський капітал складають: витрати на соціальний захист – 4,9% ВВП, витрати на освіту – 6% ВВП, видатки на пенсії – 4,7% ВВП, видатки на охорону здоров'я – 3,4%, видатки на культуру та спорт

0,8% ВВП [143].

Висновок 5: Аналіз бюджетів держав Central and Eastern Europe показав, що видатки бюджету, які можливо віднести до витрат на людський капітал та розвиток соціального потенціалу, враховуються тільки в частині витрат на соціальний захист, витрат на охорону здоров'я, витрат на освіту, витрат на відпочинок, культуру та релігію. Інші можливі напрями не обліковуються, а в більшості випадків, такі витрати бюджетами країн не передбачені. Тому потрібна розробка нових об'єктів бухгалтерського обліку (людський капітал, соціальний потенціал), розробка бухгалтерських стандартів щодо них, формування системи витрат на людський капітал та розвиток соціального потенціалу. Вважаємо за нагальну потребу кожної країни Центральної та Східної Європи спрямовувати частину видатків ВВП на фінансування витрат на людський капітал та розвиток соціального потенціалу. Кінцевим результатом запропонованого процесу налагодження облікової системи має стати гармонізований облік витрат на людський капітал та розвиток соціального потенціалу кожної країни Центральної та Східної Європи.

Розвиток людського капіталу в довгостроковій перспективі залежить від інвестицій як на рівні окремої людини, що здійснюються, за допомогою індивідуальної діяльності співробітників і витрат підприємства, так і інвестицій на рівні регіону або держави (витрати на освіту, дослідження і розробки, інноваційну політику тощо), які створюють умови для розвитку цього капіталу . [33; 47; 49].

У зв'язку з вищеприведеним, запропоновано механізми обліково-аналітичного забезпечення інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, що уособлює започаткування бухгалтерського обліку людського капіталу в Національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку України та його відображення в Плані рахунків бухгалтерського обліку України [56].

В Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» в підрозділі «Склад витрат» в складі «Інших прямих витрат», «Змінних загальновиробничих та

постійних розподілених загальновиробничих витратах», «Нерозподілених постійних загальновиробничих витрат» та «наднормативних виробничих витрат» виділити окремо «Витрати на людський капітал». «Прямі витрати на оплату праці» включити в елемент «Прямі витрати на людський капітал».

Відповідно до запропонованого удосконалення ПСБО в плані рахунків бухгалтерського обліку у складі рахунків 90 «Собівартість реалізації», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» встановити до кожного субрахунку аналітичний рахунок «Витрати на людський капітал». В Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 "Нематеріальні активи" в п.п. 5. додати групу нематеріальних активів «Людський капітал». Відповідно цьому внести до Плану рахунків бухгалтерського обліку до рахунку 12 «Нематеріальні активи» субрахунок 126 «Людський капітал».

Для удосконалення фінансової складової механізму інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки – запровадження місцевого обов'язкового збору на соціальне відтворення людського капіталу у розмірі 0,5% фонду заробітної плати роботодавця.

В період нестабільності в нашій країні широко застосовуються незаконні методи збагачення. Збільшення власних накопичень – одна з провідних самомотивацій особистості до життєдіяльності, активного заробітку грошей [101, с. 718]. Одним з методів незаконного збагачення власників бізнесових структур є залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки. Говорити про новизну цього сектору недоречно, але треба звернути увагу на його сучасний вигляд, форми застосування нових технологій і схем. Таке оновлення пов'язано з тим, що в Україні за останні роки значна увага з боку держави приділяється врегулюванню національного ринку праці, соціальному розвитку людського капіталу національної економіки, відповідності українських законодавчих норм світовим стандартам, стандартам Євросоюзу, загальнолюдським нормам; фокусування на проблемах окремої людини. В цьому плані спостерігається широкий розвиток законодавчої бази України в сфері регулювання праці, ринку

праці, трудових відносин, податкового законодавства в частині оподаткування заробітної плати, пенсійного забезпечення, соціальної підтримки різноманітних верств населення.

Інтенсивний постійний розвиток, вдосконалення, самовдосконалення людського капіталу викликає необхідність його постійного вивчення, визначення ключових аспектів розвитку в специфічних умовах національної економіки. В Україні завжди була присутня неоднозначність використання на ринку праці людського капіталу в законному руслі з позицій правового регулювання [34; 31; 41]. Людський капітал, як найбільш мобільний, з одного боку, і найбільш витратний, з іншого боку, ресурс і раніше широко залучався в тіньовий сектор економіки. Гстро постає необхідність вивчення причин залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки в існуючих умовах України, розробка методів протидії та ефективної боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці, в чому й полягає актуальність дослідження.

Питання використання та залучення людського капіталу національної економіки до праці, існування тіньового сектору економіки, а разом з ним тіньового ринку праці, укладення належним чином оформлених трудових договорів, які відповідають законодавству, постійно перебувають під прискіпливим поглядом дослідників, роботодавців, державних контролюючих органів, законотворців, а також безпосередніх носіїв людського капіталу – працівників регулювання [45; 126; 124]. Людський капітал вважається найціннішим ресурсом країни, який створює перш за все інтелектуальний потенціал держави, що визначає її позиції на світовому полі. Наявність зрілого людського капіталу обумовлює економічний потенціал країни та її стратегічне зростання [10, с. 28].

Світовий досвід свідчить про існування двох складових ринку праці: відкритого ринку праці, де людський капітал використовується з дотриманням всіх мінімальних встановлених норм законодавства, та прихованого ринку праці, який використовує людський капітал без дотримання мінімальних гарантій в сфері праці (наприклад, це явища неповної зайнятості в умовах простою). Крім

того, кожна з складових поділяється на людський капітал, що залучений до офіційної частини ринку праці, та людський капітал, залучений до неофіційної частини ринку праці. Існує частина людського капіталу, що використовується в обох секторах. І Україна не є винятком у даному процесі.

Трансформація соціальної та господарської складових в Україні останніми роками гостро поставила питання про присутність корупційних зловживань в усіх сферах життя. При цьому потрібно зазначити, що дане явище не нове. Корупція виявилася невід'ємним елементом життя країни. Роками, століттями суспільство в більшій чи меншій мірі було задіяно в механізмі реалізації корупційних схем.

Тому боротьба з корупцією – це складне завдання для українського суспільства. Однак, боротьба з корупцією є одним з принципів побудови стабільного і сильного держави, до чого прагне Україна. Такі заходи покликані сприяти інституціоналізації національної економіки. В першу чергу вони спрямовані на інституціоналізацію людського капіталу, розвиток якого при наявності корупційних зловживань викривляється і сповільнюється.

Складність проблеми боротьби з корупційними зловживаннями пов'язана з тим, що саме безцінний людський капітал безпосередньо задіяний по дві сторони проблеми: і як об'єкт боротьби і як її суб'єкт. Своєрідність мислення і менталітету української нації накладає також відбиток і сприяє корупції. Крім того, умови вступу України в Євросоюз вимагають ліквідації корупційних систем в країні. Тому, боротьба з корупційними зловживаннями для України стає не тільки економічним важелем стабілізації національної економіки, а й засобом забезпечення інституціоналізації людського капіталу.

Все це, з одного боку, сприяє ефективному використанню людського капіталу в економіці України. З іншого боку, обумовлює розвиток нових видів, схем залучення людського капіталу в національну економіку.

Проблемами вивчення корупційних дій займається достатня кількість вчених і практиків в різних сферах народного господарства: І. Бочарников, М. Бурлаченко, О. Бусол, І. Гайка, К. Головщинський, М. Гілевський, Г. Клеменчич, О. Крук, Д. Нікіфорчук, С. Пархоменко, Б. Романюк, Я. Стусек, І. Чубенко,

О. Шмаров, інші. ключі забезпечення інституціоналізації важливі наукові і практичні розробки в даному напрямку. Ряд дослідників роблять акцент на необхідності інституціоналізації людського капіталу [146, с. 22-25; 147, с. 28-32; 156, с. 329-334]. Людський капітал, соціальний Потенціал є важливіми та взаємодоповнювальними відносно забезпечення й підвищення економічного зростання країни [133, с. 31-34].

Так звана «подвійність» ринку праці породжує легальне використання людського капіталу національної економіки, нелегальне використання людського капіталу національної економіки. В Україні специфіка розвитку трудових відносин зумовила широке використання людського капіталу одночасно на легальному та нелегальному ринку праці (змішане використання людського капіталу). На розповсюдження тіньової зайнятості й оплати праці на більшості підприємств недержавної форми власності в промисловості України наголошує ряд відомих дослідників [79, с. 39]. За їх розрахунками економічна складова промисловості України характеризується найвищим рівнем тінізації 126 % від офіційної валової доданої вартості промисловості [79, с. 109].

Використання людського капіталу на ринку нелегальної праці пов'язано, перш за все, з низькою свідомістю як роботодавців, так і самих осіб – носіїв людського капіталу. Потрібно відмітити з боку роботодавців прагнення значно скоротити власні витрати на високоякісний чи професійний або ж некваліфікований людський капітал.

Найпростіші економічні підрахунки витрат на людський капітал призводять до наступних результатів: з кожної виплаченої роботодавцем найманому працівнику однієї тисячі гривень («чистими») потрібно сплатити до бюджету та пенсійного фонду 515,53 грн. податків та внесків (з них 223,60 грн. – податок на доходи фізичних осіб – 18%, 18,64 грн. – військовий збір – 1,5%, 273,29 грн. – єдиний соціальний внесок) [41]. В цілому податки та обов'язкові внески на оплату праці людському капіталу складають 51,6%. Якщо враховувати міжнародний досвід, це середній показник відсотків податків на зарплату в світі. Так, в країнах з високо розвинутою економікою, наприклад, в Фінляндії, платники податків

відраховують до 70 % податків з заробітної плати.

З одного боку, потрібно відмітити позитивні сторони легального отримання доходів для працівника. По-перше, працівник прийнятий на роботу, про що надається повідомлення до Пенсійного фонду України. В даному випадку період роботи на підприємстві працівника, коли він отримував заробітну плату та здійснював єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду (через податкового агента – підприємства) зараховується в його страховий стаж. Отже, такий стаж враховується при обчисленні пенсії – за умови сплати мінімального єдиного соціального внеску. Якщо єдиний соціальний внесок за розміром менше мінімального – страховий стаж враховується пропорційно сплаченому внеску. При цьому працівник має можливість доплатити єдиний страховий внесок до мінімального для врахування страхового стажу як повний.

По-друге, правова держава гарантує забезпечення мінімальних гарантій при залученні людського капіталу в економіку України. Так, легальне працевлаштування гарантує працівнику затверджений державою рівень мінімальної заробітної плати, мінімальний єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду України [77; 30]. І з огляду на те, що соціальні стандарти поступово підвищуються в Україні, держава прогнозує доведення мінімальних норм до європейського рівня. Дане положення зумовлює стабільність та деякий рівень впевненості в майбутньому для людського капіталу.

По-третє, легальне працевлаштування означає для працівника гарантію отримання виплат у разі хвороби по листку непрацездатності.

По-четверте, працівник при відповідному до законодавства працевлаштуванню отримує від підприємства соціальний пакет послуг, що включає поряд з базовими складовими, що відповідають, зазвичай, мінімальним передбаченим законодавством про працю та соціальне забезпечення гарантіям, додаткові визначені роботодавцем пільги та умови. Повноцінно сформований на підприємстві соціальний пакет послуг не тільки формує позитивний імідж роботодавця, але й, в першу чергу, захищає працівника та стимулює його до відповідального ставлення до праці, повноцінне виконання трудових обов'язків,

вкладання накопиченого людського капіталу в створення нового продукту.

По-п'яте, до позитивних сторін легального працевлаштування можна віднести можливість підвищувати рівень власної професійної майстерності шляхом навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, взагалі формування освітнього капіталу [82; 85, с. 252; 99, с. 65] як складової людського капіталу за допомогою роботодавця.

В Україні на протязі останніх десяти років набирає обертів розуміння роботодавцем важливості вкладень в людський капітал. Знайшла своїх прихильників концепція корпоративної соціальної відповідальності, що передбачає для роботодавця не обмежуватися в забезпеченні працівників мінімально встановлених законодавством гарантій, а орієнтуватися на інвестиції в людський капітал та взаємний контакт з учасниками процесу праці та виробництва. Така стратегія по відношенню до людського капіталу стає підґрунтям не тільки для розвитку людського капіталу, але й до комерційного успіху бізнесу через його соціальну відповідальність.

З іншого боку, в ряді причин нелегального залучення капіталу, у тому числі людського, в економіку України, треба розглянути спонукальні мотиви небажання українських працівників офіційно працевлаштовуватися. Основний мотив – матеріальна зацікавленість працівника. Результати проведеного автором анкетування 2067 працівників 87 середніх підприємств в 2016 році показали, що за оцінками цих працівників 21% осіб на підприємстві працювало без оформлення трудового договору. З опитаної кількості 69% осіб на питання «Основний мотив працевлаштування без трудового договору» вказали «Можливість отримання вищого доходу та додаткового доходу», 32% осіб відмітили «Вимоги роботодавця». Роботодавець у разі виплати неофіційної заробітної плати, економить на невиплаті податків 51,6% (як було розраховано вище в дослідженні). З вказаної суми він може запропонувати деяке підвищення оплати праці робітнику.

Найчастіше працівник поставлений в достатньо жорсткі умови працевлаштування, тому що кількістю вільних наявних робочих місць обмежена.

За даними міністерства фінансів України рівень безробіття за перший квартал 2017 року в Україні склав 10,5 %, за другий квартал 2017 року – 10,0% [107]. Аналізований показник в 2016 році складав 9,7%, за 2015 рік – 9,5%, в 2014 році дорівнював рівню 2016 року – 9,7% [107]. За даними офіційної статистики та міністерства фінансів України кількість зареєстрованих безробітних в країні в 2017 році складає 393,7 тисяч осіб [107]. В той же час, за оцінками експертів офіційна статистика надає далеку від реальних фактів картину. За їх висновками, реальний рівень безробіття в Україні складає біля 25% з урахуванням прихованого безробіття, яке втілено в неповній зайнятості працівників – неповний робочий тиждень, неповний робочий день [84]. Роботодавець за цією ситуацією має змогу диктувати вимоги до працівника: чітко обумовлений рівень заробітної плати, понаднормативний режим робочого дня, несплата днів хвороби, залучення до праці без оформлення трудових відносин. При цьому, якщо працівника або майбутнього працівника не влаштовують вимоги роботодавця – ніхто його не утримує та не умовляє працювати на даному підприємстві.

На підставі системного аналізу досліджень українських вчених [97; 6; 5], власного аналізу статистичних даних [74; 88; 18] та проведеного анкетування працівників українських підприємств до витоків залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки нашої країни можемо віднести низький рівень заробітної плати в офіційному секторі ринку праці, що змушує населення працювати додатково в тіньовому секторі; низький рівень доходів населення, яке спроможне купувати в більшості дешеву продукцію, вироблену в тіньовому секторі за низькою собівартістю; високий рівень безробіття і як наслідок – готовність людського капіталу працювати будь-де на будь-яких умовах; зростання рівня безробіття, в умовах якого офіційно працюючі підприємства не можуть забезпечити роботою всіх бажаючих, а соціальна підтримка непрацюючих 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 і неконкурентоспроможні на законному ринку праці; недосконалість українського законодавства.

Мало конкурентоспроможні на ринку праці, а отже схильні до залучення до праці в тіньовому секторі економіки, особи від 50 років [129]. Роботодавці не бажають приймати цю категорію населення на роботу, чим знижують ціну даної частини людського капіталу на ринку праці. Всі ці фактори позитивно стимулюють залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки України.

Інше зацікавлене джерело, що сприяє залученню людського капіталу в тіньову сферу виробництва, надання послуг, виконання робіт – це український роботодавець. Його мета – отримання якнайбільшого підприємницького прибутку. В умовах скорочення споживання товарів у зв'язку з низькою купівельною спроможністю населення, а отже неможливістю підвищення доходів, єдиний вихід для отримання розвитку прибутку – скорочення витрат по всім складовим та елементам. Серед методів протидії та ефективної боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці вважаємо актуальним розробку, формування належної законодавчої бази регулювання використання людського капіталу на національному ринку праці.

Держава як безпосередній та прямий отримувач доходів, що надходять у виді податків та внесків, заінтересована в підвищенні доходів населення та добросовісному висвітленні видатків на утримання людського капіталу на підприємствах роботодавцями. В цьому напрямку з першого січня 2017 року в Україні на законодавчому рівні посилена відповідальність керівників роботодавців всіх рівнів залучення людського капіталу в економіку країни: підприємців, закладів, установ, організацій, підприємств всіх галузей народного господарства, органів державної влади, органів місцевого самоврядування за порушення діючих норм в сфері праці та її оплати [75]. Введеним в дію законом підвищені штрафи за ряд порушень трудового законодавства. Їх розмір складає від 3200,00 гривень до 320 тисяч гривень. Для вищезначеного сектору суб'єктів, до яких можуть бути застосовані такі санкції, особливо для малих та середніх платників податків, це значні суми витрат. Закон спрямований на відповідальне

ставлення роботодавців до оформлення трудових відносин з працівником, зважаючи на суми існуючих штрафів.

Ефективним методом протидії нелегальному працевлаштуванню в Україні може стати система державного медичного страхування, яка забезпечить працівника мінімальними гарантіями за принципами накопичувальної, а не солідарної системи. Підвищення рівня державних гарантій у сфері оплати праці, створення народних (соціальних) контрольних органів за дотриманням законодавства в сфері праці дозволять вилучити значну частину людського капіталу з нелегального сектору ринку праці. Створення нових робочих місць, значне обмеження відтоку людського капіталу з України до інших країн шляхом державного регулювання, активізація діяльності державних контролюючих органів за сферою трудових відносин – це традиційні методи боротьби з тіньовим залученням людського капіталу для нелегальної праці.

Серед глибинних причин використання людського капіталу національної економіки в тіньовому секторі в існуючих умовах України, виявлено наступні: низька свідомість як роботодавців, так і самих осіб – носіїв людського капіталу; прагнення роботодавців значно скоротити власні витрати на високоякісний та професіональний або ж некваліфікований людський капітал; матеріальну мотивація працівника – підвищення рівня неофіційної оплати праці порівняно з рівнем офіційної зарплати за рахунок неутримання податків; низький рівень доходів населення, яке спроможне купувати в більшості дешеву продукцію, вироблену в тіньовому секторі за низькою собівартістю; високий рівень безробіття і як наслідок – готовність людського капіталу працювати будь-де на будь-яких умовах; зростання рівня безробіття, в умовах якого офіційно працюючі підприємства не можуть забезпечити роботою всіх бажаючих, а соціальна підтримка непрацюючих 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 і

неконкурентоспроможні на законному ринку праці; недосконалість українського законодавства. Всі ці фактори позитивно стимулюють залучення людського капіталу в тіньовий сектор економіки України.

Запропоновано впровадження заходів протидії нелегальному працевлаштуванню в Україні: введення та реалізація системи державного медичного страхування (в 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 та освітня підтримка людського капіталу з питань його використання на ринку праці.

Інерція, психологія поведінки всіх верств суспільства, істотно відстає від потреб ринкової трансформації. Крім того, інституції контролю виявилися не готові виконувати свої нові функції або були корумповані. Для того, щоб суспільство боролось з корупційними явищами, воно повинно чітко усвідомлювати всі їх негативні наслідки або синергетичний перевага негативних наслідків для суспільства в цілому над позитивними результатами для окремого громадянина. Ми бачимо проблему усвідомлення корупційних дій соціумом в цілому і окремими верствами населення конкретно.

Так, Н. Пустовалова [81] в своїх дослідженнях звертає увагу на те, що формування правосвідомості, в тому числі і антикорупційної, є одним з напрямків молодіжної політики. Ставлення молоді до корупції, її сприйняття є показником рівня правосвідомості. Правильне розуміння права, неухильне дотримання норм закону є тією основою, яка безпосередньо впливає на динаміку впровадження корупційних відносин в суспільстві.

У дослідженні приділено увагу аналізу корупційних зловживань в різних галузях національної економіки, результати дослідження представлено у підрозділі 5.3

Невід'ємною частиною збагачення людського капіталу вважається розвиток соціального потенціалу. Відповідний соціальний потенціал стає передумовою гармонійного розвитку національних економік. 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.

Накопичення людського капіталу відбувається під час різних видів соціальних взаємодій, зокрема, через активну участь в організаціях неурядових та місцевих подій. А. Сміт стверджував, що освіта і навчання мають бути визнані як інвестиції у співробітників [154]. Відправним пунктом для Г. Беккера слугувало уявлення, що при вкладанні своїх коштів в підготовку і освіту, учні та їх батьки поведуться раціонально, зважуючи відповідні вигоди і витрати [118]. Д. Минсер [136]. Визначив співвідношення розподілу доходів в Америці з різною якістю освіти і навчання за місцем роботи серед робітників, підрахувавши, що в 1950-х і 1960-х річний дохід виростав на 5-10 % за кожен рік додаткового навчання. Е. Долан, Д. Ліндсей [16] Людський капітал розуміється у вигляді розумових здібностей, отриманих через формальне навчання чи освіту, або як практичний досвід. Можливо вирахувати безпосередні витрати на ці форми діяльності та важко визначити, якою мірою вони є витратами на внутрішнє споживання. Крім того, важко відрізнити потоки цього капіталу від його стану. Певним здається тільки те, що величезний вплив на зростання людського капіталу має освіта, тобто, де-факто освітня політика держави [123].

В сучасному суспільстві відповідальність, економічні витрати і ризики інвестицій в людський капітал перекладаються на саму людину. І, навіть, коли людина отримала середню, професійну чи вищу освіту, це не надає надійної гарантії для досягнення бажаного соціального статусу [123, с. 6]. За влучним висловом У. Бека, система освіти у сучасному суспільстві (в суспільстві ризиків) нагадує «примарний вокзал». Поїзди вже не ходять за розписом або йдуть в іншому напрямі, вагони переповнені, але білети все рівно треба брати [4].

Освіта, звичайно, не втрачає свого значення, але її результати є непередбаченими і тому підлягають перегляду основних підходів, плануванню. В наш час прискорених глобалізаційних процесів гостро повстало питання освітнього експорту як нової форми економічних відносин. Економічний розвиток

і економічна вигода є основною мотивацією експорту освітніх послуг. На глобальному ринку міжнародна освіта визнана ключовим фактором у створенні нових робочих місць, покращенні добробуту та розвитку економіки.

За оцінкою Національного інституту стратегічних досліджень міжнародний ринок вищої освіти становить близько 100 млрд. доларів, послуги представлені вищими навчальними закладами з понад 140 країн. В економіці розвинених країн освітня галузь є вагомим джерелом бюджетних надходжень, оскільки витрати іноземних студентів в країні перебування на проживання, харчування, розваги в декілька раз перевищують витрати на навчання. За даними статистики освіти галузь за обсягом надходжень є п'ятою статтею експорту економіки США, третім джерелом бюджетних надходжень в економіку Австралії [103].

Протягом кількох років аналітичний центр CEDOS збирає та аналізує дані про кількість українських громадян, які навчаються у закордонних університетах. Виходячи з теоретичної моделі інвестицій в людський капітал (міграція як частковий випадок, оскільки збільшує продуктивність людини) та на основі огляду літератури, аналітичний центр CEDOS доповнив існуючу базу даних змінними, які можуть визначати фактори, що впливають на рішення студентів мігрувати. Згідно моделі інвестицій в людський капітал під час прийняття рішення щодо еміграції особа порівнює вигоди від міграції з витратами пов'язаними з переїздом. Однак у випадку міграції студентів ця модель ускладнюється тим, що освіта також виступає інвестицією в людський капітал, оскільки зазвичай збільшує майбутній дохід. З огляду на дану залежність, студенти можуть їхати навчатись за кордон у двох випадках. По-перше, можливості для навчання вдома обмежені, але віддача від освіти вдома висока, тому вони здобувають бажану освіту й повертаються додому. По-друге, можливості для навчання вдома є, але віддача від освіти нижча, ніж в обраній країні, тому вони їдуть здобувати освіту за кордон з намірами там залишитись на постійне проживання [92].

Оцінка якості вищої освіти студентами була здійснена за ініціативи Фонду «Демократичної ініціативи», що відображено на рис. 5.2.

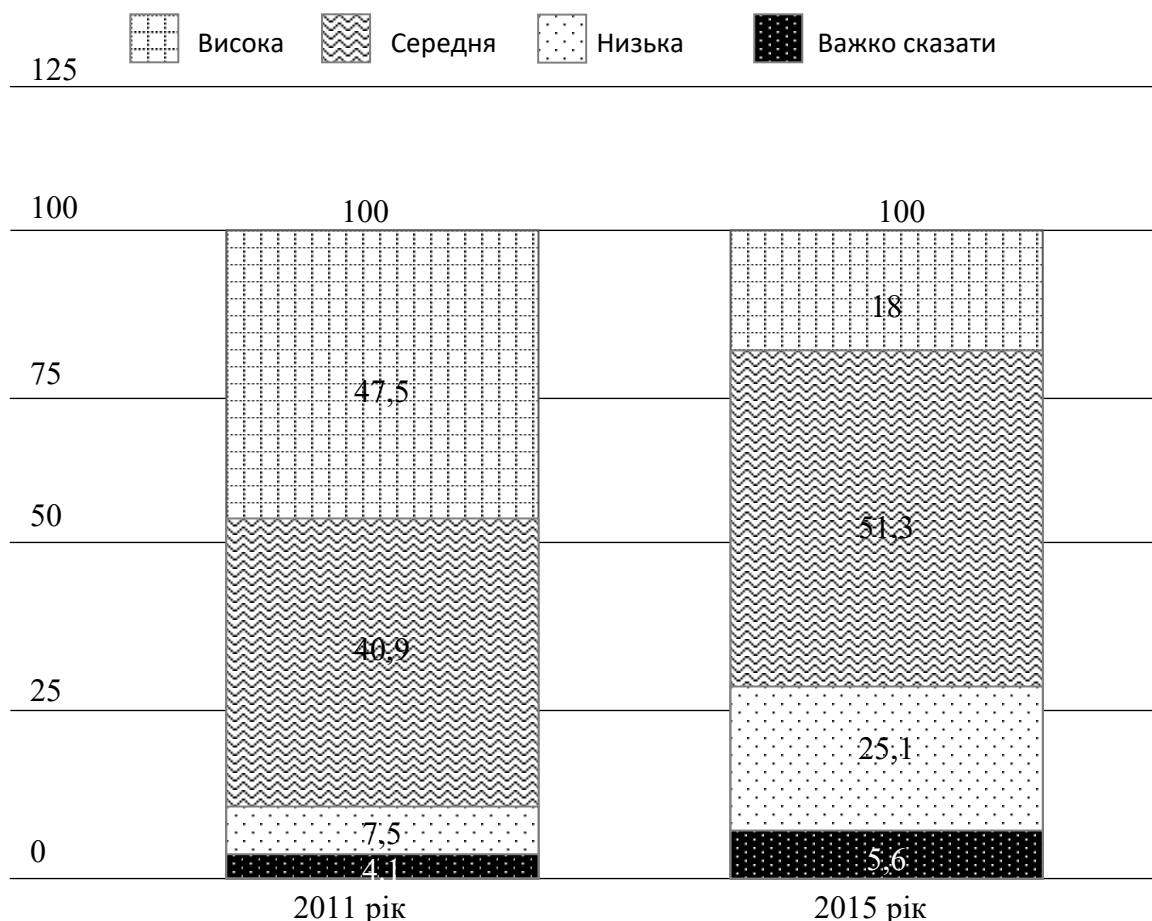


Рис. 5.2. Оцінка якості вищої освіти студентами [106]

Аналітичний центр CEDOS припустив, що більшість українських студентів, що навчаються за кордоном, мігрували саме з другої причини [Україна на міжнародному]. Їх припущення базуються на тому, що в Україні доступ до вищої освіти практично необмежений через суттєве державне замовлення і порівняно низьку вартість навчання на контрактній формі, а віддача від вищої освіти порівняно низька.

Згідно з дослідженнями, кожен рік вищої освіти в середньому збільшував місячну заробітну плату на 5,6%. Водночас віддача від освіти у Європейському Союзі була суттєво вища. У 2005 році у 28 країнах Європейського Союзу збільшення заробітної плати після здобуття вищої освіти в середньому складало 43% (наприклад в Польщі – 45%, Німеччині – 32%, Чехії – 44%) [106].

Результатом розвитку експорту освітніх послуг є все більш активне включення освітніх закладів в конкурентну боротьбу за залучення іноземних

студентів. Так, наприклад, в Польщі останніми роками спостерігається безпрецедентне зростання кількості іноземних студентів. У 2016/17 навчальному році в країні навчалося 65 793 іноземних студентів з 166 країн, що більш ніж на 8,5 тисяч більше, ніж роком раніше (зростання більш ніж на 15%) [106] (рис. 5.3).

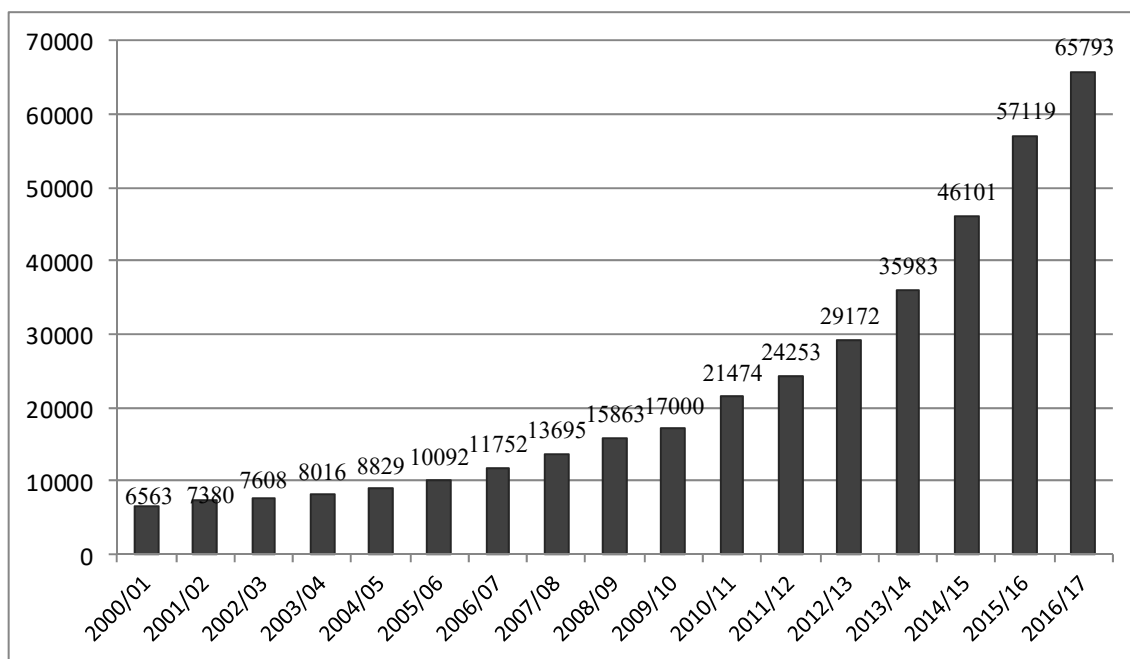


Рис. 5.3. Ріст кількості іноземних студентів по рокам у Польщі, осіб

Таке зростання кількості іноземних студентів спостерігається протягом періоду з 2005 року. В даний час іноземні студенти складають 4,88% від загальної кількості студентів у Польщі (вісім років тому їх було всього 0,61%, у 2015/2016 навчальному році – 4,07%). Треба відзначити, що така тенденція зумовлена, головним чином, небувалим напливом студентів з України. За останніми даними GUS (Головне статистичне управління Польщі) в 2016–2017 навчальному році їх навчається 35 584 осіб – тобто на 8,5 тисяч більше, ніж рік тому [106]. Вони становлять понад 54% від загальної чисельності іноземних студентів в Польщі (рис. 5.4).

Цікаво зазначити, що на другому місці в даному рейтингу займають студенти з Білорусії, яких налічується 5119 осіб. Вони становлять 7,78% від загальної кількості, що в 7 разів менше, ніж студентів з України. Стрибок

зростання числа студентів з України зумовлений як послідовним, десятирічним стратегічним розвитком маркетингових і рекламних компаній польських вузів на цьому ринку (зокрема, в рамках програми «Study in Poland»), так і нинішньою складною політичною та економічною ситуацією в Україні, близькістю культур та мови.

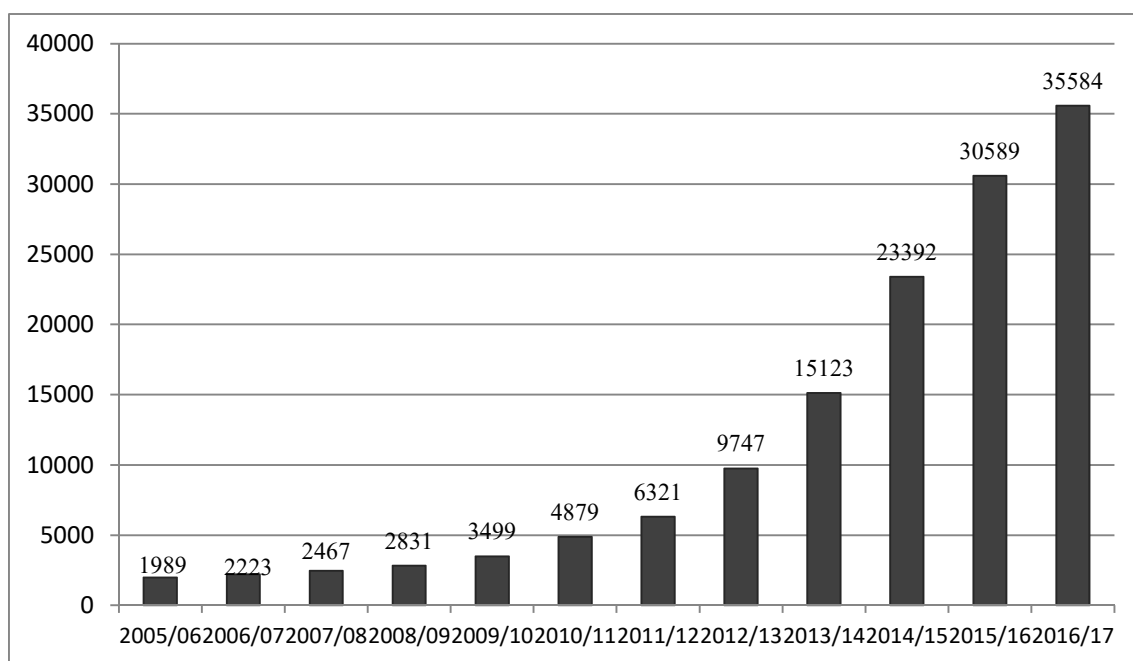


Рис. 5.4. Ріст кількості студентів з України в 2005-2017 роках

Українські вищі навчальні заклади теж мають достатній потенціал для боротьби за частку міжнародного ринку освітніх послуг. На глобальному освітньому ринку частка нашої країни за чисельністю іноземних студентів становить 1,5%. В Україні функціонує 187 вищих навчальних закладах, у яких здобувають освіту 65 тис. студентів зі 146 країн світу. За оцінками фінансові надходження від іноземних студентів складають 4,3 млрд. грн. і дозволяють забезпечити роботою 5 тис. викладачів [106].

Більше половини від загальної кількості іноземних студентів в Україні – це громадяни країн Азії: Туркменістану, Азербайджану, Китаю, Російської федерації, Індії, Іраку, Ірану тощо, а також з Нігерії. Лише понад 4 тис. студентів представляють європейські країни, такий низький показник пов'язаний з

недостатньо високим котируванням вітчизняних вищих навчальних закладів у міжнародних рейтингах оцінки рівня якості освіти. Події на сході України негативно вплинули на кількість студентів-іноземців. За аналітичними оцінками до найпопулярніших напрямів освіти на міжнародному ринку відносять: бізнес-освіту, технічні й інженерні науки з перевагою інформаційних технологій (близька 20%); природничі науки (майже 20%); медицина (4-5%). В Україні іноземні студенти переважно студіюють медицину (понад 16 тисяч осіб, що складає 25%) та технічні науки (понад 13 тис. осіб – близько 20%) [106].

Розширення експорту освітніх послуг дозволяє вирішити дві концептуальні проблеми української вищої освіти. По-перше, з економічної точки зору підготовка іноземних студентів є значною статтею доходу, особливо в умовах недостатнього фінансування сфери освіти. По-друге, з точки зору підвищення якості освіти залучення іноземних студентів спонукатиме українські заклади до формування системи підготовки фахівців з урахуванням сучасних вимог світового ринку праці до напрямів підготовки фахівців якості та освіти [106].

Інвестиції в людський капітал не обмежуються тільки освітою, хоча вважають її за основне джерело поповнення цього капіталу. Крім того, на якість людського капіталу в економіці впливають також інвестиції в поліпшення здоров'я, а також і в подовження життя. Особливо актуальні останній вид інвестицій в країнах третього світу, де голод, злидні і коротка тривалість життя населення різко обмежує можливості для розвитку.

Останніми роками в Україні все більше витрати на інвестиції в людський капітал покладаються безпосередньо на людей, носіїв цього капіталу, їх батьків, що утримують молодих людей, вкладаються у витрати на освіту в державних навчальних закладах, а також на все суспільство через систему фінансування освіти. Ці інвестиції передбачають віддачу у вигляді майбутніх доходів, які перевищують вкладені кошти.

З точки зору суспільства, повернення має полягати у майбутній більш високій продуктивності праці, більш високих доходах громадян, а, отже, і більш високих податках, що зумовлює економічний ефект від зроблених вкладень.

Таким чином, ефективність розвитку національної економіки сучасної держави у величезній мірі залежить від того, скільки коштів вона інвестувала в освіту громадян. Без цього неможливо забезпечити її поступовий економічний і соціальний розвиток.

Інноваційна економіка розвивається на зусиллях людського капіталу. Людський капітал стає невід'ємною детермінантою економічного зростання. Тому так важливо обґрунтування економічних функцій освітніх інвестицій у відтворення і накопичення людського капіталу національної економіки. Серед основних форм інвестування в людський капітал виділяються освіта, підготовка та перепідготовка, підвищення рівня знань. Результати інвестицій в освіту є непередбаченими і тому підлягають перегляду основних підходів.

Витрати на освітні інвестиції в людський капітал покладаються безпосередньо на носіїв капіталу, а також на все суспільство через систему фінансування освіти. Повернення інвестицій має полягати у майбутній більш високих продуктивності праці, доходах громадян, а, отже, податках, що зумовлює економічний ефект від зроблених вкладень. Таким чином, ефективність розвитку національної економіки залежить від кількості інвестованих в освіту коштів. Перспективним напрямом інвестицій в людський капітал виявився міжнародний експорт освітніх послуг.

5.3. Розвиток людського капіталу в аспекті покращення результатів функціонування суб'єктів економіки

Сформульовані у дисертації теоретико-методологічні положення, концептуальні і методичні підходи до формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки стали основою для розробки і реалізації практичних інструментів (у галузі освіти, господарської діяльності, муніципального управління, антикорупційної діяльності, роботи з незахищеними верствами населення) з метою забезпечення інклюзивного та сталого розвитку людського капіталу.

Освіта.

З метою розвитку людського капіталу людини наголошено, що особливу увагу необхідно приділяти освіті, оскільки вона виступає як інтелектуальний капітал нової економіки, де знання і вміння стають «інтелектуальним принтером 5D», що друкує сучасний людський капітал.

В рамках інституціональної метапарадигми визначено, що сучасний розвиток постіндустріального суспільства і економіки знань вимагає і 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 рамки діючих освітніх програм і методів навчання. Використання інформаційних технологій для характеристики людського капіталу дає можливість методологічно визначити, що його розвиток можна представити як результат дії інтелектуального принтера 5D.

Нове поняття і явище – «інтелектуальний принтер 5D» пропонується в рамках інституціональної парадигми, для відображення і використання сучасних інформаційних технологій у сфері розвитку людського капіталу. Наприклад, науково-дослідницький підрозділ Mitsubishi Electric Research Laboratories (MERL) відкрив п'ятиосеве адитивне виробництво (його ще називають «5D-друк») і активно використовує його для виготовлення деталей, які виходять в 3-5 разів міцніше деталей, вироблених методом 3D-друку, що стало прототипом інтелектуального принтера 5D. Саме метод 3D-друку отримав назву «п'ятиосеве адитивне виробництво» і передбачає вирощування об'єкта на платформі, здатної розгойдуватися назад і вперед по двох осях. В результаті кількість осей виростає до п'яти. Завдяки додаванню ще двох осей на 3D-принтері стало можливим виготовлення об'єктів з абсолютно новою внутрішньою структурою [159]. Але найважливішою характеристикою «5 D-друку» стало здатність принтерів самостійно вибирати та приймати технічні рішення в залежності від характеристик матеріалу або особливості виробу. Наприклад, інтелектуальний принтер 5D здатний самостійно вибирати шрифт, або глибину гравірування, тобто

такі операції, що не закладені, безпосередньо, в програму. До таких дій можна віднести і автоматичне фокусування в фотокамерах. Іншими словами, вони функціонують в якості штучного інтелекту. Очевидно, що саме такі характеристики дають підстави назвати їх інтелектуальним принтером 5D.

Інтелектуальний принтер 5D розвитку людського капіталу це така інституціонально-інформаційна система освіти, підготовки, перепідготовки підвищення кваліфікації, що створює інтелектуальний ефект синергії діяльності спеціаліста і друкує сучасний людський капітал, який здатний опрацьовувати отриману інформацію і генерувати на її основі нові ідеї. Без використання в системі освіти і підготовки спеціалістів таких технологій, не можна уявити сучасну економіку. Підтвердженням цього є два головних аргументи: 1) розробка нових технологій (поява «інтелектуальних принтерів»); 2) суттєві зміни в системі освіти і підготовки кадрів в найбільш розвинутих країнах.

Доцільність запропонованих нових інструментів та практичних механізмів інституціонального розвитку людського капіталу обґрунтовано на основі комплексної діагностики людського капіталу крупних підприємств. Розглянуто методичні підходи до оцінювання ефективності функціонування людського капіталу.

Система показників нагромадження людського капіталу підприємства за трьома ознаками, що наведена С. Поздняковою, включає показники питомої ваги чисельності працівників за: 1) освітньо-кваліфікаційним рівнем персоналу підприємства, 2) підготовкою, підвищенням кваліфікації та перепідготовки кадрів, 3) стабільністю кадрів; та призначена для визначення і оцінки індивідуального людського капіталу в межах підприємства [71].

Але застосування в системі показників [71, с. 174] таких складових як показники виробництва нових видів продукції, раціоналізаторські пропозиції, свідоцтва, патенти, науково-дослідні роботи та обсяг їх фінансування, окрім показників «чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи» та «рентабельність персоналу», надало запропонованій системі можливість використовувати її для порівняння людського капіталу між

підприємствами.

Розроблений А. Семикіною науково-методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу передбачає урахування об'єкту аналізу, залежно від рівня аналізу в якості такого об'єкта виступають працівники або групи працівників різних підрозділів підприємства, або трудові колективи різних підприємств, або зайняте населення різних регіонів; значення характеристик складових людського капіталу (для різних об'єктів аналізу, передусім на різних економічних рівнях, зміст цих характеристик має відмінності); показника конкурентоспроможності об'єкта аналізу n порівняно з об'єктом аналізу m за конкурентним фактором [91]. Запропонований нею спосіб оцінки конкурентоспроможності людського капіталу дозволяє здійсненням порівнянь виявляти групи більш (менш чи однаково) конкурентоспроможних серед них як для кожного, так і в сукупності, що сприяє розширенню поля аналізу для прийняття виважених управлінських рішень стосовно регуляторного впливу на конкурентоспроможність людського капіталу [91].

Потрібно зауважити, що значна кількість досліджень змін характеристик людського капіталу ґрунтується на соціальних методах дослідження [91; 114; 95; 85; 71; 65]. М. Чеботарьов застосував затратний підхід визначення вартості людського капіталу, який представлено двома методами: прямим і непрямим [112]. Деякі відзначають, що більшість існуючих досліджень мають методологічний характер, а «створення закінчених методик ускладнюється відсутністю деяких необхідних для аналізу статистичних даних» [28]. Науковці сформували власну методику виміру середньостатистичного показника людського капіталу.

Враховуючи вищевикладене, в дослідженні для діагностики доцільності запропонованих нових інструментів та практичних механізмів інституціонального розвитку людського капіталу з метою об'єктивності та неупередженості, застосовано дані бухгалтерського обліку підприємств.

Застосовано розроблений нами науково-методичний підхід до оцінювання людського капіталу підприємства, який ґрунтується на модифікованому

коефіцієнті Тобіна [157].

Коефіцієнт Тобіна (q) - відношення ринкової вартості компанії до відновлювальної вартості активів компанії. Це співвідношення було розроблено в 1969 році американським економістом Д. Тобіном.

$$q = P / C, \quad (5.1)$$

де P - ринкова вартість активів компанії (ринкова капіталізація).

C - відновлювальна вартість активів компанії, що дорівнює сумі витрат, необхідних для придбання всіх активів фірми за поточними цінами.

Якщо ринкова вартість активів збігається з балансовою вартістю активів компанії, коефіцієнт Тобіна $q = 1$.

Якщо Коефіцієнт Тобіна $q > 1$, отже ринкова вартість перевищує балансову вартість компанії, що свідчить про наявність деяких активів, що не вимірюються або не піддаються обліку. Значення коефіцієнта Тобіна більше одиниці мотивує потенційних інвесторів до інвестування, тому що актив компанії коштує дорожче, ніж за нього заплачено.

$$q = (\text{Ринкова вартість інвестованих коштів}) / (\text{Вартість заміщення капіталу})$$

Якщо ринкова ціна компанії (тобто розмір ринкової вартості капіталу компанії) становить 2 гр. один., а поточна ринкова вартість заміщення капіталу 1 гр. один., то компанія може випустити акції, з доходом вклавши кошти в капітал. В цьому випадку $q > 1$.

З іншого боку, якщо $q < 1$, то ринкова вартість активів компанії менше, ніж їх балансова вартість. Це означає, що ринок недооцінює компанію.

Дослідженнями встановлено, що в середньому коефіцієнт Тобіна досить стійкий у часі, а компанії з високим його значенням зазвичай випускають унікальну продукцію або мають унікальні факторами виробництва, що дозволяє їм отримувати монопольний прибуток [28]. Зарубіжні дослідники стверджують, що коефіцієнт Тобіна для компаній з декількома видами діяльності нижче, ніж

для фірм, зосереджених на одному напрямку бізнесу. Це пояснюється недовірою, з яким ринок відноситься до активів диверсифікованих компаній [132; 155].

Дослідники різноманітно ставляться пр використанні коефіцієнта Тобіна для оцінки людського капіталу [7; 112; 109].

В запропонованій авторській методиці показники інтерпретовано згідно з поглядом, що ринкова вартість активів підприємства уособлює на ряду з вартістю матеріальних активів вартість нематеріальних активів, в які, згідно з визначенням, долучено людський капітал [58].

Таким чином, розроблений автором для діагностики зміни розвитку людського капіталу на підприємствах показник обчислюється:

$$RLK = \frac{RV}{VMA + VNA}, \quad (5.2)$$

де RLK – показник розвитку людського капіталу, RV – ринкова вартість активів підприємства, VMA – відновлювальна вартість матеріальних активів, VNA – відновлювальна вартість нематеріальних активів підприємства (людського капіталу).

Відновлювальна вартість нематеріальних активів підприємства:

$$VNA(g) = \alpha_1 L_1(g) + \alpha_2 L_2(g) + \alpha_3 L_3(g) + \alpha_4 L_4(g) + \alpha_5 L_5(g), \quad \alpha_i \in (0,1), \sum_{i=1}^5 \alpha_i = 1, \quad (5.3)$$

де g – категорії людського капіталу, α_i – вагові коефіцієнти відповідних доданків; $L_i(g)$ – компоненти людського капіталу; індекс $i=1$ – освітня компонента людського капіталу підприємства (визначено показниками витрати підприємства на навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку); $i=2$ – виробнича компонента (витрати на залучення до виробництва інноваційної продукції); $i=3$ – фізична компонента (витрати на підтримку здоров'я), $i=4$ – соціальна компонента (витрати на соціальну адаптацію працівників), $i=5$ – креативна компонента (оплата за специфічні досвід, знання, здібності, раціоналізаторські пропозиції,

свідоцтва, патенти, науково-дослідні роботи).

За результатами дослідження на 73% підприємств спостерігається стійка тенденція до зростання показника розвитку людського капіталу (табл. 5.1), де відображено найбільш індикативні результати.

Таблиця 5.1

Динаміка розвитку людського капіталу

Показник розвитку людського капіталу (RLK)	2016 р.	2017 р.	2018 р.
ПАТ «Запоріжжяобленерго»	1,24	1,20	1,25
ТОВ «ТУРБОком»	1,39	1,49	1,51
ТОВ «Сільпо»	1,08	1,17	1,17
КОРПОРАЦІЯ «ОЛКОМ	1,13	1,12	1,16
ТОВ «Інвестмонокуб»	1,19	1,20	1,24
ТОВ «Бізнес Індустрія»	0,95	0,98	0,98
ТОВ «ТАРА»	1,29	1,31	1,35
МЕЗ	1,14	1,13	1,14
ДП «Гідромаш»	1,08	1,09	1,12

Діагностика динаміки розвитку людського капіталу на підприємствах в розрізі категорій та компонент людського капіталу свідчить про економічну ефективність запропонованих в роботі впроваджень та завдяки ним підйому ринкової вартості підприємства.

Антикорупційна діяльність.

У попередньому підрозділі було здійснено аналіз і виявлено глибинні причини функціонування корупційних механізмів в Україні. Результати аналізу є підставою для вироблення рекомендацій щодо розробки антикорупційного інструментарію для національної економіки і окремих галузей. Основними цілями впровадження антикорупційної політики є мінімізація ризику залучення всієї системи і окремих її складових, суб'єктів і об'єктів, керівництва і працівників в корупційну діяльність; формування у фізичних осіб, незалежно від займаної посади, контрагентів та інших осіб розуміння про неприйнятність корупції в будь-яких формах і проявах; узагальнення та роз'яснення основних вимог законодавства у сфері протидії корупції.

Дослідимо особливості корупційних проявів у сфері освіти і вищої освіти.

Основні причини корупції в освіті такі:

1. Недосконалість законодавства та прогалини у правовому регулюванні в галузі освіти.
2. Наявність недоліків організаційно-контрольних механізмів.
3. Наявність ряду соціально-економічних проблем не вирішуються протягом декількох років.
4. Відсутність послідовного і системного підходу в боротьбі з корупцією в освіті.
5. Нерозвиненість інститутів громадянського суспільства.
6. Громадянська безвідповідальність.
7. Низький рівень ідеології громадян.
8. Недостатня прозорість системи освіти в цілому, ефективності витрачання бюджетних коштів (відсутність громадської та незалежної експертизи прийнятих рішень).
9. Відсутність реальних механізмів участі громади в реалізації принципу державно-громадського характеру управління освітою.
10. Нездатність установ вищої освіти збагатити досвід дітей та молоді реальною практикою громадянського служіння суспільству.

У дослідженні визначено перелік корупційних дій і напрямків можливих зловживань в сфері вищої освіти. Форми корупційних і економічних злочинів в освіті:

1. Нецільове використання і розкрадання бюджетних коштів.
2. Зловживання і перевищення посадових повноважень.
3. Шахрайство, вчинене особою з використанням свого службового становища.
4. Отримання і дача хабара.
5. Виготовлення і збут підроблених документів про освіту.
6. Використання завідомо підроблених дипломів про вищу освіту.
7. Поєднання державної і муніципальної служби з фундацією та заміщенням посад в комерційних організаціях.

8. Оплата послуг, характер яких не визначений або викликає сумніви.
9. Надання дорогих подарунків, оплата транспортних, розважальних послуг.
10. Сумнівні платежі готівкою.
11. Складання неофіційної звітності.
12. Використання підроблених документів.
13. Записи неіснуючих витрат.
14. Відсутність первинних облікових документів.
15. Виправлення в документах та звітності.
16. Знищення документів і звітності раніше встановленого терміну.

Недостатність розробленої законодавчої бази в сфері протидії корупції призводить до певних труднощів в реалізації антикорупційної політики та боротьбі з корупцією в закладах вищої освіти. Дослідження показали, що в системі вищої освіти єдиний документ, який частково регламентує проведення антикорупційних перевірок, це Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про порядок проведення спеціальної перевірки відомостей про освіту, наявність наукового ступеня, вченого звання у осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування». В інших випадках установи вищої освіти повинні користуватися загальними непрофільними законодавчими актами при організації і реалізації антикорупційної політики. Природно, що такий стан ускладнює реалізацію всього комплексу заходів по боротьбі з корупцією в системі вищої освіти.

Подібні обставини існують і в інших сферах народного господарства України. Це пов'язано з недовгим періодом актуалізації проблеми боротьби з корупцією. Фізично складно за короткий відрізок часу розробити на законодавчому рівні профільних законів про боротьбу з корупцією в кожній конкретній сфері. Тому, на даний момент залишається доцільним користуватися роз'ясненнями юристів.

Так, одним з професійних роз'яснень про застосування норм чинного

антикорупційного законодавства для закладів охорони здоров'я стали дослідження [89]. Авторами порушено питання «...відповідності посадових інструкцій працівників для підтвердження наявності або відсутності у особи організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків і, відповідно, віднесення або невіднесення його до суб'єктів відповідальності».

Шляхи протидії корупційним діям і комплекс заходів по боротьбі з корупцією повинен включати:

- розробку антикорупційної політики в різних сферах національної економіки окремо на кожному рівні (державна – міністерство освіти – обласне управління вищою освітою – муніципальні органи управління вищою освітою);
- розробку антикорупційної політики в сфері вищої освіти для громадських інститутів, яка полягає в послідовному здійсненні заходів соціального і правового контролю за загальнозначущими сферами життєдіяльності держави, з метою мінімізації корупційних проявів;
- нормативно-правове забезпечення роботи по боротьбі з корупцією в сфері вищої освіти;
- формування системного законодавства по боротьбі з корупцією в освіті (закріплення на всіх рівнях повноважень громадських інститутів щодо забезпечення функціонування системи антикорупційного впливу);
- інформування установ вищої освіти про напрямки по боротьбі з корупцією в сфері вищої освіти;
- інформування установ вищої освіти про заходи та заходи щодо боротьби з корупцією та її попередження в сфері вищої освіти;
- визначення основних принципів антикорупційної політики в сфері вищої освіти;
- інформаційне забезпечення всіх учасників навчального процесу в сфері вищої освіти щодо можливих корупційних дій, про заходи щодо попередження та боротьби з корупцією в сфері вищої освіти;
- залучення працівників установи в реалізацію антикорупційних стандартів і процедур;

- розробку антикорупційної політики окремої установи, яка представляє собою комплекс взаємопов'язаних принципів, процедур і конкретних заходів, спрямованих на попередження, профілактику і припинення корупційних правопорушень в діяльності даної освітньої організації;

- залучення працівників і їх активну участь у формуванні та реалізації антикорупційних стандартів і процедур;

- розгляд освітнього процесу в установі вищої освіти як найважливішої складової безперервної системи формування антикорупційної свідомості;

- розробку на сайті кожного установи вищої освіти розділу «Антикорупційна політика вищого навчального закладу» із забезпеченням можливості зворотного зв'язку;

- розробку правил, які регламентують питання обміну діловими подарунками та знаками ділового гостинності;

- розробку стандартів поведінки працівників установи вищої освіти;

- введення антикорупційних положень до трудових договорів працівників закладів вищої освіти;

- проведення масштабних перевірок обґрунтованості та законності розподілу і витрачання бюджетних коштів, що виділяються на реалізацію державних програм;

- проведення масштабних перевірок обґрунтованості та законності використання державного майна, з подальшим докладним аналізом отриманих результатів.

Антикорупційне законодавство України поки не передбачає обов'язку організацій розробляти та вживати заходів щодо попередження корупції. У ряді зарубіжних країн в кожній організації системи вищої освіти розроблено положення даної установи у сфері антикорупційної політики, наприклад, «Антикорупційна політика Федерального державного освітнього бюджетної установи вищої освіти». Це сприяє інституціоналізації людського капіталу країни. Людський капітал виступає як один з найважливіших нематеріальних чинників [120, с. 121-125].

Вважаємо за доцільне встановити на законодавчому рівні для закладів вищої освіти обов'язок розробляти і вживати заходів щодо попередження корупції. Заходи, рекомендовані до застосування у закладах вищої освіти, повинні бути рекомендовані для підрозділів або посадових осіб, відповідальних за профілактику корупційних та інших правопорушень; містити порядок співпраці організації з правоохоронними органами; містити практично стандарти і процедури, спрямовані на забезпечення добросовісної роботи організації; містити стандарти поведінки працівників організації; спрямовані на запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, недопущення складання неофіційної звітності і використання підроблених документів.

Пропонуємо на законодавчому рівні конкретно для кожного науково-педагогічного працівника визначити ступінь відповідальності за корупційні правопорушення. Це підвищить індивідуальну відповідальність працівника сфери вищої освіти. При чому відповідальність окремого працівника за корупційні правопорушення, не виключає відповідальності установи вищої освіти, в якому працює даний працівник.

Автором розроблено програмний документ «Антикорупційна програма Мелітопольського інституту державного та муніципального управління «Класичного приватного університету», що являє собою комплекс правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції у діяльності закладу вищої освіти (додаток Л). Документ визначає норми за такими напрямками: антикорупційні заходи у діяльності Інституту; суб'єкти, на яких поширюється дія антикорупційної програми; норми професійної етики працівників інституту; обов'язки співробітників Інституту у зв'язку із запобіганням і протидією корупції у діяльності Інституту; права і обов'язки Уповноваженого; умови конфіденційності інформування уповноваженого працівниками про факти підбурення їх до вчинення корупційного правопорушення або про вчинені іншими працівниками чи особами корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень; захист працівників, які надають допомогу в запобіганні і протидії корупції; моніторинг та контроль за

дотриманням Антикорупційної програми; інформування уповноваженого працівниками інституту про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів; порядок врегулювання виявленого конфлікту інтересів; консультування співробітників інституту з питання антикорупційних стандартів та процедур; проведення підвищення їх кваліфікації у сфері запобігання і протидії корупції; заходи реагування щодо виявлених фактів корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

Антикорупційні заходи скеровані на: запобігання корупції, у тому числі на виявлення та усунення причин корупції (профілактику корупції); виявлення корупційних правопорушень, розкриття та розслідування корупційних правопорушень; мінімізацію та усунення наслідків корупційних правопорушень.

Таким чином, необхідне правове забезпечення розвитку та функціонування людського капіталу. В період нестабільності в нашій країні широко застосовуються незаконні методи збагачення. Збільшення власних накопичень – одна з провідних самотивацій особистості до життєдіяльності, активного заробітку грошей. Особливості ринку праці породжують легальне використання людського капіталу національної економіки, нелегальне використання людського капіталу національної економіки, змішане використання людського капіталу.

Муніципальне управління.

Наукові положення, отримані за результатами дослідження, стали підґрунтям у процесі розроблення стратегічної цілі «Розвиток людського потенціалу Мелітополя» у Стратегії розвитку міста Мелітополя. На основі аналізу профіля міста, результатів опитування мешканців міста, підприємців, урядовців, було підготовлено SWOT-аналіз (Додаток Л), який став основою для визначення стратегічних і оперативних цілей, програмних заходів з розвитку людського капіталу регіону:

1. Забезпечення розвитку трудового потенціалу, якісні робочі місця та конкурентне працевлаштування: організація співпраці навчальних закладів і бізнесу; розвиток освітньої бази та бази практик мережі навчальних закладів для підготовки кадрів; ярмарка професій; співпраця з ВНЗ, ПТНЗ, Центром

зайнятості, підприємствами міста по підготовці кадрів.

2. Комфортний життєвий простір, зручні та привабливі публічні простори: забезпечення формування єдиного міського простору та образу міста, сучасна просторово-планувальна діяльність (межі міста, зоннінг, детальні плани територій), ефективна система громадської безпеки, безпека руху, встановлення лежачих поліцейських, просвіта для дітей (світлофори, переходи, тротуари), сучасні та доступні парки та сквери Простори для громадськості у кожному мікрорайоні Збережені річки та струмки (фонтани, бювети), молодіжний громадський рух як основа превентивної діяльності протидії правопорушенням та проявам асоціальної поведінки в громаді.

3. Місто для громадянина, громадянин для міста: сучасні публічні сервіси, системи участі громади у прийнятті рішень, механізми участі громади у реалізації міських проектів, розумне місто (Smart City), жінки – агенти змін, ефективна система комунікації з громадою (комунікаційна стратегія, електронні стрічки, стенди, громадські обговорення, платформи публічного діалогу), розширення можливостей участі осіб з інвалідністю в житті громади (доступна інфраструктура, залучення людей з інвалідністю до економічного та соціального життя громади).

4. Якісна освіта впродовж життя: інклюзивна освіта, забезпечення реалізації реформи освіти та розвиток можливостей навчальних закладів, освіта впродовж життя, освіта без кордонів, позашкільна освіта, молодіжне самоврядування, розвиток лідерства та патріотизму, сімейні цінності.

5. Місто креативних індустрій: організація центрів туристичного інформування та унікальних подій, залучення до громадської діяльності міських бібліотек, створення центрів соціального інформування та доступних публічних просторів, осучаснення культурних закладів та проведення культурних заходів (інтерактивний музей, реконструкція історичних подій тощо), туристичні логістичні центри, туристична промоція міста, туристичний паспорт.

6. Південно-приазовський центр здоров'я: умови для спорту та змагань міжнародного рівня, якісна мережа закладів надання первинної медичної

допомоги та сучасна медична інформаційна система (сімейні амбулаторії), міська політика громадського здоров'я та профілактика захворюваності, підготовка якісних медичних кадрів, співпраця ОМС з міністерством охорони здоров'я в розбудові госпітального округу, спорт упродовж життя, якісні спортивні школи, спортивний вектор Азовське узбережжя (міжнародні та регіональні спортивні змагання).

Діяльність з незахищеними верствами населення.

Практичне впровадження результатів теоретичного дослідження інституціональної системи розвитку людського капіталу було проведено в середовищі військовослужбовців, звільнених в запас, та членів їх родин в межах реалізації міжнародного проекту «Україна–Норвегія», значимість якого підтверджує «Довідка про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження», надана Міжнародним фондом соціальної адаптації (додаток Н).

Особливий інтерес військовослужбовців та членів їх родин був проявлений до моделі інституціональних змін розвитку людського капіталу. З метою соціальної адаптації військовослужбовців, звільнених в запас, та членів їх родин, підвищення цінності їх людського капіталу було розроблено «Програму розвитку людського капіталу для військовослужбовців, звільнених в запас, та членів їх родин» (додаток Л).

Військовослужбовці, звільнені в запас, складають особливий контингент населення України і групуються в окрему соціальну групу. Їх статус завжди відрізнявся від інших категорій населення, а, починаючи з 2014 року, змінився. Військовослужбовці характеризуються як особистості, що виховані згідно принципам військової служби (суворе виконання наказів, підпорядкування, жорсткі умови існування, впевненість у допомозі командира, друга, довіра). Враховуючи ці характеристики, військовослужбовці стають членами соціуму, що найбільше дотримуються законів та норм, що сприяє інституціоналізації країни взагалі, і людського капіталу окремо.

Адаптація їх до умов цивільного життя була усвідомлена оточуючим середовищем як проблема ще 20 років тому. Але гострої необхідності в

відновлюванні такого цінного людського капіталу держава зазнала вже в 2014 році. Також, до цієї групи людського капіталу віднесено членів родин військовослужбовців, звільнених в запас, які безпосередньо кожний день знаходяться поряд.

Тому з метою створення умов для відновлення та формування людського капіталу військовослужбовців, звільнених в запас, зменшення впливу негативних наслідків після участі у військових конфліктах, соціальних наслідків економічних реформ та реформ оборонного сектору України та практичного надання допомоги по ряду напрямів розроблена програма.

Програма передбачає професійну перепідготовку військовослужбовців та членів їх родин на цивільні спеціальності, найбільш затребувані на ринку праці даного регіону з метою підвищення їх професійної конкурентоспроможності. Спеціальність обирається військовослужбовцем. Важливим напрямом програми є психологічна реабілітація учасників проекту. Набір способів соціалізації та системи довготривалих життєвих планів дозволяє скоротити терміни адаптації в соціумі військовослужбовців, звільнених у запас.

В результаті формуються професійні і життєві компетенції, навички самоосвіти, усвідомлення власної ролі у суспільній діяльності. Програма передбачає також сприяння у працевлаштуванні учасників проекту з метою поліпшення умов життя сімей військовослужбовців та сприяння у створенні власного (сімейного) бізнесу в умовах високого рівня безробіття в Україні для реалізації організаторських здібностей військовослужбовців та формуванні класу законослухняних платників податків. Дані заходи сприятимуть формуванню інституціонального середовища України. Таким чином, підвищується рівень розвитку людського капіталу як особистості, так і національної економіки.

Висновки до розділу 5

В п'ятому розділі, відповідно мети дослідження, одержано наступні результати:

1. 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 й інструментів забезпечує необхідний вплив на стан окремих інститутів людського капіталу та в цілому на інституційне середовище (інституціональну еволюцію), що в свою чергу забезпечує динаміку організаційних структур (інституційну еволюцію) та загалом сприяє створення умов для розвитку людського капіталу на національному рівні галузевому, регіональному, організаційному та особистісному рівнях.

2. Множинність та неоднозначність трактування категорії людський капітал, нормативно-законодавча її невизначеність ускладнюють облік витрат на людський капітал. Відсутність або неправильне подання інформації про наявний людський капітал суперечить вимогам IFRS та зменшує або перебільшує вартість бізнесу. необхідна інформація про виконання управлінським персоналом своїх обов'язків. Вона не може бути оцінена об'єктивними показниками прямим арифметичним розрахунком. Тому в даному випадку для формування необхідної інформації про функціонування людського капіталу необхідна як експертна оцінка для прийняття управлінських рішень, так і оцінка справедливої вартості для цілей бухгалтерського обліку.

3. Аналіз бюджетів держав Центральної та Східної Європи показав, що видатки бюджету, які можливо віднести до витрат на людський капітал та розвиток соціального потенціалу, враховуються тільки в частині витрат на соціальний захист, витрат на охорону здоров'я, витрат на освіту, витрат на відпочинок, культуру та релігію. Інші можливі напрями не обліковуються, а в більшості випадків, такі витрати бюджетами країн не передбачені. Тому потрібна розробка нових об'єктів бухгалтерського обліку (людський капітал), розробка бухгалтерських стандартів щодо них, формування системи витрат на людський

капітал та розвиток соціального потенціалу. Вважаємо за нагальну потребу кожної країни спрямовувати частину видатків бюджету на фінансування витрат на людський капіталу. Кінцевим результатом запропонованого процесу налагодження облікової системи має стати гармонізований облік витрат на людський капітал країни.

4. Надані удосконалення механізму обліково-аналітичного забезпечення інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, що уособлюють започаткування бухгалтерського обліку людського капіталу в Національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку України та його відображення в Плані рахунків бухгалтерського обліку України. В Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» в підрозділі «Склад витрат» в складі «Інших прямих витрат», «Змінних загальновиробничих та постійних розподілених загальновиробничих витратах», «Нерозподілених постійних загальновиробничих витрат» та «наднормативних виробничих витрат» виділити окремо «Витрати на людський капітал». «Прямі витрати на оплату праці» включити в елемент «Прямі витрати на людський капітал». Відповідно до запропонованого удосконалення ПСБО в плані рахунків бухгалтерського обліку у складі рахунків 90 «Собівартість реалізації», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» встановити до кожного субрахунку аналітичний рахунок «Витрати на людський капітал». В Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» в п.п. 5. додати групу нематеріальних активів «Людський капітал». Відповідно цьому внести до Плану рахунків бухгалтерського обліку до рахунку 12 «Нематеріальні активи» субрахунок 126 «Людський капітал».

5. Запропоновано удосконалення правового механізму інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. На підставі проведеного дослідження пропонуємо для протидії нелегальному залученню людського капіталу на ринку праці в Україні застосовувати наступні заходи: запровадження та реалізація системи державного медичного страхування (в 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 та освітня підтримка людського капіталу з питань його використання на ринку праці.

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

7. 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. В результаті формуються професійні і життєві компетенції, навички самоосвіти, усвідомлення власної ролі у суспільній діяльності. Перспективним напрямом інвестицій в людський капітал виявився міжнародний експорт освітніх послуг.

10. Введено нову категорію: «інтелектуальний принтер 5 D», що друкує сучасний людський капітал за допомогою знань та вмінь. Використання інформаційних технологій для характеристики людського капіталу дає можливість методологічно визначити, що його розвиток можна представити як результат дії інтелектуального принтера 5D. Нове поняття і явище – «інтелектуальний принтер 5D» пропонується в рамках інституціональної парадигми, для відображення і використання сучасних інформаційних технологій у сфері розвитку людського капіталу. «Інтелектуальний принтер 5D» розуміється як інституціонально-інформаційна система формальної, неформальної та інформальної освіти, що створює синергетичний ефект від діяльності людини й друкує сучасний людський капітал, здатний опрацьовувати отриману інформацію та самостійно генерувати на її основі нові ідеї й рішення.

Результати досліджень за темою дисертації по п'ятому розділу опубліковані в роботах [31-57; 98; 124; 126-128].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 5

1. Амосов О. Ю., Гавкалова Н. Л. Особливості формування людського капіталу засобом його інтелектуалізації. *Східна Європа: Економіка, бізнес та управління*. Випуск 3 (03) 2016. С. 271–273.
2. Антикоррупционная политика Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве РФ». Москва, 2016. 16 с.
3. Артеменко Л. Людський капітал; наукові підходи та стан формування в Україні. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Stattja_%28ljud_k_%29.pdf. (дата звернення: 11.12.2018).
4. Бек У. Общество риска: на пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. Москва : Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
5. Близнюк В. В. Тіньовий сегмент ринку праці в Україні. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74248>. (дата звернення: 08.01.2019).
6. Бойко В. Тіньовий ринок праці як основна проблема українських робочих. Роботодавець. 18 верес. 2016. URL: <http://robotodavets.in.ua/2016/09/18/tinovyj-rynok-pratsi-yak-osnovna-problema-ukrayinskyh-robochyh.html>. (дата звернення: 12.08.2018).
7. Брюховецька Н. Ю., Чорна О. А. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект : монографія / НАН України, Ін-т економіка і пром-сті. Київ, 2015. 268 с.
8. Верхоглядова Н. І., Іваннікова Н. А., Лаврінченко О. В. Управління трудовим потенціалом підприємств : монографія / Дніпропетровськ : Пороги, 2007. 284 с.
9. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та використання інтелектуального капіталу : наукове видання. Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. 252 с.
10. Головкова Л. С. Розвиток трудових ресурсів потенціалу залізничної галузі в контексті корпоратизації. *Проблеми економіки транспорту* : збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту

імені академіка В. Лазаряна. Дніпропетровськ, 2012. Вип. 4. С. 26–37.

11. Горбань С. Ф., Чумак О. В. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. *Економіка та держава*. № 9/2013. С. 37–41. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/9_2013/11.pdf. (дата звернення: 23.12.2018).

12. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Т-во «Знання», 2001. 254 с.

13. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 39–46.

14. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці. *Економіка праці та соціальної сфери* : зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2001. С. 117–126.

15. Грішнова О., Дмитрук С. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 5 (170)/2015. С. 11–16.

16. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая. Санкт-Петербург : Автокомп. 1992. 496 с.

17. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці. *Конкурентоспроможність у сфері праці* : зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки, 2001. С. 83–88.

18. Економічна активність населення України 2016 : стат. збірник / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. (дата звернення: 03.09.2018).

19. Журавльова І. В., Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства : наук. вид. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2004. 284 с.

20. Замараєв А. В. Людський потенціал у системі державного управління Україні: першочергові завдання і способи вирішення. *Theory and Practice of Public Administration*. 3 (54)/2016. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2016->

3/doc/1/07.pdf. (дата звернення: 14.07.2018).

21. Индекс инфляции / Минфин. URL: www.index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/. (дата звернення: 09.10.2018).

22. Івакіна І. Збалансована система показників. Харків: Фактор, 2007. 176 с.

23. Інституційне забезпечення кадрової політики у публічному управлінні: місія, роль та місце. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, А. І. Семенченко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. Київ : НАДУ, 2015. 160 с.

24. Кабаков В. С. Совершенствование механизма и экономические эксперименты в управлении производством. Ленинград : ЛДНТП, 1986. 24 с.

25. Казакова Н. В. Дулепин Ю. А., Хрисанов Ю. Н. Трансфер инноваций и управление человеческим капиталом в инновационной экономике. URL: <http://innclub.info/wp-content/uploads/2011/02>. (дата звернення: 11.07.2018).

26. Каменська О. О. Концепція управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку. *Економічний вісник Донбасу*. № 3(45). 2016. С. 225–229.

27. Кендюхов О. В. Эффективное управления интеллектуальным капиталом: монография / НАН України. Институт экономики промышленности; ДонУЕП. Донецьк : ДонУЕП, 2008. 363 с.

28. Кетова К. В., Романовский Ю. М., Русяк И. Г. Математическое моделирование динамики человеческого капитала. *Компьютерные исследования и моделирование*. 2019. Т. 11. № 2. С. 329–342. DOI: 10.20537/2076-7633-2019-11-2-329-342.

29. Климко С. Г., Пригода В. О., Сизоненко В.О. Людський капітал: світовий досвід і Україна. Київ: Основа, 2006. 224 с.

30. Кодекс законів про працю України, введений в дію з 1 червня 1972 року Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року N 322-VIII із змінами і доповненнями. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KD0001.html. (дата звернення: 13.10.2018).

31. Коломиец Виктория, Коломиец Ольга. Соблюдение трудовых прав

граждан в системе управления предприятием. *Інституціональний вектор економічного розвитку* : зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ». Вип. 4 (1). Мелітополь : Вид-во КПУ, 2011. С. 69–73.

32. Коломиец В. Н. Зарубежный опыт формирования дефиниции «человеческий капитал». *Экономическое обеспечение прав человека* : Сборник трудов V Международной научно–практической конференции, 23 февр. 2018 г. / науч. ред. Я. Н. Карачевцев. Харьков, 2018. 88 с.

33. Коломиец 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 on November 20-21, 2017. Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2017. S. 11–13.

34. Коломиец В. Н. Проблемы соблюдения конституционных гарантий трудовых прав граждан в Украине. *Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність* : Матеріали IV Міжнародної науково-методичної конференції / за заг. ред. А. А. Ткача, Мелітополь, 4-6 верес. 2009 р. Мелітополь: МІДМУ "КПУ", 2009. С. 142–143.

35. Коломиец В. Н. Реализация кадрового потенциала кооперативного бизнеса. *Studium. Научно-практический журнал. Саранск* : Саранский кооперативный институт (филиал) автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования Центросоюза РФ "Российский университет кооперации", 2012. Вып. 3-4 (24-25). URL: <http://saransk.ruc.su/upload/medialibrary/635/ygtvcudkkicilmwb.pdf>. (дата звернення: 14.08.2018).

36. Коломиец В. Н. Управление, формирование и развитие кадров кооперативного бизнеса. *Современные проблемы кооперации* : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 100-летию Рос. ун-та кооп. (Саранск, 30 окт. 2012 г.) : в 2 ч. / редкол. : Б.Ф. Кевбрин (отв. ред.) и др. ; Саран. кооп. ин-т РУК. Саранск : Принт-Издат, 2012. Ч. 2. С. 76–80.

37. Коломієць Вікторія Миколаївна. Людський капітал : від теорії до

практики : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 160 с.

38. Коломієць Вікторія Миколаївна. Розвиток людського капіталу національної економіки : інституціональний підхід : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2019. 360 с.

39. Коломієць В. М. Базові компоненти формування людського капіталу. *II International scientific conference Economy and Society : a Modern Vectors of Development. Part II, April 27, 2018. Leipzig, Germany : Baltija Publishing. P 145–147.*

40. Коломієць В. М. Взаємозв'язок продуктивності та витрат на людський капітал національної економіки. *Проблеми та перспективи розвитку залізничного транспорту : збірник матеріалів 78 Міжнародній науково-практичній конференції, м. Дніпро, 17 травня 2018 року / Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна. Дніпро, 2018. С. 353–354.*

41. Коломієць В. М. Використання людського капіталу національної економіки на ринку праці України. *Управління розвитком. Харків : ТОВ «Золоті сторінки», 2017. № 3–4 (189–190). С. 115–121.*

42. Коломієць В. М. Вплив на розвиток людського капіталу національної економіки стану охорони здоров'я населення. *Емерджентність економічних систем у сфері управління суспільним розвитком : збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Черкаси, 18–19 квітня 2018 р. Черкаси : Східноєвропейський університет економіки і менеджменту, 2018. С. 36–38.*

43. Коломієць В. М. Впливовість компонентів людського капіталу на тривалість його використання. *Ефективна економіка. Дніпро : ТОВ «ДКС-центр», 2018. № 5.*

44. 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., м. Київ, 25 лют. 2019 року / відпов. за*

вип. С. Остапчук. Київ : ТОВ «ВІПО», 2019. С. 34–37.

45. 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 Міжнародна заочна науково-практична конференція 24 листоп. 2017 р., м. Запоріжжя КПУ / за ред. В. М. Огаренка, О. В. Покатаєвої та ін. Запоріжжя : КПУ, 2017. С. 699–702.

46. Коломієць В. М. Доцільність освітніх інвестицій в людський капітал національної економіки. *Розвиток національної економіки в умовах змін ринкового середовища: проблеми та перспективи* : збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 7 квіт. 2018 р. / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». Одеса : ЦЕДР, 2018. С. 9–11.

47. Коломієць В. М. Доцільність формування, врахування та обліку людського капіталу для зростання міжнародної економіки : *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Інвестиційно-інноваційні моделі розвитку підприємств в умовах сучасної нестабільності»*, Львів, 27 жовт., 2018 / ГО «Львівська економічна фундація». Львів : ЛЕФ, 2018. С. 16–18.

48. Коломієць В. М. Еволюційний поступ освіти – базова компонента формування людського капіталу. *Соціально-економічний розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2018. С. 176–177.

49. Коломієць В. М. Забезпечення зростання національної економіки шляхом вкладень в людський капітал. *Економіка і управління*. 2017. № 3 (75). С. 14–20.

50. Коломієць В. М. Історичне походження людського, соціального та інтелектуального капіталів. *Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи* : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 14 квіт. 2018 року / Східноукраїнський інститут економіки та управління. Запоріжжя : ГО «СІЕУ», 2018. С. 12–15.

51. Коломієць В. М. Освіта як форма інвестицій в людський капітал

національної економіки. *Інтелект XXI*. Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2018. № 2. С. 139–144.

52. Коломієць В. М. Освітнє зростання людського капіталу в розвинутих країнах. *Приморські регіони: проблеми та траєкторії соціально-економічного розвитку* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 19 квіт. 2018 р. / за ред. Деркач Т. В., Кобилянської А. В. Одеса : МГУ, 2018. С. 18–21.

53. Коломієць В. М. Природа людського капіталу та його роль в національній економіці. *Sozioökonomische und rechtliche Faktoren der sozialen Entwicklung unter den Bedingungen der Globalisierung* / Hrsg. von Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor Yu. V. Pasichnyk : kollektive Monographie in 2 Bänden. B. 1. Shioda GmbH. Steyr, Austria, 2018. P. 414–422.

54. Коломієць В. М. Розвиток підходів до визначення людського капіталу у зарубіжних дослідженнях. *Економіка. Фінанси. Право*. Щомісячний інформаційно–аналітичний журнал. Київ : ТОВ «Міжнародний бізнес центр», 2017. № 11/1. С. 68–72.

55. Коломієць В. М. Специфіка визначення людського капіталу для налагодження міжнародної системи його обліку : *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні чинники розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики держави: економічні та інституціональні аспекти»*, Запоріжжя, 27 жовт. 2018. Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2018. С. 23–27.

56. Коломієць В. М. Фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2019. Випуск 24. Частина 2. С. 74–78. URL : http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/24_2_2019ua/16.pdf. (дата звернення: 18.03.2019).

57. Коломієць В. М. Фінансування витрат на розвиток людського капіталу в країнах Центральної та Східної Європи. *Європейська інтеграція: історичний*

досвід та економічні перспективи : Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, Одеса, 26 жовт. 2018 / відп. за випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2018. С. 14–17.

58. Компанієць В. В. Людський капітал: визначення, особливості, відтворення. URL: <http://stp.diit.edu.ua/article/viewFile/15793/37569>. (дата звернення: 18.06.2018).

59. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР із змінами і доповненнями. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z960254.html. (дата звернення: 14.11.2018).

60. Костюнік О. В. Питання управління людським капіталом підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. № 3, 2017. С. 51–54

61. Коэффициент Тобина. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Коэффициент_Тобина. (дата звернення: 23.09.2018).

62. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. *Ефективна економіка*. № 2. 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=925>. (дата звернення: 08.10.2018).

63. Лисак В. Ю., Семендяк В. М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск 21. 2018. С. 548–552.

64. Лісогор Л. С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України. *Конкурентоспроможність у сфері праці* : зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки НАНУ, 2001. С. 30–40.

65. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В. П. Антонюк та ін. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. 308 с.

66. Макенова Г. У., Саурукова А. К. Конкурентоспособность человеческого капитала. *Вестник КазНУ. Серия экономическая*. 2015. № 1. С. 297–300.

67. Мельничук Д. П., Обіход С. В. Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Формування*

ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. Ф. Павленко (відп. ред.) та ін. Київ : КНЕУ, 2008. Спец. вип.: Економіка Пекар підприємства: теорія і практика : в 2 ч. Ч. II. С. 440–448.

68. О порядке проведения специальной проверки ведомостей об образовании, наличии ученой степени, научного звания у лиц, которые претендуют на занятие должностей, связанных с исполнением функции государства или местного самоуправления : приказ Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины от 10.09.2012. № 986.

69. Олійник О. Українська трудова міграція: тенденції та очікування. *Праця і зарплата*. 2008. № 15 (595). 16 квітня. С. 1.

70. Пекар В., Пестерніков Є. Людський капітал України 2025. *Підсумки фортсайту*. URL: http://www.ji-magazine.lviv.ua/diskusija/2013/Pekar_Pesternikov_Ludsk_kapital.htm. (дата звернення: 30.09.2018).

71. Позднякова С. В., Потапова К. Ю. Сучасні особливості впровадження методів оцінки професійно-кваліфікаційних якостей. *Економічний аналіз* : зб. наук. праць / ТНЕУ ; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. Тернопіль : ВПЦ ТНЕУ «Економічна думка», 2013. Том 14. № 3. С. 173-179. URL: 166-1287-1-PB-pdf. (дата звернення: 15.06.2018).

72. Поплавська Ж., Поплавський В. Економіко-філософські аспекти людського капіталу. *Вісник НАН України*. 2002. № 12. С. 43–49.

73. Портер М. Конкуренция / пер. с англ. ; под ред. Я. В. Заблоцкого. Москва : Издательский дом "Вильямс", 2005. 608 с.

74. Праця України у 2016 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ : ТОВ Видавництво «Август Трейд», 2017. 234 с.

75. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 06.12.2016 №1774-VIII із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 3 жовт. 2017 року № 2148-VIII. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T161774.html. (дата звернення:

17.06.2018).

76. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18>. (дата звернення: 10.12.2018).

77. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР із змінами і доповненнями від 6 грудня 2016 року N 1774-VIII. URL: http://kodeksy.com.ua/pro_oplatu_pratsi.html. (дата звернення: 12.11.2018).

78. Про стан дотримання прав людини у сфері праці. *Праця і зарплата*. 2008. № 10 (590). 12 берез. С. 1.

79. Промисловість України – 2016: стан та перспективи розвитку : наук.-аналіт. доп. / О. І. Амоша та ін. ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2017. 120 с.

80. Прощаков В. Як захистити права працюючої людини. *Праця і зарплата*. 2008. № 38 (618). 8 жовтня. С. 4–5.

81. Пустовалова И. Н. Антикоррупционная составляющая образовательного процесса в вузе. *Ярославский педагогический вестник*. 2011. № 4. Том II (Психолого-педагогические науки). С. 62–65.

82. Радева М. Н. Инновационное развитие экономики Украины : *Proceedings of Materials of International Scientific-Practical Conference Dedicated to the 90 Birth Anniversary of Professor George Papava. Actual problems of economies of post communist countries at current stage*, 28-29 June 2013. Tbilisi : Publishing house of paata Gugushvili institute of economics of TSU, 2013. S. 334–337.

83. Радєва М. М. Інституційне забезпечення інвестиційного розвитку України. *Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development* : збірник наукових праць МІДМУ “КПУ”. Мелітополь : Вид-во КПУ, 2014. Вип. 7 (2). С. 23-30.

84. Реальная безработица в Украине бьет все рекорды. РИА Новости Украина. 2016. 08 листопада. URL: <https://rian.com.ua/analytics/20161101/1018295433.html>. (дата звернення: 04.06.2018).

85. Рекун І. І. Освітній капітал як один із найважливіших суспільних ресурсів. *Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development*: зб. наук. праць МІДМУ «КПУ» / редкол. : А. А. Ткач (голов. ред.) та ін. Мелітополь : Вид-во КПУ, 2012. Вип. 5 (2). С. 250–257.

86. Рекун І. І. Роль людського капіталу в процесі формування економічної безпеки. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Вип. 4(09). С. 67–71.

87. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту. *Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал*. 2015. № 11. С. 28–32.

88. Ринок праці у 2016 році. Доповідь Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. (дата звернення: 02.11.2018).

89. Санжаровская-Гурлач Л., Модленко Н. Антикоррупционное законодательство Украины 2014-2015: влияние на деятельность частных заведений здравоохранения: Издательский дом «Правовый Альянс»: С. 112-115.

90. Семикіна А. В. Людський капітал як індикатор інноваційного соціального розвитку. *Економіка и управление. Научно-практический журнал*. 2014. № 1. Симферополь : НАПКБ. С. 131–138.

91. Семикіна А. В. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : зб. наук. пр. 2014. № 2 (8). Київ : Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ. С. 479–485.

92. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи. 19 груд. 2017. URL: <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypu>. (дата звернення: 15.11.2018).

93. Статистика зарплати у країнах Європи. Сайт Статистичної служби Європейської Комісії "ЄВРО* СТАТ". URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. (дата звернення: 07.10.2018).

94. Статистичний щорічник України за 2016 рік : Державна служба

статистики України / за ред. І.Є.Вернера, 2017. 611 с. URL: www.ukrstat.gov.ua. (дата звернення: 14.11.2018).

95. Сухих В. А., Блусь П. И. Методологические подходы к определению и измерению человеческого капитала в контексте социэкономики. *Соціоекономіка* : збірник наукових праць. 2010. С. 26–48.

96. Тарасенко І. О. Сталий розвиток підприємств легкої промисловості: теорія, методологія, практика : монографія. Київ : КНУТД, 2010. 390 с.

97. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації : монографія / за заг. ред. З. С. Варналія. Київ : НІСД, 2006. 576 с.

98. Ткач А. А. Институциональные трансформации экономических систем. *Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст* : монографія / Анатолій Ткач, Марина Радєва, Вікторія Коломієць та ін. ; за ред. Радєвої М.М. Мелітополь, 2018. С. 180–252. DOI : <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.

99. Ткач А. А., Рекун І. І. Формування освітнього капіталу в економіці знань. *Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development* : зб. наук. праць МІДМУ «КПУ» / редкол. : А. А. Ткач (голов. ред.) та ін. Мелітополь : Вид-во КПУ, 2012. Вип. 5 (1). С. 64–70.

100. Ткач Т. Професійне вигорання у менеджерів. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2016. Zeszyt № 47 (3/2016). Р. 260–273.

101. Ткач Т. В. Стимули і самомотивація особистості до неперервної освіти. *Актуальні проблеми психології* : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ : ДП "Інформаційно-аналітичне агенство", 2012. Том Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 22. С. 714–723.

102. Ткач Т.В. Соціально-психологічні “провали” ринкової інтеграції : *Materialy Miedzynarodowej Konferencji “Wspolczesne Procesy Integracyjne w Wymiarze Spoecznie-Ekonomicznym”*. Rzeszow – Solina, 2003. С. 451–454.

103. У Канаді планують збільшити вдвічі кількість іноземних студентів.

URL: http://zik.ua/ua/news/2014/01/16/u_kanadi_planuyut_zbilshyty_vdvichi_kilkist_inozemnyh_studentiv_453165. (дата звернення: 17.09.2018).

104. Україна – 2016 : статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2017. 28 с. URL: www.ukrstat.gov.ua. (дата звернення: 03.12.2018).

105. УКРАЇНА 2030 : Доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. Львів : Кальварія, 2017. 164 с

106. Україна на міжнародному ринку освітніх послуг вищої освіти. URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=3758>. (дата звернення: 17.12.2018).

107. Уровень безработицы в 2017 г. / Минфин Украины. URL: <http://index.minfin.com.ua>. (дата звернення: 08.09.2018).

108. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник. Москва : Изд-во Эксмо, 2005. 544 с.

109. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / пер. с англ. Меньшикова М. С., Леонова Ю. П. ; под общ.ред. В. И. Ярных. Москва : Вершина, 2006. 320 с.

110. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. Москва : Дело, 1993.

111. Цимбаленко Н. В. Формування моделі управління людським капіталом підприємства. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2010. № 684 : Проблеми економіки та управління. С. 301–305.

112. Чеботарьов М. К. Обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. / гол. ред. Т. І. Сущенко. Запоріжжя : КПУ, 2017. Вип. 53 (106). С. 347–354.

113. Черненко Т. В. Корупція в освітній галузі: загрози стратегічному розвитку українського суспільства. *Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень*. 2016. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1154/>. (дата звернення: 03.12.2018).

114. Юхновський І. В. Взаємозв'язок відтворення капіталу та економічного зростання. *Економіка*. С. 127–134.

115. Яковенко Р., Козенко Р. Проблемы и перспективы развития человеческого капитала. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*, 2010. Вип. 17. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf. (дата звернення: 19.11.2018).
116. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*. 2018. № 6 (2). P. 1–18. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.
117. Becker G. S. Human Capital. N. Y. : Columbia University Press, 1964. 380 p.
118. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago : University of Chicago Press. 1964. DOI: <https://doi.org/10.1177/000271626536000153>.
119. Bontis N., Dragonetti N., Jacobsen K., Roos G. The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. 1999. № 17(4). P. 391–402.
120. Boronos V., Plikus I., Aleksandrov V. Financial and accounting approaches to definition of the intangible factors impact on the value of the company. *Economic Annals-XXI*. 2016. Vol. 160(7-8). P. 121–125. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V160-24>.
121. Conceptual Framework for Financial Reporting (Conceptual Framework). (2018). URL: <https://www.ifrs.org/-/media/project/conceptual-framework/fact-sheet-project-summary-and-feedback-statement/conceptual-framework-project-summary.pdf>. (Accessed: 12.09.2018)
122. Fisher I. The application of mathematics to the social sciences. *Bull. Amer. Math. Soc.* 1930. Vol. 36(4). P. 225-243. DOI:10.1090/s0002-9904-1930-04919-8.
123. Glaeser E. W. The Formation of Social Capital. *OECD Conference Papers*. Chicago-L, 1993. URL: www.oecd.org (дата звернення: 31.01.2018).
124. Golovkova L. S., Kolomiiets V. M. Formation of the shadow market for the functioning of human capital in Ukraine. *Проблеми та перспективи розвитку залізничного транспорту* : Тези 79 Міжнародної науково-практичної конференції,

Дніпро, 16-17 трав. 2019 р. Дніпро: ДНУЗТ, 2019. С. 390–391.

125. International Integrated Reporting Framework. International Integrated Reporting Council ('IIRC'). 2013. URL: <http://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>. (Accessed: 19.12.2018)

126. Kolomiets 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.

127. 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. Volume I, June 7-8, 2018. Burgas : Publishing House FLAT Ltd-Burgas, 2018. P. 92–94.

128. Kolomiets V., Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. Vol. 3(5). P. 289–293. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>.

129. Krajňáková E., Vojtovič S. Struggles of Older Workers at the Labour Market. *Economics and sociology*. 2017. Vol. 10. № 1. P. 319–333. DOI: dx.doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/23/

130. Kurganskaya E. The System of the Treasury in Ukraine. *Actuality and prospects of development. Research Papers in Economics and Finance*. 2017. Vol. 2(3). P. 15–22. DOI: <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.3.2>.

131. Kvilinskyi O., Mieshkov A., Bondaryeva I. Investigation of the Social Factors of Development of Society in the Territories with Transforming Environment. *Research Papers in Economics and Finance*, № 2(2) 13-19. DOI: <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.2.2>.

132. Lang K., Kropp D. Human Capital versus Sorting: the Effects of Compulsory Attendance Laws. *Quarterly Journal of Economics*. № 101. 1986. P. 609–624.

133. Mahmood H., Alkahtani N. Human resource, financial market development and economic growth in Saudi Arabia: a role of human capital. *Economic Annals-XXI*. 2018. Vol. 169(1-2). P. 31–34. DOI : <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>.

134. McClelland D. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*. January, 1–14, 1973.
135. Mincer J. Human Capital and Economic Growth. NBER Working Paper, 1981. 803 p. URL: <http://www.nber.org/papers/w0803.pdf>. (Accessed: 19.10.2018)
136. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings. Stanford: Junipero Serra Blvd, 1974. 67 p.
137. Necula S.-C. Accounting decisions from the perspective of profitability. *Economic Annals-XXI*. 2017. Vol. 166(7-8). P. 72-75. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V166-14>.
138. Nicholson J. The Living Capital of the United Kingdom. *Economic Journal*. 1891. № 1. P. 95–107.
139. Overview and comparison of public accounting and auditing practices in the 27 EU Member States: Prepared for Eurostat. *Final Report*. 2012. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1015035/4261806/study-on-public-accounting-and-auditing-2012.pdf/5ad43e2b-2ba7-4b05-afab-d690fc2ad9dd>. (Accessed: 06.12.2018).
140. Pająk K., Kamińska B., Kvilinskyi O. Modern trends of financial sector development under the virtual regionalization conditions. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2016. Vol. 2(21), P. 204–217. URL : <http://fkd.org.ua/article/view/91052/92128>. (Accessed 11.01.2019).
141. Pelinescu E. The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 22. P. 184–190. DOI : [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00258-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00258-0).
142. Precob C., Mironiuc M. The Influence of Reporting Intangible Capital on the Performance of Romanian Companies. *The Audit Financiar journal*. 2016. Vol. 1(133). P. 103–114. DOI: <http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2016/133/103>.
143. Price of the state. 2018. URL: <http://cost.ua/budget/expenditure/>
144. Putnam R. Who Killed Civic America? *Prospect*, March, 1996. P. 66-72.
145. Radieva M. Institutional modernization of the Global economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. No. 5 (2018). P. 283–290.

DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>.

146. Radyeva M. N., Porokhnia V. M., Kuznetsov V. I. Modeling the Impact of Intellectual Capital on Macroeconomic Processes in the State. *Derzhava ta rehiony. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnytstvo*. № 2. 2017. P. 22–25.

147. Rekun I. Personnel management in the system of economic security of the railway transport company. *Ekonomika ta derzhava: mizhnarodnyj naukovo-praktychnyj zhurnal*. 2015. № 11. P. 28–32.

148. Required IFRS Standards 2018. 2018. URL: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/>. (Accessed 09.02.2019)

149. Sardak S., Biliska O., Simakhova A. Potential of economy socialisation in the context of globalisation. *Economic Annals-XXI*, 164 (3-4). 2017. P. 4–8
DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V164-01>.

150. Schulz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March. P. 1–17.

151. Schutz T. W. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*. 1960. Vol. 68. December. P. 62–77.

152. Siddiqui A., Rehman A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*. 2016. Vol. 49(28). P. 2697–2710.
DOI : <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>.

153. Simchenko N. O., Zhaldak G. P. Scientific approaches to assessment of social innovations at industrial enterprises. *Actual Problems of Economics*. 2014. Vol. 1. P. 376–382. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2014_1_46.

154. Smit A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. URL: <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf>. (Accessed: 21.10.2018).

155. Stulz R. On the Effects of Barriers to International Investment, *Journal of Finance*. 1981. P. 923–934.

156. Tkach A. A. Formation of the institutional paradigm of economic theory : *Biuleten' Mizhnarodnoho Nobelivs'koho ekonomichnoho forumu*, 1. 2013. P. 329–334.

157. Tobin James. Essays in Economics, Volume 1, *Macroeconomics*. Chicago :

Markham Publishing Company, 1971.

158. Vaitkevičius S., Čiutienė R., Meilienė E., Savanevičienė A. Typology of Human Capital Development in EU Countries. *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 23. P. 1641–1648. DOI : [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00520-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00520-1).

159. 5D-печатные изделия Mitsubishi получаютс я в 3-5 раз прочнее 3D ... URL: 3dtoday.ru/.../5dprinted-product-mitsubishi-is-obtained-in-35-time... 28 cze 2016 - mitsubishis-5d-printed-parts-3-5x-stronger-3d. (Accessed: 23.10.2017).

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.

ДОДАТКИ

Додаток А
Індекси споживчих цін в Україні, 2000 – 2019 роки

Рік	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	За рік
2000		103,3	102	101,7	102,1	103,7	99,9	100	102,6	101,4	100,4	101,6	125,8
2001	101,5	100,6	100,3	101,5	100,4	100,6	98,3	99,8	100,4	100,2	100,5	101,6	106,1
2002	101	98,6	99,3	101,4	99,7	98,2	98,5	99,8	100,2	100,7	100,7	101,4	99,4
2003	101,5	101,1	101,1	100,7	100	100,1	99,9	98,3	100,6	101,3	101,9	101,5	108,2
2004	101,4	100,4	100,4	100,7	100,7	100,7	100	99,9	101,3	102,2	101,6	102,4	112,3
2005	101,7	101	101,6	100,7	100,6	100,6	100,3	100	100,4	100,9	101,2	100,9	110,3
2006	101,2	101,8	99,7	99,6	100,5	100,1	100,9	100	102	102,6	101,8	100,9	111,6
2007	100,5	100,6	100,2	100	100,6	102,2	101,4	100,6	102,2	102,9	102,2	102,1	116,6
2008	102,9	102,7	103,8	103,1	101,3	100,8	99,5	99,9	101,1	1,7	101,5	102,1	122,3
2009	102,9	101,5	101,4	100,9	100,5	101,1	99,9	99,8	100,8	100,9	101,1	100,9	112,3
2010	101,8	101,9	100,9	99,7	99,4	99,6	99,8	101,2	102,9	100,5	100,3	100,8	109,1
2011	101	100,9	101,4	101,3	100,8	100,4	98,7	99,6	100,1	100	100,1	100,2	104,6
2012	100,2	100,2	100,3	100	99,7	99,7	99,8	99,7	100,1	100	99,9	100,2	99,8
2013	100,2	99,9	100	100	100,1	100	99,9	99,3	100	100,4	100,2	100,5	100,5
2014	100,2	100,6	102,2	103,3	103,8	101	100,4	100,8	102,9	102,4	101,9	103	124,9
2015	103,1	105,3	110,8	114	102,2	100,4	99	99,2	102,3	98,7	102	100,7	143,3
2016	100,9	99,6	101	103,5	100,1	99,8	99,9	99,7	101,8	102,8	101,9	100,9	112,4
2017	101,1	101	101,8	100,9	101,3	1001,6	100,2	99,9	102	101,2	100,9	101	113,7
2018	101,5	100,9	101,1	100,8	100	100	99,3	100	101,9	101,7	101,4	100,8	109,8
2019	101	100,5	100,9										102,7

Додаток Б

**Зайнятість населення у формальному та неформальному секторах за
статусом зайнятості, статтю, 2018 рік**

(тис. осіб)

Групи населення	Зайняте населення у віці 15-70 років		У тому числі працювали на підприємствах			
			формального сектору			неформального сектору
	усього	з нього неформально зайняте	усього	формальна зайнятість	неформальна зайнятість	
Усього	16 360,9	3 541,3	14 266,3	12 819,6	1 446,7	2 094,6
за наймом	13 771,3	1 678,1	13 523,9	12 093,2	1 430,7	247,4
не за наймом	2 589,6	1 863,2	742,4	726,4	16,0	1 847,2
Жінки	7 910,7	1 469,5	7 030,2	6 441,2	589,0	880,5
за наймом	6 824,8	659,8	6 745,4	6 165,0	580,4	79,4
не за наймом	1 085,9	809,7	284,8	276,2	8,6	801,1
Чоловіки	8 450,2	2 071,8	7 236,1	6 378,4	857,7	1 214,1
за наймом	6 946,5	1 018,3	6 778,5	5 928,2	850,3	168,0
не за наймом	1 503,7	1 053,5	457,6	450,2	7,4	1 046,1
Міська місцевість	11 271,7	1 599,6	10 733,2	9 672,1	1 061,1	538,5
за наймом	10 260,1	1 172,9	10 138,4	9 087,2	1 051,2	121,7
не за наймом	1 011,6	426,7	594,8	584,9	9,9	416,8
Сільська місцевість	5 089,2	1 941,7	3 533,1	3 147,5	385,6	1 556,1
за наймом	3 511,2	505,2	3 385,5	3 006,0	379,5	125,7
не за наймом	1 578,0	1 436,5	147,6	141,5	6,1	1 430,4

Додаток В

Економічна активність населення за рівнем освіти, 2018 рік

Показники	Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб			Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	Рівень економічної активності, %	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття, %
	Усього	у тому числі					
		зайняті	безробітні				
Усе населення	17939,5	16360,9	1 578,6	10 724,8	62,6	57,1	8,8
у тому числі мають освіту повну вищу	5 989,7	5 524,0	465,7	1 739,7	77,5	71,5	7,8
базову вищу	246,5	209,5	37,0	178,6	58,0	49,3	15,0
неповну вищу	3 343,4	3 108,5	234,9	1 638,2	67,1	62,4	7,0
професійно -технічну	4 709,4	4 244,7	464,7	2 084,3	69,3	62,5	9,9
повну загальну середню	3 329,7	2 995,2	334,5	3 605,6	48,0	43,2	10,0
базову загальну середню	311,0	269,5	41,5	1 273,3	19,6	17,0	13,3
початкову загальну або не мають освіти	9,8	9,5	:	205,1	4,6	4,4	:

Додаток Г
Індекс людського капіталу за рангами, 2018 р. [розділ 3, 80]

Позиція	Країна	Індекс людського капіталу (ІЛК), значення
1	Сінгапур	0,88
2	Корея, Респ.	0,84
3	Японія	0,84
4	Гонконг, САР, Китай	0,82
5	Фінляндія	0,81
6	Ірландія	0,81
7	Австралія	0,80
8	Швеція	0,80
9	Нідерланди	0,80
10	Канада	0,80
11	Германія	0,79
12	Австрія	0,79
13	Словенія	0,79
14	Чеська Республіка	0,78
15	Сполучене Королівство	0,78
16	Португалія	0,78
17	Данія	0,77
18	Норвегія	0,77
19	Італія	0,77
20	Швейцарія	0,77
21	Нова Зеландія	0,77
22	Франція	0,76
23	Ізраїль	0,76

Продовження дод. Г

24	США	0,76
25	Макао, САР, Китай	0,76
26	Бельгія	0,76
27	Сербія	0,76
28	Кіпр	0,75
29	Естонія	0,75
30	Польща	0,75
31	Казахстан	0,75
32	Іспанія	0,74
33	Ісландія	0,74
34	Російська Федерація	0,73
35	Латвія	0,72
36	Хорватія	0,72
37	Литва	0,71
38	Угорщина	0,70
39	Мальта	0,70
40	Словацька Республіка	0,69
41	Люксембург	0,69
42	Греція	0,68
43	Сейшельські Острови	0,68
44	Болгарія	0,68
45	Чилі	0,67
46	Китай	0,67
47	Бахрейн	0,67
48	В'єтнам	0,67
49	Об'єднані Арабські Емірати	0,66
50	Україна	0,65
51	Монголія	0,63

Продовження дод. Г

52	Маврикій	0,63
53	Туреччина	0,63
54	Оман	0,62
55	Малайзія	0,62
56	Албанія	0,62
57	Коста-Ріка	0,62
58	Боснія і Герцеговина	0,62
59	Чорногорія	0,62
60	Катар	0,61
61	Грузія	0,61
62	Тринідад і Тобаго	0,61
63	Аргентина	0,61
64	Мексика	0,61
65	Таїланд	0,60
66	Еквадор	0,60
67	Румунія	0,60
68	Уругвай	0,60
69	Азербайджан	0,60
70	Колумбія	0,59
71	Іран, Ісламська Респ.	0,59
72	Перу	0,59
73	Саудівська Аравія	0,58
74	Шрі-Ланка	0,58
75	Молдова	0,58
76	Киргизька Республіка	0,58
77	Кувейт	0,58
78	Арменія	0,57
79	Йорданія	0,56

Продовження дод. Г

80	Косово	0,56
81	Бразилія	0,56
82	Західний берег ріки Йордан і сектор Газа	0,55
83	Тувалу	0,55
84	Філіппіни	0,55
85	Ямайка	0,54
86	Ліван	0,54
87	Індонезія	0,53
88	Македонія, БЮР	0,53
89	Таджикистан	0,53
90	Парагвай	0,53
91	Панама	0,53
92	Нікарагуа	0,53
93	Алжир	0,52
94	Кенія	0,52
95	Тонга	0,51
96	Туніс	0,51
97	Сальвадор	0,50
98	Марокко	0,50
99	Гайана	0,49
100	Камбоджа	0,49
101	Домініканська Республіка	0,49
102	Непал	0,49
103	Гондурас	0,49
104	Єгипет, Арабська республіка	0,49
105	Кірибаті	0,48
106	Бангладеш	0,48

Продовження дод. Г

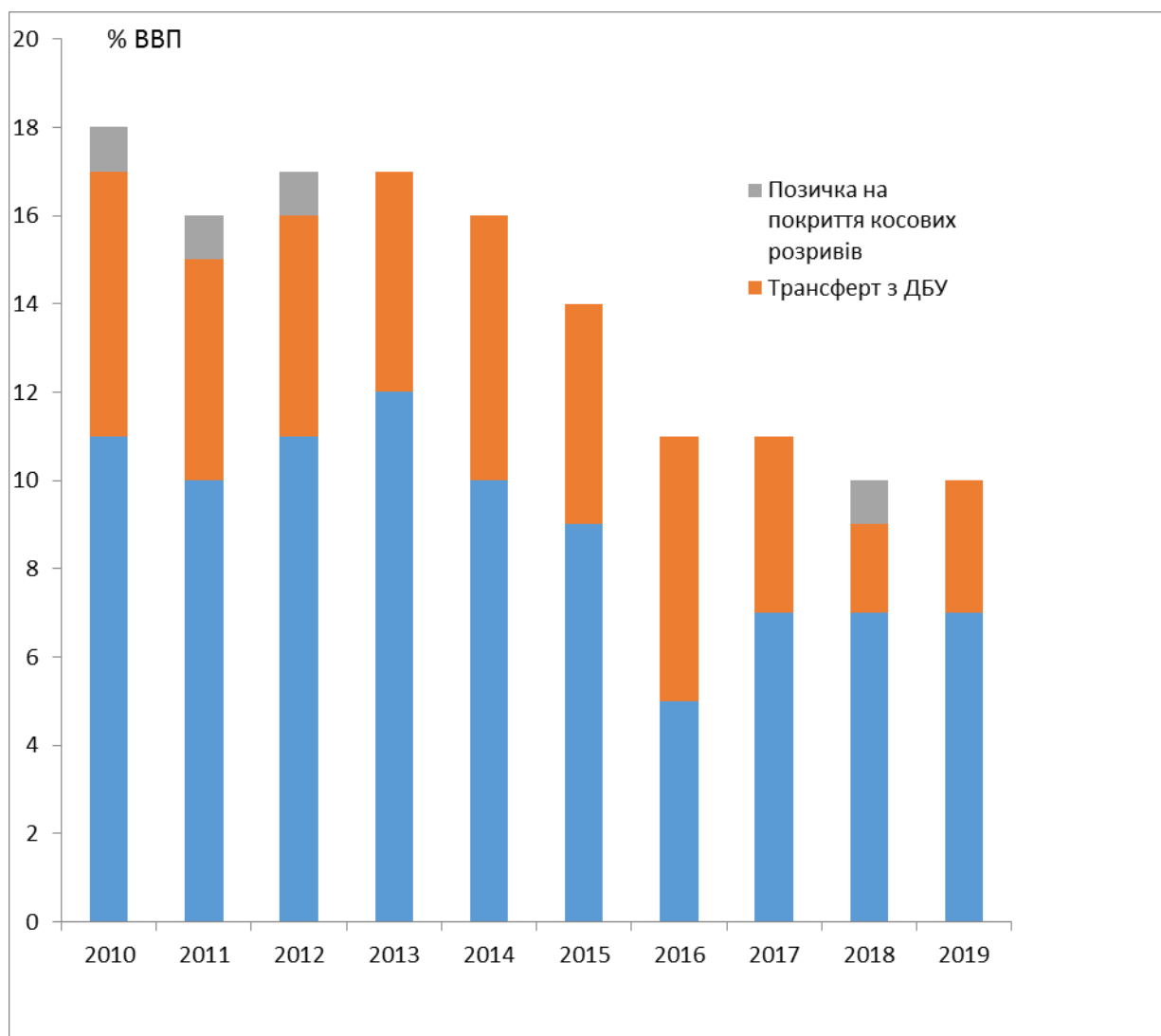
107	М'янма	0,47
108	Вануату	0,47
109	Гватемала	0,46
110	Габон	0,45
111	Лаоська НДР	0,45
112	Гаїті	0,45
113	Соломонові Острови	0,44
114	Зімбабве	0,44
115	Індія	0,44
116	Гана	0,44
117	Намібія	0,43
118	Тимор-Лешті	0,43
119	Ботсвана	0,42
120	Конго, Респ.	0,42
121	Сенегал	0,42
122	Того	0,41
123	Коморські Острови	0,41
124	Есватіні	0,41
125	Малаві	0,41
126	Південна Африка	0,41
127	Бенін	0,41
128	Танзанія	0,40
129	Ірак	0,40
130	Гамбія	0,40
131	Замбія	0,40
132	Камерун	0,39
133	Афганістан	0,39
134	Пакистан	0,39

Продовження дод. Г

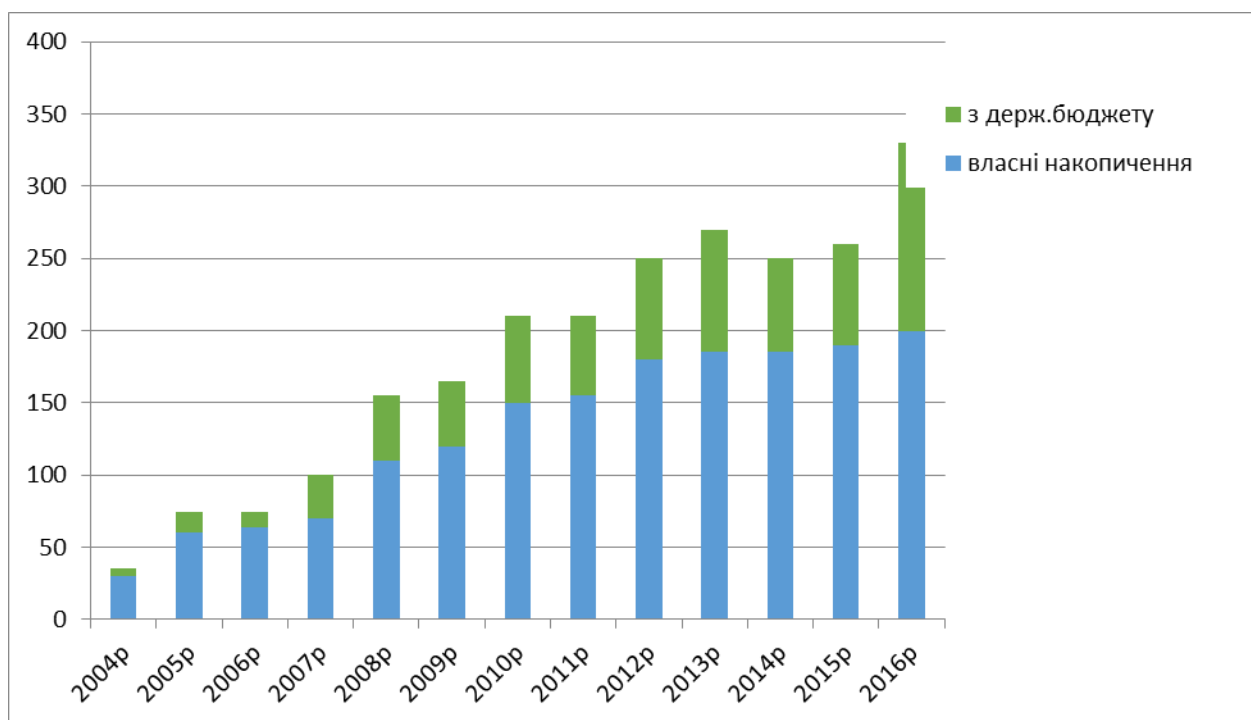
135	Ефіопія	0,38
136	Папуа-Нова Гвінея	0,38
137	Уганда	0,38
138	Бурунді	0,38
139	Судан	0,38
140	Мадагаскар	0,37
141	Гвінея	0,37
142	Руанда	0,37
143	Лесото	0,37
144	Буркіна-Фасо	0,37
145	Йемен, Респ.	0,37
146	Конго, Дем. Респ.	0,37
147	Ангола	0,36
148	Мозамбік	0,36
149	Кот-д'Івуар	0,35
150	Мавританія	0,35
151	Сьєрра-Леоне	0,35
152	Нігерія	0,34
153	Ліберія	0,32
154	Малі	0,32
155	Нігер	0,32
156	Південний Судан	0,30
157	Чад	0,29

Додаток Д

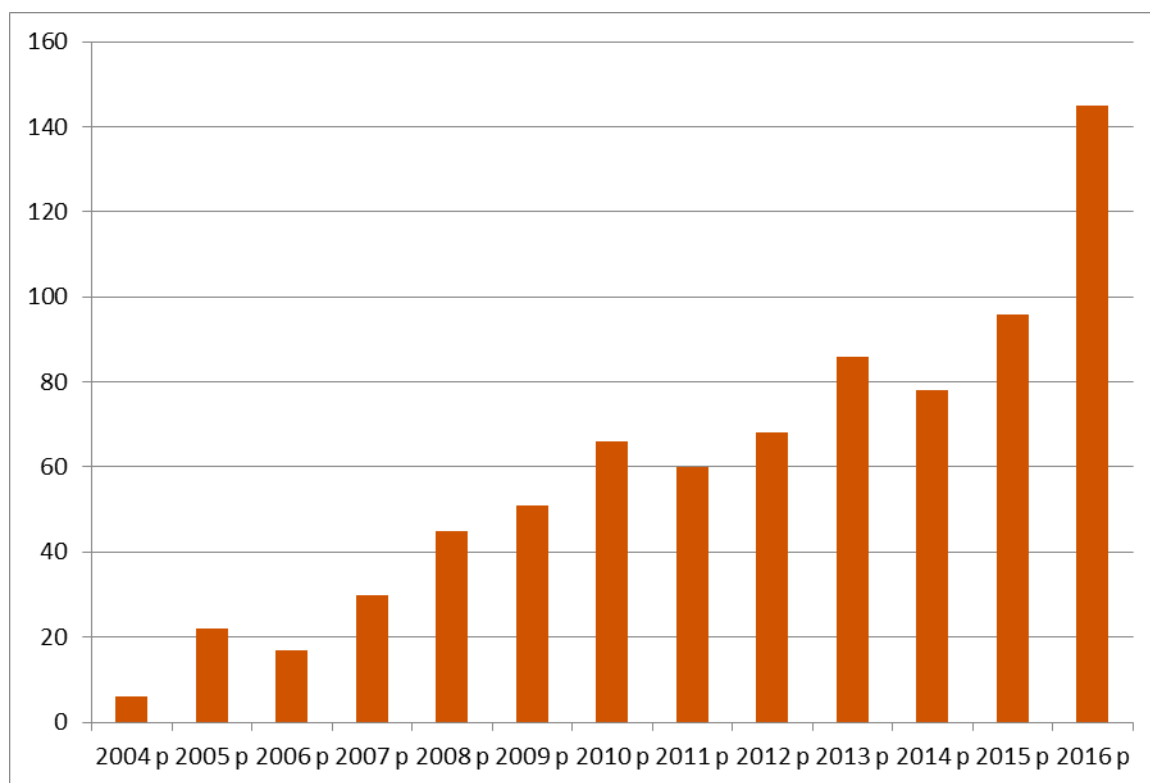
Ресурси Пенсійного фонду України, % ВВП [розділ 4, 64]



Додаток Е

Видатки Пенсійного фонду України за 2004-2016 рр., млрд. грн. [розділ 4, 64]

Додаток Ж

**Фінансування дефіциту Пенсійного фонду України з державного бюджету в
2004-2016 рр., млрд. грн. [розділ 4, 64]**

Складові індексу економічної свободи (світовий рейтинг) [розділ 3, 64]

Ранг	Країна	Індекс економічної свободи	захист прав власності	ефективність судової системи	урядова порядність	податковий тягар	державні витрати	фіскальне здоров'я	свобода бізнесу	свобода ринку праці	монетарна свобода	свобода торгівлі	свобода інвестицій	фінансова свобода
1	Гонконг	90,2	92,5	84,3	82,8	93,1	90,2	100	96,3	89,4	84,3	90,0	90	90
2	Сінгапур	88,8	98,4	90,9	91,2	90,4	90,6	80,0	90,9	92,6	85,2	90,0	85	80
3	Нова Зеландія	84,2	95,1	88,4	95,7	70,5	49,5	98,3	91,5	84,4	90,0	87,4	80	80
4	Швейцарія	81,7	84,2	82,1	82,8	70,5	65,4	95,9	75,7	73,9	85,2	90,0	85	90
5	Австралія	80,9	78,7	93,4	77,4	63,0	61,2	84,3	89,1	79,7	87,4	86,2	80	90
6	Ірландія	80,4	87,7	79,0	79,0	76,1	69,6	80,8	81,1	76,4	87,4	86,9	90	70
7	Естонія	78,8	80,4	83,9	75,7	80,7	52,6	99,8	75,6	54,8	85,1	86,9	90	80
8	Велика Британія	78,0	92,2	93,8	79,0	65,2	44,4	53,5	91,1	74,4	85,2	86,9	90	80
9	Канада	77,7	87,5	77,1	78,3	76,7	52,3	81,2	81,8	71,3	77,5	88,1	80	80
10	Об'єднані Арабські Емірати	77,6	76,3	83,4	77,3	98,4	70,9	99,0	79,9	81,1	80,2	84,3	40	60
11	Ісландія	77,0	86,7	72,6	77,3	72,1	44,2	94,3	89,5	61,8	81,7	88,5	85	70
12	Данія	76,6	84,8	83,6	84,1	41,4	10,6	96,7	92,5	82,8	86,4	86,9	90	80
13	Тайвань	76,6	84,3	69,2	70,9	76,1	90,4	90,8	93,2	54,9	83,3	86,2	60	60
14	Люксембург	76,4	82,7	77,9	79,0	65,1	48,5	99,0	69,2	46,2	87,6	86,9	95	80
15	Швеція	76,3	92,6	88,2	92,9	43,9	23,2	96,1	89,3	53,7	83,8	86,9	85	80
16	Грузія	76,2	62,8	64,2	61,8	87,0	73,3	91,8	86,9	77,3	79,6	89,4	80	60
17	Нідерланди	76,2	87,9	74,1	86,0	52,5	39,1	88,2	80,5	61,5	87,5	86,9	90	80
18	Сполучені Штати	75,7	79,3	76,9	71,9	65,1	56,5	54,8	82,7	91,4	78,6	86,7	85	80
19	Литва	75,3	73,8	66,7	50,9	86,4	63,9	96,7	73,4	64,5	89,9	86,9	80	70
20	Чилі	75,2	67,9	63,4	61,2	78,0	81,3	91,7	72,4	60,4	82,4	88,7	85	70
21	Мавританія	75,1	68,7	69,6	52,1	91,0	80,7	73,7	77,5	66,8	82,9	88,7	80	70

Продовження дод. И

22	Малайзія	74,5	83,8	65,2	54,8	85,6	81,3	80,7	83,9	75,8	85,6	87,4	60	50
23	Норвегія	74,3	86,4	86,0	93,6	56,4	29,2	97,8	90,4	54,6	73,9	87,9	75	60
24	Чеська Республіка	74,2	73,0	57,9	51,1	82,9	48,6	96,2	72,5	76,8	85,2	86,9	80	80
25	Німеччина	74,2	81,0	78,0	75,3	61,3	41,3	90,8	86,1	53,3	86,2	86,9	80	70
26	Фінляндія	74,1	89,0	82,7	89,8	66,5	2,3	81,1	89,9	50,5	86,0	86,9	85	80
27	Південна Корея	73,8	79,4	63,7	49,9	73,3	68,8	97,0	90,7	58,7	83,9	80,4	70	70
28	Латвія	73,6	68,3	58,9	45,4	84,0	59,0	95,3	80,1	72,5	87,3	86,9	85	60
29	Катар	72,6	70,3	59,8	71,6	99,6	60,2	95,4	71,3	65,4	75,0	83,3	60	60
30	Японія	72,3	86,0	73,2	79,2	67,4	54,1	49,3	81,7	79,2	85,4	82,3	70	60
31	Ізраїль	72,2	78,2	83,1	61,2	60,9	51,8	79,0	71,8	65,1	85,3	85,5	75	70
32	Австрія	71,8	83,5	80,9	73,5	49,9	19,4	81,1	75,5	66,7	83,7	86,9	90	70
33	Македонія	71,3	64,8	57,0	47,4	91,6	70,3	78,1	82,9	69,0	81,8	87,8	65	60
34	Макао	70,9	60,0	60,0	36,4	75,3	91,0	100	60,0	50,0	73,6	90,0	85	70
35	Ботсвана	69,9	57,7	54,7	56,6	76,1	63,4	98,2	69,5	64,6	79,0	83,9	65	70
36	Вануату	69,5	67,9	47,1	75,4	97,0	78,5	98,0	55,2	59,5	75,7	75,0	65	40
37	Румунія	69,4	61,0	59,7	40,0	87,3	66,9	91,1	65,2	66,8	82,8	86,9	75	50
38	Уругвай	69,2	69,3	67,0	71,6	78,0	68,6	71,1	74,4	64,4	70,7	80,4	85	30
39	Руанда	69,1	69,8	79,6	61,2	75,8	77,7	82,3	55,0	81,2	76,5	70,7	60	40
40	Ямайка	69,1	60,9	56,6	39,4	80,0	77,2	79,5	78,7	74,5	82,0	70,8	80	50
41	Казахстан	69,1	56,0	58,1	44,6	92,6	85,3	87,3	74,3	86,8	68,2	75,6	50	50
42	Колумбія	68,9	60,7	36,4	33,4	80,3	74,4	82,2	78,6	75,2	73,9	81,6	80	70
43	Перу	68,7	56,9	33,5	36,6	80,6	85,6	94,7	69,2	62,4	83,1	87,1	75	60
44	Арменія	68,7	55,3	47,4	40,5	84,7	80,0	67,2	78,7	69,9	75,8	80,0	75	70
45	Польща	68,5	61,8	56,6	50,9	75,9	47,8	81,5	67,2	63,9	85,0	86,9	75	70
46	Мальта	68,5	68,1	62,8	49,9	64,7	51,0	90,0	64,0	61,1	78,8	86,9	85	60
47	Болгарія	68,3	63,6	42,5	38,2	90,9	60,5	94,3	64,3	66,1	82,8	86,9	70	60
48	Кіпр	67,8	71,2	56,7	41,3	75,2	52,9	79,3	77,0	55,7	83,0	86,9	75	60
49	Сент-Вінсент і Гренадини	67,7	36,7	69,2	51,5	72,7	72,7	83,4	80,0	75,0	85,4	75,7	70	40
50	Бахрейн	67,7	62,1	55,1	51,8	99,9	66,4	6,5	75,5	76,5	79,9	83,4	75	80
51	Сент-Люсія	67,7	67,9	69,2	50,9	75,5	72,4	67,7	76,6	69,5	81,7	74,3	65	40

Продовження дод. И

52	Бельгія	67,5	81,2	69,5	70,9	44,0	12,1	67,9	80,6	59,5	82,6	86,9	85	70
53	Таїланд	67,1	48,6	45,3	34,7	81,3	85,5	96,4	77,2	62,6	75,5	83,1	55	60
54	Панама	67,0	60,9	29,4	38,8	85,0	84,1	86,1	74,4	43,5	79,5	77,8	75	70
55	Угорщина	66,7	57,6	57,1	36,4	78,6	29,4	82,4	61,8	68,7	91,6	86,9	80	70
56	Косово	66,6	52,3	59,0	45,4	93,2	77,9	92,8	72,6	58,3	81,2	70,8	65	30
57	Коста Рика	65,6	54,8	57,8	51,8	79,3	88,9	46,8	68,3	50,3	85,0	84,7	70	50
58	Туреччина	65,4	54,7	54,5	42,0	74,7	68,1	93,6	63,3	47,6	72,3	78,6	75	60
59	Словацька Республіка	65,3	68,2	38,8	38,2	78,9	44,3	84,9	63,9	54,0	81,0	86,9	75	70
60	Іспанія	65,1	73,1	62,0	51,5	62,0	42,8	36,1	66,3	59,0	86,7	86,9	85	70
61	Філіппіни	65,0	45,0	38,2	34,4	78,9	89,3	97,7	62,6	57,6	76,3	80,7	60	60
62	Йорданія	64,9	57,6	57,3	51,9	92,4	69,4	27,7	63,0	58,9	88,7	82,0	70	60
63	Мексика	64,8	58,6	39,0	26,9	75,7	78,1	69,8	67,5	59,8	79,2	88,0	75	60
64	Словенія	64,8	76,6	57,7	52,1	58,7	31,2	66,3	79,5	61,3	87,3	86,9	70	50
65	Албанія	64,5	54,1	25,4	39,9	85,1	72,7	67,5	69,1	50,4	82,4	87,8	70	70
66	Домініка	64,5	48,6	69,2	49,9	72,9	64,8	85,2	71,7	57,7	86,6	62,6	75	30
67	Азербайджан	64,3	53,6	36,8	39,9	87,5	59,4	95,5	72,3	71,9	65,6	74,6	55	60
68	Чорногорія	64,3	54,2	51,3	38,1	85,2	35,7	69,1	72,9	70,9	84,9	84,7	75	50
69	Індонезія	64,2	49,3	45,2	42,8	83,7	90,7	89,4	57,3	50,3	81,6	80,5	40	60
70	Бруней	64,2	56,6	57,1	45,4	85,6	57,7	20,0	79,9	88,9	75,1	89,1	65	50
71	Франція	63,9	84,0	72,7	65,1	47,3	2,7	60,8	80,2	45,0	81,6	81,9	75	70
72	Португалія	63,4	69,2	70,1	56,8	59,8	29,8	46,0	83,2	44,1	85,3	86,9	70	60
73	Гватемала	63,4	40,4	33,1	27,3	79,2	95,3	95,3	57,3	48,3	77,6	87,2	70	50
74	Багами	63,3	46,5	53,5	50,9	96,5	82,9	59,0	68,3	64,6	79,2	52,7	45	60
75	Сальвадор	63,2	37,3	35,4	25,2	78,9	86,3	78,5	58,2	52,9	79,8	86,4	80	60
76	Тонга	63,1	62,1	25,4	40,5	85,4	68,7	95,9	75,5	86,4	78,3	78,6	40	20
77	Південно-Афр. Респ.	63,0	67,7	65,9	45,4	62,5	68,1	74,6	65,1	60,1	74,6	71,6	50	50
78	Киргизстан	62,8	50,2	22,1	29,4	93,8	58,2	89,2	73,3	77,9	74,9	74,5	60	50
79	Італія	62,5	71,2	60,9	40,1	55,2	24,1	68,2	70,3	50,3	88,2	86,9	85	50
80	Сербія	62,5	46,2	48,2	36,5	83,5	40,6	67,0	68,3	69,2	82,9	87,4	70	50
81	Кувейт	62,2	52,0	53,5	36,6	97,7	20,5	99,3	57,2	61,5	73,7	79,1	55	60

Продовження дод. И

82	Парагвай	62,1	38,3	28,2	28,3	96,1	82,2	97,1	62,2	29,9	72,4	76,1	75	60
83	Уганда	62,0	43,5	40,3	28,3	73,0	90,9	80,7	45,4	83,9	80,5	78,1	60	40
84	Фіджи	62,0	68,3	47,1	34,8	81,4	68,2	63,0	62,8	70,8	74,1	68,8	55	50
85	Кот-д'Івуар	62,0	39,4	44,2	36,6	76,4	84,6	80,8	62,1	47,6	73,6	73,7	75	50
86	Марокко	61,9	53,8	44,3	41,3	70,5	70,5	60,6	69,6	36,0	82,3	79,4	65	70
87	Бутан	61,8	60,9	51,6	50,9	83,0	72,2	80,0	72,5	75,7	70,5	74,4	20	30
88	Сейшелські острови	61,6	60,7	38,8	38,8	73,4	63,0	90,6	63,4	57,5	81,5	86,7	55	30
89	Домініканська Республіка	61,6	51,7	23,1	26,2	84,6	90,6	90,5	53,2	54,3	77,1	72,4	75	40
90	Самоа	61,5	53,1	38,8	40,1	79,9	55,1	78,1	77,0	76,5	84,8	70,2	55	30
91	Боснія і Герцеговина	61,4	39,5	43,7	28,4	83,5	41,5	94,4	49,3	59,6	83,5	87,8	65	60
92	Хорватія	61,0	65,9	56,5	40,5	66,0	32,5	67,2	58,9	43,0	79,1	87,4	75	60
93	Оман	61,0	59,5	57,4	51,5	98,5	25,0	17,7	76,3	55,2	79,2	86,2	65	60
94	Гондурас	60,6	44,3	34,5	28,2	82,8	76,6	87,4	58,5	31,9	73,8	84,4	65	60
95	Буркіна Фасо	60,0	42,1	47,1	31,8	80,6	83,7	80,4	51,5	47,0	84,5	65,8	65	40
96	Кабо Верде	60,0	42,1	52,0	42,8	74,0	71,5	40,2	64,6	40,5	83,5	68,2	80	60
97	Танзанія	59,9	38,0	34,7	31,8	79,8	89,8	79,0	50,0	63,9	70,3	76,9	55	50
98	Саудівська Аравія	59,6	53,1	60,2	49,9	99,7	52,0	19,7	74,0	64,8	73,8	78,2	40	50
99	Туніс	58,9	49,4	41,7	36,8	73,0	75,5	61,6	81,4	52,9	77,2	82,1	45	30
100	Нікарагуа	58,9	29,8	19,0	24,2	77,2	80,0	94,8	60,2	57,3	73,0	81,0	60	50
101	Камбоджа	58,7	36,0	24,5	17,7	89,8	86,5	92,1	30,6	57,7	79,7	80,3	60	50
102	Гайана	58,7	42,1	42,5	34,8	68,4	70,8	73,8	60,3	70,5	79,3	71,5	60	30
103	Намібія	58,5	56,6	54,2	45,4	63,0	50,4	16,5	67,5	85,5	74,8	83,3	65	40
104	Нігерія	58,5	38,0	39,6	14,4	84,4	96,3	80,9	49,3	81,5	66,9	65,5	45	40
105	Молдова	58,4	53,5	26,3	26,6	85,3	56,7	90,0	66,0	39,9	73,2	78,3	55	50
106	Таджикістан	58,3	46,8	50,3	38,2	91,8	71,4	90,4	63,4	52,2	69,6	70,6	25	30
107	Росія	58,2	48,7	46,9	38,1	85,8	62,5	87,7	77,0	52,0	60,8	79,4	30	30
108	Білорусь	58,1	53,5	57,3	42,0	89,8	47,9	75,4	74,1	73,1	62,3	81,4	30	10
109	Габон	58,0	29,9	27,8	33,4	74,3	84,6	92,3	49,3	61,7	81,4	60,9	60	40
110	Китай	57,8	46,7	65,4	47,3	70,4	71,6	85,9	54,9	61,4	71,4	73,2	25	20

Продовження дод. И

111	Шрі Ланка	57,8	46,5	52,0	30,7	84,9	89,3	24,9	76,2	60,1	74,0	74,5	40	40
112	Тринідад і Тобаго	57,7	54,9	49,8	33,1	83,5	54,4	12,6	68,3	74,5	77,4	73,5	60	50
113	Малі	57,6	31,9	32,4	31,4	68,1	85,3	84,8	52,8	48,4	81,9	68,7	65	40
114	Соломонові Острови	57,5	49,4	57,3	36,8	65,5	35,6	99,8	68,9	72,4	84,0	74,7	15	30
115	Греція	57,3	52,3	59,0	37,9	60,4	20,9	70,5	74,4	54,4	81,0	81,9	55	40
116	Беліз	57,1	42,1	53,5	34,7	80,0	65,5	50,0	62,9	48,7	78,3	64,9	55	50
117	Барбадос	57,0	51,4	54,4	53,8	74,0	39,3	0,0	70,5	63,2	85,0	62,2	70	60
118	Гвінея-Бісау	56,9	31,1	53,5	27,3	86,4	85,6	87,1	47,8	61,1	77,4	65,2	30	30
119	Мадагаскар	56,8	33,2	21,4	17,8	90,3	92,9	82,5	45,6	41,5	73,4	78,0	55	50
120	Бенін	56,7	35,5	31,3	30,2	67,4	85,6	49,7	60,7	49,9	84,7	55,6	80	50
121	Коморські Острови	56,2	36,7	28,2	27,5	59,7	77,8	96,6	57,5	58,7	81,2	74,9	45	30
122	Гана	56,0	48,9	43,7	32,9	83,5	79,0	9,5	59,5	56,2	63,7	65,1	70	60
123	Свазіленд	55,9	55,3	35,3	26,9	74,8	65,2	39,7	61,1	69,5	73,2	79,7	50	40
124	Гаїті	55,8	25,1	42,5	24,6	80,1	85,6	83,6	48,3	64,1	68,9	71,9	45	30
125	Монголія	55,7	51,0	30,9	34,8	88,4	57,1	3,8	67,0	75,6	79,1	75,9	45	60
126	Сенегал	55,7	41,3	40,4	42,6	68,5	72,7	58,4	51,5	41,4	84,7	66,7	60	40
127	Папуа Нова Гвінея	55,7	38,0	55,1	33,1	71,1	82,0	51,9	60,6	66,7	68,8	85,9	25	30
128	Бангладеш	55,1	32,4	32,6	21,2	72,7	94,2	78,9	52,1	66,4	69,0	61,2	50	30
129	Кенія	54,7	47,9	44,0	27,5	78,5	77,5	14,1	55,5	62,9	74,0	69,8	55	50
130	Індія	54,5	55,4	54,3	47,2	79,4	77,7	13,2	56,4	41,8	75,9	72,4	40	40
131	Пакістан	54,4	36,0	34,0	27,3	78,5	88,2	54,0	55,3	40,6	77,7	65,9	55	40
132	Замбія	54,3	46,0	40,6	36,3	72,1	80,2	14,4	69,8	43,5	65,4	78,3	55	50
133	Непал	54,1	37,5	36,2	24,6	84,2	87,6	98,5	64,6	43,5	65,8	66,6	10	30
134	Мавританія	54,0	23,9	17,6	28,9	75,9	72,8	71,8	64,2	59,2	82,4	61,5	50	40
135	Бірма	53,9	32,5	17,6	28,2	86,3	84,7	89,2	54,2	65,9	67,6	70,9	30	20
136	Лесото	53,9	49,4	52,7	32,9	48,2	23,8	90,5	52,9	58,9	74,2	68,5	55	40
137	Сан-Томе і Принсіпі	53,6	38,0	28,2	39,4	82,0	69,5	45,8	65,9	42,7	70,1	71,8	60	30
138	Лаос	53,6	34,1	41,1	33,1	86,7	79,3	60,2	65,4	55,0	76,0	56,6	35	20

Продовження дод. И

139	Єгипет	53,4	32,7	52,5	32,2	84,2	65,1	1,2	71,5	51,5	69,6	70,9	60	50
140	Ливан	53,2	39,7	33,6	20,2	91,9	78,2	0,0	48,8	44,2	81,9	84,5	65	50
141	В'єтнам	53,1	46,4	36,3	30,4	79,7	74,0	27,3	63,2	60,4	75,4	78,7	25	40
142	Ефіопія	52,8	31,1	37,6	37,7	76,5	90,6	85,5	40,2	51,3	67,1	60,7	35	20
143	Мікронезія	52,3	5,2	25,4	38,8	93,2	7,4	98,7	57,6	67,4	83,8	85,6	35	30
144	Аргентина	52,3	40,8	44,5	32,6	65,7	55,6	52,6	56,2	43,3	51,3	70,3	55	60
145	Гамбія	52,3	34,4	38,8	36,8	71,9	74,0	0,0	54,2	64,0	63,2	64,7	75	50
146	Гвінея	52,2	32,4	28,2	26,9	65,9	80,6	61,0	54,1	54,0	71,8	61,2	50	40
147	Конго	52,1	24,1	23,9	27,3	73,2	94,8	99,1	60,2	47,8	60,3	64,6	30	20
148	Малаві	52,0	33,1	47,1	28,9	76,9	70,7	28,1	47,7	59,9	60,4	71,5	50	50
149	Камерун	51,9	40,6	29,4	23,4	73,7	86,1	72,0	44,0	42,9	82,5	53,4	25	50
150	Україна	51,9	41,0	29,5	29,0	80,2	45,0	75,9	62,7	52,8	60,1	81,1	35	30
151	Сьєрра-Леоне	51,8	33,6	29,6	22,0	79,9	89,8	65,9	51,3	30,5	69,5	69,4	60	20
152	Узбекистан	51,5	48,7	35,3	24,2	91,0	65,5	99,7	66,9	52,0	61,9	62,5	0	10
153	Бразилія	51,4	55,8	55,5	31,4	70,6	50,7	7,7	58,6	46,8	71,4	68,5	50	50
154	Афганістан	51,3	17,9	28,2	26,2	91,8	79,3	98,3	53,0	57,3	77,8	66,0	10	10
155	Мальдіви	51,1	45,0	38,8	36,6	94,3	45,5	6,7	78,6	70,6	83,3	48,4	35	30
156	Іран	50,9	32,5	35,3	32,6	81,0	91,1	91,7	64,3	58,2	59,8	54,5	0	10
157	Барунді	50,9	17,6	21,7	26,2	71,0	78,6	54,8	53,0	63,2	70,2	69,2	55	30
158	Ліберія	50,9	28,2	42,4	32,0	77,5	59,4	39,1	53,1	59,5	71,4	72,8	55	20
159	Кірібаті	50,8	45,0	35,3	37,9	72,4	0,0	98,5	53,1	71,6	82,0	58,2	25	30
160	Нігер	49,5	37,4	32,6	30,4	73,3	72,9	15,8	45,5	45,7	83,5	61,5	55	40
161	Судан	49,4	27,8	21,4	21,2	85,9	95,3	87,2	52,3	58,8	62,2	56,1	5	20
162	Чад	49,3	25,1	24,1	23,1	44,8	90,5	81,9	29,4	40,3	79,9	52,2	60	40
163	Центрально-Африканська Республіка	49,2	17,9	28,2	24,6	64,6	94,6	96,4	27,2	34,5	70,5	57,2	45	30
164	Ангола	48,6	36,0	25,4	18,9	82,4	69,1	54,8	53,5	50,9	58,5	59,5	30	40
165	Екватор	48,5	36,7	23,3	30,2	79,4	52,5	47,0	55,6	43,7	70,1	68,8	35	40
166	Суринам	48,1	39,7	21,4	39,9	71,4	76,4	11,7	48,3	73,5	50,5	74,8	40	30
167	Східний Тимор	48,1	29,9	13,8	32,0	97,4	30,9	20,0	66,9	62,7	78,4	80,0	45	20
168	Того	47,8	32,7	28,2	31,4	64,3	73,3	7,5	49,7	45,2	78,5	67,2	65	30

Продовження дод. И

169	Туркменістан	47,1	29,8	5,0	27,3	95,9	92,2	98,6	30,0	20,0	76,3	80,0	0	10
170	Мозамбік	46,3	35,4	36,3	28,2	70,6	60,7	0,0	58,0	37,8	66,7	76,7	35	50
171	Джибуті	45,1	19,0	13,8	29,0	69,8	27,2	18,0	51,7	58,9	69,5	54,9	80	50
172	Алжир	44,7	27,8	35,2	29,0	74,0	45,9	19,2	68,1	48,7	69,9	63,5	25	30
173	Болівія	44,1	19,0	11,4	23,1	85,7	46,5	46,8	59,2	49,2	67,5	75,5	5	40
174	Зімбабве	44,0	27,6	33,0	18,9	61,1	72,0	59,1	37,1	38,8	76,9	69,1	25,0	10
175	Екваторіальна Гвінея	42,0	29,8	17,6	26,2	69,6	61,0	19,1	45,6	29,8	81,7	53,8	40	30
176	Ерітрея	41,7	35,5	13,8	23,4	79,9	75,6	0,0	56,7	65,7	60,9	69,2	0	20
177	Республка Конго	38,9	32,4	28,2	24,6	60,8	33,4	6,2	31,3	34,1	73,8	61,9	50	30
178	Куба	31,9	29,7	10,0	38,1	49,0	0,0	64,4	20,0	20,0	66,4	64,7	10	10
179	Венесуела	25,2	5,2	13,8	7,5	72,5	57,3	18,4	35,4	24,2	0,0	58,7	0	10
180	Північна Корея	5,8	29,8	5,0	25,2	0,0	0,0	0,0	5,0	5,0	0,0	0,0	0	0
-	Ірак	-	36,7	11,4	23,4	-	45,4	11,9	59,1	69,8	79,2	-	-	-
-	Лівія	-	5,2	22,1	23,1	90,5	0,0	19,9	63,5	45,9	56,20	80,0	5	-
-	Ліхтенштейн	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90,0	85	80
-	Сомалі	-	33,1	25,4	17,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	Сірія	-	36,7	22,1	23,1	-	-	13,7	61,8	59,2	44,2	56,6	0	-
-	Йемен	-	17,9	16,6	21,2	-	80,9	5,4	52,7	52,1	66,6	-	50	-

Індекс людського розвитку та його компоненти (за даними ПРООН)

Рейтинг країн за ІЛР, позиція, країна	Індекс людського розвитку (ІЛР), значення	Очікувана тривалість життя при народженні, роки	Очікувана тривалість навчання, роки	Середня тривалість навчання, роки	Валовий національний доход (ВНД) на душу населення, дол. США	Рейтинг по ВНД на душу населення мінус рейтинг за ІЛР	Рейтинг за ІЛР
	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016
КРАЇНИ З ДУЖЕ ВИСОКИМ РІВНЕМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ							
1. Норвегія	0,953	82,3	17,9	12,6	68012	5	1
2. Швейцарія	0,944	83,5	16,2	13,4	57625	8	2
3. Австралія	0,939	83,1	22,9	12,9	43560	18	3
4. Ірландія	0,938	81,6	19,6	12,5 °	53754	8	4
5. Германія	0,936	81,2	17,0	14,1	46136	13	4
6. Ісландія	0,935	82,9	19,3	12,4 °	45810	13	6
7. Гонконг, Китай (САР)	0,933	84,1	16,3	12,0	58420	2	8
8. Швеція	0,933	82,6	17,6	12,4	47766	9	7
9. Сінгапур	0,932	83,2	16,2	11,5	82503	-6	8
10. Нідерланди	0,931	82,0	18,0	12,2	47900	5	10
11. Данія	0,929	80,9	19,1	12,6	47918	3	10
12. Канада	0,926	82,5	16,4	13,3	43433	10	12
13. США	0,924	79,5	16,5	13,4	54941	-2	12
14. Сполучене Королівство	0,922	81,7	17,4	12,9	39116	13	14
15. Фінляндія	0,920	81,5	17,6	12,4	41002	10	15
16. Нова Зеландія	0,917	82,0	18,9	12,5	33970	18	16
17. Бельгія	0,916	81,3	19,8	11,8	42156	6	16
17. Ліхтенштейн	0,916	80,4	14,7	12,5	97336	-15	16
19. Японія	0,909	83,9	15,2	12,8	38986	9	19

Продовження дод. К

20. Австрія	0,908	81,8	16,1	12,1	45415	0	20
21. Люксембург	0,904	82,0	14,0	12,1	65016	-13	26
22. Ізраїль	0,903	82,7	15,9	13,0	32711	13	21
22. Корея (Республіка)	0,903	82,4	16,5	12,1	35945	8	22
24. Франція	0,901	82,7	16,4	11,5	39254	2	23
25. Словенія	0,896	81,1	17,2	12,2	30594	12	24
26. Іспанія	0,891	83,3	17,9	9,8	34258	7	25
27. Чехія	0,888	78,9	16,9	12,7	30588	11	27
28. Італія	0,880	83,2	16,3	10,2	35299	3	28
29. Мальта	0,878	81,0	15,9	11,3	34396	3	29
30. Естонія	0,871	77,7	16,1	12,7	28993	10	30
31. Греція	0,870	81,4	17,3	10,8	24648	20	30
32. Кіпр	0,869	80,7	14,6	12,1	31568	4	32
33. Польща	0,865	77,8	16,4	12,3	26150	12	34
34. Об'єднані Арабські Емірати	0,863	77,4	13,6	10,8	67805	-27	33
35. Андорра	0,858	81,7	13,5	10,2	47574	-18	35
35. Литва	0,858	74,8	16,1	13,0	28314	7	36
37. Катар	0,856	78,3	13,4	9,8	116818	-36	36
38. Словачія	0,855	77,0	15,0	12,5	29467	1	39
39. Бруней Даруссалам	0,853	77,4	14,5	9,1	76427	-35	40
40. Саудівська Аравія	0,853	74,7	16,9	9,5	49680	-26	38
41. Латвія	0,847	74,7	15,8	12,8	25002	8	43
42. Португалія	0,847	81,4	16,3	9,2	27315	2	42
43. Бахрейн	0,846	77,0	16,0	9,4	41580	-19	41
44. Чілі	0,843	79,7	16,4	10,3	21910	13	44
45. Венгрія	0,838	76,1	15,1	11,9	25393	3	45
46. Хорватія	0,831	77,8	15,0	11,3	22162	10	46
47. Аргентина	0,825	76,7	17,4	9,9	18461	19	47
48. Оман	0,821	77,3	13,9	9,5	36290	-19	47
49. Російська Федерація	0,816	71,2	15,5	12,0	24233	3	49

Продовження дод. К

50. Черногорія	0,814	77,3	14,9	11,3	16779	19	50
51. Болгарія	0,813	74,9	14,8	11,8	18740	13	50
52. Румунія	0,811	75,6	14,3	11,0	22646	2	52
53. Білорусь	0,808	73,1	15,5	12,3	16323	18	54
54. Багамські Острови	0,807	75,8	12,8	11,1	26681	-10	53
55. Уругвай	0,804	77,6	15,9	8,7	19930	5	56
56. Кувейт	0,803	74,8	13,6	7,3	70524	-51	55
57. Малайзія	0,802	75,5	13,7	10,2	26107	-11	57
58. Барбадос	0,800	76,1	15,3	10,6	15843	14	57
59. Казахстан	0,800	70,0	15,1	11,8	22626	-3	60

КРАЇНИ З ВИСОКИМ РІВНЕМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

60. Іран (Ісламська Республіка)	0,79870	76,2	14,9	9,8	19130	3	61
61. Палау	0,798	73,4	15,6	12,3	12831	28	59
62. Сейшельські Острови	0,797	73,7	14,8	9,5	26077	-15	62
63. Коста-Ріка	0,794	80,0	15,4	8,8	14636	15	63
64. Турція	0,791	76,0	15,2	8,0	24 804	-14	65
65. Маврикій	0,790	74,9	15,1	9,3	20189	-6	64
66. Панама	0,789	78,2	12,7	10,2	19178	-4	66
67. Сербія	0,787	75,3	14,6	11,1	13019	18	66
68. Албанія	0,785	78,5	14,8	10,0	11886	23	69
69. Тринідад і Тобаго	0,784	70,8	12,9	10,9	28622	-28	66
70. Антигуа і Барбуда	0,780	76,5	13,2	9,2	20764	-12	70
71. Грузія	0,780	73,4	15,0	12,8	9186	35	71
72. Сент-Кітс і Невіс	0,778	74,4	14,4	8,4	23978	-19	72
73. Куба	0,777	79,9	14,0	11,8	7524	43	72
74. Мексика	0,774	77,3	14,1	8,6	16944	-6	74
75. Гренада	0,772	73,8	16,9	8,7	12864	12	75
76. Шрі-Ланка	0,770	75,5	13,9	10,9	11326	19	76
77. Боснія і Герцеговина	0,768	77,1	14,2	9,7	11716	16	77
78. Венесуела	0,761	74,7	14,3	10,3	10672	20	77

Продовження дод. К

79. Бразилія	0,759	75,7	15,4	7,8	13755	2	79
80. Азербайджан	0,757	72,1	12,7	10,7	15600	-7	80
81. Ліван	0,757	79,8	12,5	8,7	13378	3	82
82. Кошиця Югославська	0,757	75,9	13,3	9,6	12505	9	81
83. Армения	0,755	74,8	13,0	11,7	9144	24	84
84. Таїланд	0,755	75,5	14,7	7,6	15516	-7	86
85. Алжир	0,754	76,3	14,4	8,0	13802	-5	83
86. Китай	0,752	76,4	13,8	7,8	15270	-9	86
87. Екватор	0,752	76,6	14,7	8,7	10347	15	84
88. Україна	0,751	72,1	15,0	11,3	8130	24	90
89. Перу	0,750	75,2	13,8	9,2	11789	3	86
90. Колумбія	0,747	74,6	14,4	8,3	12938	-4	89
91. Сент-Люсія	0,747	75,7	13,6	8,9	11695	4	91
92. Фіджі	0,741	70,4	15,3	10,8	8324	18	93
93. Монголія	0,741	69,5	15,5	10,1	10103	11	92
94. Домініканська Республіка	0,736	74,0	13,7	7,8	13921	-15	95
95. Йорданія	0,735	74,5	13,1	10,4	8288	16	94
96. Туніс	0,735	75,9	15,1	7,2	10275	7	96
97. Ямайка	0,732	76,1	13,1	9,8	7846	17	96
98. Тонго	0,726	73,2	14,3	11,2	5547	37	98
99. Сент-Вінсент і Гренадіни	0,723	73,3	13,3	8,6	10499	0	99
100. Суринам	0,720	71,5	12,7	8,5	13306	-16	100
101. Ботсвана	0,717	67,6	12,6	9,3	15534	-26	102
102. Мальдивські Острови	0,717	77,6	12,6	6,3	13567	-19	102
103. Домініка	0,715	78,0	12,7	7,8	8344	6	101
104. Самоа	0,713	75,2	12,5	10,3	5909	24	104
105. Узбекистан	0,710	71,4	12,0	11,5	6470	19	107
106. Беліз	0,708	70,6	12,8	10,5	7166	14	105
107. Маршалові Острови	0,708	73,6	13,0	10,9	5125	33	

Продовження дод. К

108. Лівія	0,706	72,1	13,4	7,3	11100	-12	114
109. Туркменістан	0,706	68,0	10,8	9,8	15594	-34	106
110. Габон	0,702	66,5	12,8	8,2	16431	-40	109
111. Парагвай	0,702	73,2	12,7	8,4	8380	-2	108
112. Молдова (Республіка)	0,700	71,7	11,6	11,6	5554	22	110
КРАЇНИ С СЕРЕДНІМ РІВНЕМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ							
113. Філіппіни	0,699	69,2	12,6	9,3	9154	-7	111
114. Південна Африка	0,699	63,4	13,3	10,1	11923	-23	111
115. Єгипет	0,696	71,7	13,1	7,2	10355	-15	113
116. Індонезія	0,694	69,4	12,8	8,0	10846	-19	115
117. В'єтнам	0,694	76,5	12,7	8,2	5859	14	116
118. Болівія	0,693	69,5	14,0	8,9	6714	5	116
119. Палестина, Держава	0,686	73,6	12,8	9,1	5055	21	116
120. Ірак	0,685	70,0	11,0	6,8	17789	-53	120
121. Сальвадор	0,674	73,8	12,6	6,9	6868	0	119
122. Киргизстан	0,672	71,1	13,4	10,9	3255	32	121
123. Марокко	0,667	76,1	12,4	5,5	7340	-5	122
124. Нікарагуа	0,658	75,7	12,1	6,7	5157	14	123
125. Кабо-Верде	0,654	73,0	12,6	6,1	5983	2	124
126. Гайана	0,654	66,8	11,4	8,4	7447	-8	124
127. Гватемала	0,650	73,7	10,8	6,5	7278	-8	126
128. Таджикистан	0,650	71,2	11,2	10,4	3317	25	127
129. Намібія	0,647	64,9	12,3	6,8	9387	-25	128
130. Індія	0,640	68,8	12,3	6,4	6353	-5	129
131. Мікронезія	0,627	69,3	11,7	8,0	3843	13	131
132. Тимор-Лешті	0,625	69,2	12,8	4,5	6846	-10	130
133. Гондурас	0,617	73,8	10,2	6,5	4215	8	132
134. Бутан	0,612	70,6	12,3	3,1	8065	-21	135
135. Кірібаті	0,612	66,5	12,9	7,9	3042	22	134
136. Бангладеш	0,608	72,8	11,4	5,8	3677	9	138

Продовження дод. К

137. Конго	0,606	65,1	11,4	6,3	5694	-5	133
138. Вануату	0,603	72,3	10,9	6,8	2995	19	136
139. Лаоська Народно-Демократична Республіка	0,601	67,0	11,2	5,2	6070	-13	137
140. Гана	0,592	63,0	11,6	7,1	4096	3	140
141. Екваторіальна Гвінея	0,591	57,9	9,3	5,5	19513	-80	139
142. Кенія	0,590	67,3	12,1	6,5	2961	16	143
143. Сан-Томе і Принсіпі	0,589	66,8	12,5	6,3	2941	16	144
144. Есватіні (Королівство)	0,588	58,3	11,2	6,5	7620	-29	141
145. Замбія	0,588	62,3	12,5	7,0	3557	3	141
146. Камбоджа	0,582	69,3	11,7	4,8	3413	3	146
147. Ангола	0,581	61,8	11,8	5,1	5790	-16	145
148. М'янма	0,578	66,7	10,0	4,9	5567	-15	147
149. Непал	0,574	70,6	12,2	4,9	2471	12	148
150. Пакистан	0,562	66,6	8,6	5,2	5311	-14	149
151. Камерун	0,556	58,6	12,2	6,3	3315	2	150
КРАЇНИ З НАЙНИЖЧИМ РІВНЕМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ							
152. Соломонові Острови	0,546	71,0	10,2	5,5	1872	15	151
153. Папуа Нова Гвінея	0,544	65,7	10,0	4,6	3403	-3	151
154. Танзанія	0,538	66,3	8,9	5,8	2655	6	154
155. Сирійська Арабська Республіка	0,536	71,0	8,8	5,1	2337	8	153
156. Зімбабве	0,535	61,7	10,3	8,1	1683	17	155
157. Нігерія	0,532	53,9	10,0	6,2	5231	-20	156
158. Руанда	0,524	67,5	11,2	4,1	1811	11	157
159. Лесото	0,520	54,6	10,6	6,3	3255	-4	159
160. Мавританія	0,520	63,4	8,6	4,5	3592	-13	159
161. Мадагаскар	0,519	66,3	10,6	6,1	1358	20	158
162. Уганда	0,516	60,2	11,6	6,1	1658	13	162
163. Бенін	0,515	61,2	12,6	3,6	2061	2	161

Продовження дод. К

164. Сенегал	0,505	67,5	9,7	3,0	2384	-2	165
165. Коморські Острови	0,503	63,9	11,2	4,8	1399	15	163
166. Того	0,503	60,5	12,4	4,8	1453	14	164
167. Судан	0,502	64,7	7,4	3,7	4119	-25	165
168. Афганістан	0,498	64,0	10,4	3,8	1824	0	168
169. Гаїті	0,498	63,6	9,3	5,3	1665	6	167
170. Кот-д'Івуар	0,492	54,1	9,0	5,2	3481	-22	169
171. Малаві	0,477	63,7	10,8	4,5	1064	14	170
172. Джибуті	0,476	62,6	6,2	4,1	3392	-21	170
173. Ефіопія	0,463	65,9	8,5	2,7	1719	-1	173
174. Гамбія	0,460	61,4	9,2	3,5	1516	4	173
175. Гвінея	0,459	60,6	9,1	2,6	2067	-11	177
176. Конго	0,457	60,0	9,8	6,8	796	12	176
177. Гвінея-Бісау	0,455	57,8	10,5	3,0	1552	0	175
178. Ємен	0,452	65,2	9,0	3,0	1239	5	172
179. Еритрея	0,440	65,5	5,4	4,0	1750	-9	178
180. Мозамбік	0,437	58,9	9,7	3,5	1093	4	179
181. Ліберія	0,435	63,0	10,0	4,7	667	9	180
182. Малі	0,427	58,5	7,7	2,3	1953	-16	181
183. Буркіна-Фасо	0,423	60,8	8,5	1,5	1650	-7	182
184. Сьєрра-Леоне	0,419	52,2	9,8	3,5	1240	-2	184
185. Бурунді	0,417	57,9	11,7	3,0	702	4	183
186. Чад	0,404	53,2	8,0	2,3	1750	-15	185
187. Південний Судан	0,388	57,3	4,9	4,8	963	-1	186
188. Центральноафриканська Республіка	0,367	52,9	7,2	4,3	663	3	187
189. Нігер	0,354	60,4	5,4	2,0	906	-2	188
ІНШІ КРАЇНИ АБО ТЕРИТОРІЇ							
Корейська Народно-Демократична Республіка	..	71,9	12,0	..	..	..	..

Продовження дод. К

.. Монако	..	..	..	..	..	..	..	..	..
.. Науру	..	..	..	10,3	..	..	18573	..	..
.. Сан-Маріно	..	..	..	15,1	..	..	..	..	..
.. Сомалі	..	..	56,7	..	..	..	..	..	..
.. Тувалу	..	..	..	..	..	..	5888	..	..
ГРУПИ ЗА РІВНЕМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ									
Дуже високий рівень людського розвитку	0,894	79,5	16,4	12,2	40041				
Високий рівень людського розвитку	0,757	76,0	14,1	8,2	14999				—
Середній рівень людського розвитку	0,645	69,1	12,0	6,7	6849				—
Низький рівень людського розвитку	0,504	60,8	9,4	4,7	2521				—
Країни, що розвиваються	0,681	70,7	12,2	7,3	10055				—
РЕГІОНИ									
Арабські держави	0,699	71,5	11,9	7,0	15837				—
Східна Азія і Тихоокеанський регіон	0,733	74,7	13,3	7,9	13688				—
Європа і Центральна Азія	0,771	73,4	14,1	10,3	15331				—
Латинська Америка і Карибський басейн	0,758	75,7	14,4	8,5	13671				—
Південна Азія	0,638	69,3	11,9	6,4	6473				—
Африка на південь від Сахари	0,537	60,7	10,1	5,6	3399				—
Найменш розвинені країни	0,524	64,8	9,8	4,7	2506				—
Малі острівні держави, що розвиваються	0,676	71,0	11,8	8,2	7721				—
Організація економічного співробітництва та розвитку	0,895	80,6	16,2	12,0	39595				—
Світ в цілому	0,728	72,2	12,7	8,4	15295				—

Додаток Л

Додаток Л1

ПРОГРАМА

**розвитку людського капіталу
для військовослужбовців, звільнених в запас
та членів їх родин**

Виконана в межах реалізації міжнародного проекту “Україна – Норвегія”, який
фінансується владними й бізнесовими структурами
Королівства Норвегії

Розробник та науковий керівник програми

Коломієць В.М., к. е. н., доцент

Мелітополь

2017

Актуальність програми

На сучасному етапі суспільного розвитку в силу кризових явищ в суспільстві посилися пошук нових способів людського капіталу для груп громадян України, які найбільш вразливі до змін в сучасній Україні. Останніми роками в Україні у зв'язку з кардинальними змінами соціально-економічного та політичного устрою сформувалася соціальна група, яка об'єднує військовослужбовців, які звільнені в запас або готуються до цього. І далеко не завжди причиною втрати їх професійного статусу є їх пенсійний вік. У результаті цього значна кількість досить молодих офіцерів змушена до зміни військового життя на цивільне, вдатися до пошуку нового місця роботи для себе і членів родин, нового місця проживання. На особистісному рівні військовослужбовці зіткнулися з проблемою того, що колись вони були виховані на принципах, які не відповідають багатьом аспектам сучасного цивільного життя. Ці обставини у смисловій сфері особистості наповнюються внутрішніми й зовнішніми суперечностями, стають для неї значним джерелом стресів, особистісних і суспільних проблем, що негативно впливає на якість людського капіталу цієї верстви громадян України.

Людський капітал є основою не тільки соціального, економічного, політичного розвитку національної економіки, але й розвитку особистісних якостей людини, що вимагає сучасність. Мова йде не тільки про індивідуальність, а про рівні акумульованого капіталу. Надбання нових професійних знань і навичок, старанність, ініціативність та комунікативність, наявність умінь практичного вирішення проблем цивільного життя, використання технічних засобів, доступ до нової інформації, розвиток інтелектуального потенціалу, креативність – це далеко не весь їх перелік. Військовослужбовці звільнені у запас змушені адаптуватися до нових умов суспільного життя, в яких вони стають продуцентами нової конфігурації соціуму.

В Україні відбувається реалізація міжнародних проектів й програм спільно з такими міжнародними організаціями як, Організація з безпеки та співробітництва

в Європі, Економічний директорат НАТО, Міністерство оборони Великої Британії, зацікавлені структури Норвегії, Німеччини, Франції. У межах цієї діяльності вирішуються проблеми перепідготовки окремих категорій звільнених військовослужбовців та членів їх сімей.

Одним із таких проєктів в Україні є проєкт “Україна – Норвегія”, який фінансується владними й бізнесовими структурами Королівства Норвегії. Виконання такого проєкту відбувається в МІДМУ КПУ протягом 2008-2019 років. Виявляється, що із загальної кількості звільнених військовослужбовців тільки 30% не потребують перепідготовки, підвищення кваліфікації за спеціальностями або професіями, що користуються попитом на ринку цивільної праці. Тому основу проєкту складає професійна перепідготовка цільової групи на цивільні спеціальності, що користуються попитом на ринку праці України, сприяння учасникам проєкту у правовій та соціальній адаптації до умов життя у громадянському суспільстві. Такий підхід сприяє розвитку людського капіталу громадян України, адже людський капітал втілюється в особистість як свого носія, і може зменшуватися під впливом певних вимушених життєвих змін, і збільшуватися (накопичуватися) залежно від інвестування в людину.

Мета програми

1. Створення умов для відновлення та формування людського капіталу.
2. Зменшення впливу негативних наслідків після участі у військових конфліктах, соціальних наслідків економічних реформ та реформ оборонного сектору України для звільнених у запас військовослужбовців та членів їх сімей та сприяння розвитку співпраці між двома країнами.
3. Практичне формування механізмів забезпечення високої якості людського капіталу шляхом професійної підготовки військовослужбовців та членів їх сімей, які звільнені у запас шляхом оволодіння новою професією для успішного цивільного життя.

Заходи для досягнення цілей програми

1. Створити освітні можливості для розвитку людського капіталу для військовослужбовців та членів їх сімей для їх професійної перепідготовки, на цивільні спеціальності; які допоможуть їм реалізувати себе, власні творчі можливості і знайти нове власне унікальне призначення у житті.
2. Психологічна реабілітація учасників проекту, що сприяє формуванню високого рівня психологічної та особистісної готовності та мотивації до активної соціальної адаптації в громадянське суспільство з ринковою системою відносин.
3. Формування способів соціалізації та системи довгострокових життєвих планів військовослужбовців в умовах навчального закладу через включення їх у оволодінні новою спеціальністю для успішного життя.
4. Формування професійної і життєвої компетентності, навичок самоосвіти, досвіду відповідального вибору та досвід самоорганізації і становлення ціннісних орієнтацій військовослужбовців та членів їх сімей. Формування у військовослужбовців та членів їх сімей потреби здатність до мобілізації особистісних (психологічних) ресурсів для реалізації життєвих і професійних цілей, здатності до самостійної постановки і реалізації життєвих і професійних завдань, формування продуктивної комунікації і взаємодії з людьми, різними за статусом, культурою і професійною належністю.
5. Правова адаптація військовослужбовців та членів їхніх сімей з метою підвищення соціальної захищеності в умовах життя в громадянському суспільстві.
6. Сприяння у працевлаштуванні учасників проекту з метою поліпшення умов життя сімей військовослужбовців.
7. Сприяння у створенні власного (сімейного) бізнесу в умовах високого рівня безробіття в Україні, реалізації організаторських здібностей військовослужбовців та формуванні класу законослухняних платників податків

ЗАПЛАНОВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

1. Формування у військовослужбовців та членів їх сімей поведінкових моделей розвитку людського капіталу – здатності програмувати своє цивільне життя, визначати в ньому конкретні цілі, вибирати шляхи і способи для їх досягнення; оволодіння навчальними програмами з нової спеціальності, як важливої складової усвідомлення життєвої стратегії. критерії умови для змін.

2. Реалізація організаторських здібностей військовослужбовців та формування класу законослухняних громадян.

3. Визначення пріоритету освіти як ціннісного механізму у формуванні власного людського капіталу.

4. Створення умов для розширення доступу людини до освоєння нових можливостей з метою розвитку власного людського капіталу.

5. Використання різноманітних ресурсів для здійснення власних задумів у процесі розвитку людського капіталу (особистісних, інформаційних, ресурсів колективного мислення тощо).

6. Створення унікального досвіду розвитку власного людського капіталу, що є особистісним надбанням військовослужбовця, яке поєднує цінності, знання та вміння, а саме:

- пошукові вміння: вміння самостійно генерувати ідеї, винаходити способи дії, залучати знання із різних галузей, вміння знаходити самостійно недостатню інформацію, запитувати таку інформацію у різного роду експертів (науковці, викладачів, консультантів, фахівців);

- вміння знаходити декілька варіантів вирішення проблем, вміння формулювати гіпотези, виявляти причини-наслідкові зв'язки;

- навички колективного планування, взаємодії з колегами, взаємодопомоги у групах у процесі вирішення спільних завдань, знаходити і виправляти помилки інших учасників програми;

- вміння проектувати процес формування людського капіталу, а саме: планувати діяльність, час, ресурси; вміння приймати рішення і прогнозувати їх наслідки, навички аналізу власної діяльності (хід, проміжкові результати);

- вміння ініціювати взаємодію із учасниками проекту (вступати у діалог, ставити питання), вміння вести дискусію, відстоювати свою точку зору, знаходити компроміс.

Додаток Л2

Елементи програмного документу Стратегія розвитку міста Мелітополя на період до 2030 року

Сильні та слабкі сторони розвитку м. Мелітополя

Сильні сторони	Слабкі сторони
Сформована культура підприємництва, розроблено відповідні цільові програми. Профільні ВНЗ для підготовки кадрів. Широкі міжнародні зв'язки, міста-побратими. Велика кількість аматорських творчих колективів. Якісний стадіон та спортивні об'єкти. Співпраця зі Світовим банком, НЕФКО та іншими міжнародними організаціями. Медзаклади третього рівня: онкологічний, психіатричний диспансери. Диверсифікований ринок з обслуговування житла. Політична воля до відкритості влади та зав'язків з громадськістю. Громадський бюджет.	Зменшення чисельності населення міста. Ринок праці характеризується перевищенням попиту над пропозицією робочої сили. Недосконала система громадського транспорту. Недостатньо місць розміщення туристів. Низький рівень впровадження енергоефективних технологій. Низький рівень оснащення та дефіцит кадрів закладів соціальної інфраструктури (освіта, культура, охорона здоров'я). Відсутність театру, філармонії, професійних творчих колективів. Низький рівень доступності інфраструктури міста для людей з інвалідністю та осіб з особливими потребами.

Можливості та загрози

Можливості	Загрози
Наявність «браунфілдів». Збільшення території за рахунок приєднання територіальних громад. Державна підтримка створення індустріального парку. Центр нового госпітального округу. Значні запаси артезіанської води. Підвищення інвестиційної привабливості України та Запорізького регіону. Підвищення попиту на сільськогосподарську продукцію. Підтримка держави в забезпеченні екологічної безпеки (очищення води, переробка сміття).	Негативне сальдо міграції, відтік кваліфікованих кадрів. Падіння обсягів пасажирських та вантажних перевезень через анексію Криму та частини Донбасу. Погіршення інвестиційної привабливості через близькість до зони збройного конфлікту. Згорання реформ та девальвація гривні. Підтоплення території через підвищення ґрунтових вод в межах понижень рельєфу. Недоступність кредитних ресурсів. Неможливість підключення до енергоспоживання через тиск монополістів.

Виклики, визначені в результаті аналізу слабких сторін та можливостей:

1. Зростання інвестиційної привабливості території завдяки створенню найкращих умов для бізнесу.
2. Нарощуванню обсягів міжнародної технічної допомоги сприятиме забезпечення ефективної реалізації діючих проектів.
3. Подальше реформування системи надання адміністративних послуг сприятиме підвищенню ділової активності у місті.
4. Розвиток освітньої сфери забезпечить переоснащення навчальних закладів, впровадження новітніх технологій.
5. Реформування освітньої та медичної галузі забезпечить перетворення Мелітополя у центр надання освітніх та медичних послуг Північного Приазов'я.
6. Впровадження політики підвищення енергоефективності та ресурсозбереження у виробництві, житлово-комунальній та соціальній сферах сприятиме зменшенню рівня техногенного навантаження на навколишнє природне середовище та загострення екологічних проблем.

Ризики, визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз:

1. Зменшення рівня експортної орієнтованості індустріального сектору міста на традиційні ринки.
2. Продовження воєнного конфлікту на сході може загальмувати інноваційну активність, в т. ч. у розвиток матеріального виробництва, освіти, впровадження новітніх технологій, як наслідок, залишити високою ресурсо- й енергоємність виробництва.
3. Виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру.
4. Подальше погіршення умов підготовки кадрів та відсутність (недостатня кількість) в місті робочих місць, привабливих для молоді призведе до скорочення частки працездатного населення.
5. Природне скорочення частки працездатного населення, пониження його купівельної спроможності посилять уповільнення розвитку будівництва, особливо

житла.

Місія м. Мелітополя в частині розвитку людського капіталу:
інклюзивний, модерновий і привабливий здоров'я зберігаючий міський простір, що створює можливості для успішного та цілісного розвитку людського капіталу: праці, освіти, спорту, здоров'я, творчості; місто креативних індустрій та туризму, комфортне для людей різних культур.

Індикатори результативності впровадження Стратегії в частині розвитку людського капіталу:

- високий рівень заробітної плати;
- високий рівень безпеки населення;
- високий рівень задоволеності медичними послугами;
- підвищити середню тривалість життя до 70 років;
- збільшення кількості робочих місць у місті;
- 50% молоді повертається в місто після навчання.

Проблеми у розвитку людського капіталу:

- Висока тіньова зайнятість;
- Відсутність будівництва доступного житла;
- Відсутність інформаційних і комунікаційних систем для інформування туристичного ринку про Мелітопольську дестинацію.
- Відсутність політики збереження населення, зокрема молоді;
- Відсутність системної роботи з проведення семінарів-тренінгів для підприємців;
- Відсутність спільної Концепції розвитку з прилеглими територіями;
- Відсутність толерантності в харчуванні;
- Відсутність якісних туристичних продуктів, низький рівень залучення туристів;
- Відтік туристів до селища Кирилівка для відпочинку на березі Азовського моря;

- Забруднені поверхневі джерела води (річка, струмки);
- Недостатні умови для організації груп подовженого дня у школах;
- Недостатній обсяг, погана доступність та якість медичної допомоги;
- Недостатній рівень кадрового потенціалу органу місцевого самоврядування, задіяного в інвестиційних процесах;
- Недостатній рівень якості послуг для туристів з розміщення, харчування, відпочинку й розваг, транспортного забезпечення;
- Недостатня кількість інвестиційних пропозицій та продуктів (належним чином розроблених), які враховують інтереси потенційних інвесторів;
- Недостатня розвиненість інфраструктури підтримки інвестиційної діяльності;
- Недостатня розвиненість інфраструктури підтримки МСП;
- Неналежна система інформаційного забезпечення інвестиційної діяльності;
- Низька середня тривалість життя;
- Низька соціальна відповідальність підприємств;
- Низький рівень активності населення.
- Низький рівень безпеки дорожнього руху;
- Низький рівень викладання у школах;
- Низький рівень доступності інфраструктури для людей із інвалідності;
- Низький рівень застосування цифрових технологій;
- Низький рівень культури населення;
- Низький рівень оплати праці;
- Низький рівень професійних знань і досвіду потенційних внутрішніх інвесторів щодо умов започаткування та ведення підприємницької діяльності;
- Обмежені можливості ресурсного та інформаційного забезпечення підприємництва;
- Погане інформування населення;
- Поганий стан інфраструктури;
- Промислові підприємства не обладнані засобами охорони довкілля;

- Система освіти не пов'язана з ринком праці міста;
- Скорочення площі зелених насаджень;
- Слабке залучення прибулих у життя міста;
- Слабке матеріально-технічне забезпечення соціальної сфери міста.

Розробник

к.е.н., доцент Коломієць В.М.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор

Мелітопольського інституту державного
та муніципального управління

"Класичного приватного університету"

наказ від "18" жовтня 2018 р. № 11
Радєва М.М.

АНТИКОРУПЦІЙНА ПРОГРАМА Мелітопольського інституту державного та муніципального управління "Класичного приватного університету"

1. Загальні положення

Ця програма розроблена у відповідності до Конституції України, Закону України "Про запобігання корупції" та іншого антикорупційного законодавства України і являє собою комплекс правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції у діяльності Мелітопольського інституту державного та муніципального управління "Класичного приватного університету" (далі – Інститут).

1.1. Антикорупційна програма поширюється на всіх співробітників Інституту.

1.2. Терміни в цій Антикорупційній програмі вживаються у значеннях, наведених в Законі.

1.3. Антикорупційна програма затверджується наказом директора Інституту після її обговорення з працівниками і посадовими особами Інституту.

1.4. Антикорупційні заходи скеровані на:

- запобігання корупції, у тому числі на виявлення та усунення причин корупції (профілактику корупції);
- виявлення корупційних правопорушень, розкриття та розслідування корупційних правопорушень;
- мінімізацію та усунення наслідків корупційних правопорушень.

2. Сфера застосування та коло осіб, відповідальних за реалізацію Антикорупційної програми

Антикорупційна програма Інституту відображає антикорупційну стратегію держави, що підтверджується використанням етичних стандартів та принципів надання інформації про виконання робіт та надання послуг, про встановлені тарифи, свідчить про прагнення колективу Інституту до удосконалення корпоративної культури, наслідування кращих практик корпоративного управління, підтримання ділової репутації Інституту на належному рівні.

2.1. Антикорупційна програма є обов'язковою для виконання усіма працівниками та студентами Інституту, включаючи посадових осіб усіх рівнів, а також для усіх господарюючих суб'єктів над якими він здійснює контроль.

2.2. Антикорупційна програма також застосовується Інститутом у правовідносинах із діловими партнерами, в тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

2.3. Здійснення заходів щодо виконання антикорупційної програми в межах своїх повноважень провадять: директор; посадова особа, відповідальна за реалізацію Антикорупційної програми (далі – Уповноважений), правовий статус якої визначається Законом та цією Антикорупційною програмою; посадові особи всіх рівнів та інші співробітники та працівники Інституту.

3. Антикорупційні заходи у діяльності Інституту

3.1. Інститут забезпечує розробку та вжиття заходів, які є необхідними та достатніми для запобігання, виявлення і протидії корупції у своїй діяльності.

3.2. Антикорупційна програма Інституту визначає наступні цілі:

- мінімізувати ризики втягнення організації – керівництва та працівників, не залежно від займаної посади, в корупційну діяльність;
- сформувати у контрагентів, співробітників та інших осіб цілісного єдиного усвідомлення та розуміння антикорупційної програми Інституту про неприйняття корупції у будь-яких її виявленнях;
- узагальнювати та роз'яснювати основні положення антикорупційного законодавства України;
- включити в обов'язок працівників Інституту знання та дотримання принципів і вимог цієї антикорупційної програми, основні положення антикорупційного законодавства, а також адекватні заходи щодо запобігання корупції.

3.3. Директор Інституту та керівники підрозділів формують етичні стандарти негативного відношення до будь-яких проявів корупції, подаючи приклад власною поведінкою та здійснюючи ознайомлення з антикорупційним законодавством всіх співробітників та контрагентів.

3.4. Створення системи заходів протидії корупції ґрунтується на таких ключових принципах:

- відповідності діяльності Інституту законодавству і загальноприйнятим нормам;
- відповідності антикорупційних заходів, що реалізуються, Конституції України, законодавству України та іншим нормативним правовим актам, які застосовні в Інституті.
- принципи особистого прикладу керівництва - ключова роль керівництва Інституту у формуванні культури нетерпимості до корупції і в

створенні внутрішньої організаційної системи запобігання та протидії корупції;

- принципи залучення працівників Інституту до викорінення корупції, зокрема, інформованість працівників про положення антикорупційного законодавства та їх активну участь у формуванні та реалізації антикорупційних стандартів і процедур;

- принципи пропорційності антикорупційних процедур ризику корупції;

- принципи ефективності антикорупційних процедур – застосування в Інституті антикорупційних заходів, які мають низьку вартість, забезпечують простоту реалізації і приносять значущий результат.

- принципи відповідальності та невідворотності покарання – невідворотність покарання незалежно від займаної посади, стажу роботи та інших умов, у разі вчинення співробітником корупційних правопорушень пов'язаних з виконанням трудових обов'язків;

- принципи постійного контролю та регулярного моніторингу.

3.5. Принципи та вимоги Антикорупційної програми поширюються на представників Інституту, а також на інших осіб у випадках, коли відповідні обов'язки закріплені в договорах, в їх внутрішніх документах, або безпосередньо передбачені в законі.

4. Суб'єкти, на яких поширюється дія антикорупційної програми

Суб'єктами, на яких поширюється дія антикорупційної програми, є співробітники Інституту, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських обов'язків, чи спеціально уповноважені особи на виконання таких обов'язків, а також інші особи, які не є посадовими або службовими особами, але перебувають з Інститутом у трудових відносинах.

Усі співробітники Інституту повинні керуватися законодавством України та антикорупційною програмою, дотримуватися принципів та вимог цієї програми.

5. Норми професійної етики працівників інституту

Співробітники Інституту під час виконання своїх службових повноважень зобов'язані неухильно дотримуватися вимог закону та загальновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими.

5.1. Посадові особи Інституту зобов'язані при виконанні своїх службових повноважень:

- не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків;

- не розголошувати і не використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм

відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом;

- утримуватися від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону, незважаючи на приватні інтереси.

5.2. Посадові особи Інституту самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень. У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які особа вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, вона повинна негайно в письмовій формі повідомити про це директора Інституту.

5.3. У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які працівник Інституту вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваними Законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це директора Інституту або Уповноваженого.

6. Обов'язки співробітників Інституту у зв'язку із запобіганням і протидією корупції у діяльності Інституту

6.1. Обов'язки співробітників Інституту, пов'язані із запобіганням та протидією корупції:

- надавати пропозиції щодо удосконалення Антикорупційної програми;
- звертатись до Уповноваженого за консультаціями щодо виконання Антикорупційної програми та роз'яснення щодо її
- утримуватися від вчинення і (або) участі у вчиненні корупційних правопорушень в інтересах або від імені Інституту;
- утримуватися від поведінки, яка може бути витлумачена оточуючими як готовність вчинити або брати участь у скоєнні корупційного правопорушення в інтересах або від імені Інституту;
- негайно інформувати Уповноваженого або керівництво про випадки намірювання працівника до вчинення корупційних правопорушень;
- негайно інформувати Уповноваженого або керівництво про відому працівникові інформацію щодо випадків вчинення корупційних правопорушень іншими працівниками, контрагентами Інституту чи іншими особами;
- повідомити Уповноваженого про можливість виникнення або наявного у працівника конфлікту інтересів.

6.2. Усім посадовим особам Інституту забороняється:

6.2.1. Прямо чи опосередковано, особисто або через посередництво третіх осіб брати участь у корупційних діях, пропонувати, давати, обіцяти, просити і отримувати хабарі або здійснювати платежі для спрощення адміністративних, бюрократичних та інших формальностей в будь-якій формі, в тому числі, у формі грошових коштів, цінностей, послуг чи іншої

вигоди, будь-яким особам і від будь-яких осіб чи організацій, включаючи комерційні організації, органи влади та самоврядування, державних службовців, приватних компаній та їх представників.

6.2.2. Безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб.

6.3. Співробітники Інституту можуть приймати подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, крім випадків, якщо вартість таких подарунків не перевищує одну мінімальну заробітну плату, встановлену на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих з одного джерела протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня поточного року.

6.4. Посадові особи Інституту у разі надходження до них пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, зобов'язані невідкладно вжити таких заходів:

- відмовитися від пропозиції;
- за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;
- залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа співробітників;
- письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника (за наявності) або Уповноваженого, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

6.5. Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо одержання подарунків, виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунок, то вона зобов'язана невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або Уповноваженого.

У випадку наявності в посадовій особи Інституту сумнівів щодо можливості одержання нею подарунка, вона має право письмово звернутися для одержання консультації з цього питання до Уповноваженого або директора Інституту.

7. Права і обов'язки Уповноваженого

7.1. Уповноважений призначається наказом директора Інституту відповідно до законодавства про працю та установчих документів Інституту.

7.2. Уповноваженим може бути фізична особа, не молодша тридцяти років, яка має повну вищу освіту і яка здатна за своїми діловими та моральними якостями, професійним рівнем, станом здоров'я виконувати відповідні обов'язки.

7.3. Не може бути призначена на посаду Уповноваженого особа за наявності обставин, визначених частиною третьою статті 64 Закону.

7.4. Несумісною з діяльністю Уповноваженого є робота на посадах, зазначених у пункті 1, підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 3 Закону

України "Про запобігання корупції", а також будь-яка інша діяльність, яка створює реальний чи потенційний конфлікт інтересів з діяльністю Інституту.

7.5. У разі виникнення обставин несумісності Уповноважений у дводенний строк з дня виникнення таких обставин зобов'язаний повідомити про це директора Інституту з одночасним поданням заяви про розірвання трудового договору за власною ініціативою.

7.5. Уповноважений може бути звільнений з посади достроково у випадках, передбачених частиною п'ятою статті 64 Закону. Про звільнення особи з посади Уповноваженого директор Інституту письмово повідомляє Національне агентство про запобігання корупції протягом двох робочих днів та забезпечує невідкладне подання нової кандидатури на вказану посаду.

7.6. Уповноважений під час виконання покладених на нього завдань має наступні права та обов'язки:

- отримувати інформацію від фізичних та юридичних осіб про порушення вимог чинного законодавства у сфері боротьби з корупцією, проводити за власною ініціативою перевірку можливих фактів порушення вказаних вимог;
- проводити перевірки організації роботи із запобігання і виявлення корупції в підрозділах Інституту;
- здійснювати моніторинг та контроль за виконанням актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності співробітників Інституту;
- отримувати від співробітників Інституту письмові пояснення з приводу обставин, що можуть свідчити про порушення правил етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, інших вимог та обмежень, передбачених чинним законодавством та антикорупційною програмою;
- ініціювати проведення службового розслідування, вжити заходів щодо притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;
- раз на рік готувати та надавати директору Інституту звіт щодо реалізації засад антикорупційної програми;
- здійснювати співпрацю з особами, які повідомляють про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;
- дотримуватись правового та адміністративного захисту осіб, які виявляють можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;
- надавати роз'яснення, методичну та консультаційну допомогу з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, запобігання і виявлення корупції в підрозділах Інституту та у контрагентів Інституту.

7.7. Співробітники Інституту можуть особисто звернутися у робочий час до Уповноваженого щодо фактів порушення закону.

У випадку виявлення ознак корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або отримання повідомлення про корупційне порушення, Уповноважений ініціює створення комісії для проведення службового розслідування.

Отримані в ході розслідування матеріали Уповноважений доповідає розширеному директорату Інституту, на основі рішення якого, директор вживає заходів щодо притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також інформує спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Інститут докладає всіх можливих зусиль, що мінімізує ризики ділових відносин з контрагентами, які можуть бути залучені в корупційну діяльність.

8. Умови конфіденційності інформування уповноваженого працівниками про факти підбурення їх до вчинення корупційного правопорушення або про вчинені іншими працівниками чи особами корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень. Захист працівників, які надають допомогу в запобіганні і протидії корупції

8.1. Інститут вимагає від своїх співробітників дотримання цієї антикорупційної програми, інформуючи їх про ключові принципи, вимоги та санкції за порушення.

8.2. В Інституті організовуються безпечні, конфіденційні і доступні засоби інформування директора Інституту, Уповноваженого (письмову заяву на ім'я директора або Уповноваженого або особисте звернення; повідомлення телефонного або факсимільного зв'язку; електронна пошта та інше) про факти хабарництва з боку осіб, які надають послуги в інтересах комерційної організації або від її імені. На адресу директора Інституту або Уповноваженого можуть надходити пропозиції щодо поліпшення антикорупційних заходів і контролю, а також запити з боку працівників і третіх осіб.

8.3. В Інституті постійно проводиться навчання з питань доброчесного повідомлення про факти корупції, зокрема:

- регулярне проведення інформаційних кампаній, спрямованих на формування психологічної установки у співробітників щодо не сприйняття корупції як способу розв'язання проблеми;
- підвищення рівня правової свідомості співробітників, зокрема, в частині обізнаності щодо своїх прав та свобод, механізму їх реалізації, конфіденційності та правових способів захисту викривачів;
- роз'яснення найбільш важливих антикорупційних заходів, що здійснюються в державі, положень законодавства про запобігання корупції, зокрема, в частині визначення видів та форм корупційної поведінки;

- проведення освітніх заходів щодо моделей поведінки у тих чи інших ситуаціях з можливими корупційними ризиками.

8.4. В Інституті запроваджуються умови конфіденційності, а саме:

- інформація про викривача (особа, яка надає допомогу в запобіганні і протидії корупції) може бути розголошена лише за його згодою, крім випадків, встановлених законом;
- конфіденційними визнаються всі відомості щодо викривачів та корупційних проявів посадових осіб, отримані від співробітників Інституту чи інших осіб;
- розгляд повідомлень про корупційні прояви посадових осіб, здійснюється з урахуванням положень ст. 53 Закону України "Про запобігання корупції";
- анонімне повідомлення про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" підлягає розгляду, якщо наведена у ньому інформація стосується конкретної особи, містить фактичні дані, які можуть бути перевірені;
- анонімне повідомлення про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" підлягає перевірці у термін не більше п'ятнадцяти днів від дня його отримання.

8.5. У разі підтвердження викладеної у повідомленні інформації про порушення вимог Закону "Про запобігання корупції" та цієї антикорупційної програми директор Інституту вживає заходів щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також інформує спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

8.6. Директор Інституту у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення працівниками Інституту зобов'язаний у межах своїх повноважень ужити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції.

9. Моніторинг та контроль за дотриманням Антикорупційної програми

У зв'язку з можливою зміною в часі корупційних ризиків та інших факторів, що впливають на діяльність Інституту, останній здійснює моніторинг впроваджених заходів щодо запобігання корупції, контролює їх дотримання, а у разі необхідності переглядає та вдосконалює їх.

10. Інформування уповноваженого працівниками інституту про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, порядок врегулювання виявленого конфлікту інтересів

10.1. Співробітники Інституту при виникненні реального або потенційного конфлікту інтересів повідомляють не пізніше наступного

робочого дня з моменту, коли дізналися або повинні були дізнатися про наявність у них реального або потенційного конфлікту інтересів, Уповноважену особу, не вчиняють дій та не приймають рішення в умовах реального конфлікту інтересів та вживають заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

10.2. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій або прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

10.3. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів співробітниками Інституту здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів Уповноваженій особі.

11. Проведення індивідуального консультування співробітників інституту з питання антикорупційних стандартів та процедур, проведення підвищення їх кваліфікації у сфері запобігання і протидії корупції

11.1. Співробітники Інституту можуть звернутися у робочий час до Уповноваженої особи або надіслати на адресу Уповноваженої особи письмовий запит щодо надання роз'яснення та консультаційної допомоги з питань запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, запобігання та виявлення корупції в Інституті.

11.2. Для формування належного рівня антикорупційної культури з новими співробітниками проводиться вступний інструктаж з цієї антикорупційної програми і пов'язаних з нею документів, а для діючих співробітників Інституту проводяться періодичні інформаційні заходи.

11.3. Дотримання співробітниками Інституту принципів і вимог цієї антикорупційної програми враховується при формуванні кадрового резерву для висунення на вищі посади, а також у разі накладення дисциплінарних стягнень.

14. Вжиття заходів реагування щодо виявлених фактів корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень

14.1. Відповідальність за невиконання (неналежне виконання) антикорупційної програми.

14.2. Директор, співробітники Інституту, незалежно від займаної посади, несуть відповідальність, передбачену законодавством України, за дотримання принципів і вимог Закону України "Про запобігання корупції" та цієї антикорупційної програми.

14.3. Особи, винні в порушенні вимог Закону України "Про запобігання корупції" та цієї антикорупційної програми можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності за ініціативою директора Інституту, правоохоронних органів чи інших осіб у порядку та на підставах, передбачених законодавством України, спеціальними нормативними актами та трудовими договорами.

14.4. Інститут заявляє про те, що жодного співробітника не буде піддано санкціям (у тому числі звільнений, знижений на посаді, позбавлений премії), якщо він повідомив про передбачуваний факт корупції, відмовився дати або отримати хабар, здійснити комерційний підкуп, надати посередництво в хабарництві, в тому числі, якщо в результаті такої відмови в Інституту виникла упущена вигода або не було отримано комерційні та конкурентні переваги.

14.5. Особа, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією, однак судом не застосовано до неї покарання або не накладено на неї стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності.

14.6. З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, рішенням директора Інституту, відносно особи яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування.

Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання посадових обов'язків за рішенням директора Інституту до закінчення розгляду справи судом.

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення, відстороненій від виконання посадових обов'язків особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного з таким відстороненням.

14.7. Співпраця з правоохоронними органами у сфері протидії корупції.

Співпраця з правоохоронними органами є важливим показником дійсної прихильності Інституту задекларованим антикорупційним стандартам поведінки. Таке співробітництво може здійснюватися у формах:

- повідомлень правоохоронних органів про випадки вчинення

корупційних правопорушень;

- надання сприяння уповноваженим представникам контрольно-наглядових і правоохоронних органів при проведенні ними інспекційних перевірок діяльності Інституту з питань запобігання та протидії корупції;

- надання сприяння уповноваженим представникам правоохоронних органів при проведенні заходів з припинення або розслідування корупційних злочинів, включаючи оперативно-розшукові заходи;

- невтручання у виконання службових обов'язків посадових осіб правоохоронних органів.

15. Порядок внесення змін до антикорупційної програми

15.1. При виявленні недостатньо ефективних положень цієї антикорупційної програми або пов'язаних з ним антикорупційних заходів Інституту, або при зміні вимог законодавства України у сфері антикорупційної політики директор Інституту організовує вироблення та реалізацію плану дій щодо перегляду і зміни цієї антикорупційної програми та/або антикорупційних заходів.

15.2. Антикорупційна програма та зміни до неї затверджуються директором Інституту та вводиться в дію його наказом після її обговорення з працівниками Інституту.

Текст антикорупційної програми оприлюднюється на офіційному сайті Інституту у вільному доступі.

Розробник та укладач
к.е.н., доцент Коломієць В.М.

Додаток М

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. B. 1. P. 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. Коломиец В., Коломиец 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-bbm.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, PIHЦ, Index Copernicus, DOAJ, CiteFactor, Academic Journals Database, SIS, Advanced Science Index, OAJ, GetInfo, BASE, InfoBase Index, OpenAire i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Соціонет, 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. Коломиец В. Интеграция Украины в мировую экономику. *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.nayka.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. Kolomiets 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. Коломиец В. Н. Реализация кадрового потенциала кооперативного бизнеса. *Studium*. 2012. Вып. 3–4 (24–25). URL: <http://saransk.ruc.su/upload/medialibrary/635/ygtvcudkkicilmwb.pdf>. (0,27 д. а.). Электронное периодическое научное 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, Coціонem, 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, PIHЦ, Index Copernicus, DOAJ, Academic Journals Database, Advanced Science Index, OAJI, GetInfo, BASE, OpenAIRE i OpenAIREplus, WorldCat, SUNCAT, COPAC, Coціонem*,

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. Радєвої. 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., Радєва М. М. Формування трудового потенціалу під впливом інститутів та інституцій на підприємстві. *Інституціональні аспекти*

функціонування трудового потенціал: 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. Коломиец 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 (Донецьк–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. Коломиец В. Н. Управление, формирование и развитие кадров кооперативного бизнеса. *Современные проблемы кооперации: матеріали Міжнарод. 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. Коломиец 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. Коломиец В. Н. Зарубежный 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. Коломиец 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. Р. 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. Коломиец 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. Коломиец 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. Коломиец 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.)

Додаток Н

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
Науково-дослідний центр
індустріальних проблем розвитку
 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А
 Тел. 702-08-67



NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF UKRAINE
Research Center for Industrial Problems
of Development
 61166, c. Kharkiv, Inzhenernyi Ln, 1-A
 Tel. 702-08-67

08.09.2018 № 05/92

до спеціалізованої вченої ради

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційної роботи
 Коломієць Вікторії Миколаївни, поданої на здобуття наукового ступеня
 доктора економічних наук

Основні методологічні положення, концептуальні підходи та практичні рекомендації, представлені у дисертаційному дослідженні Коломієць Вікторії Миколаївни, що у сукупності надають цілісне уявлення про загальний вектор розвитку людського капіталу національної економіки пройшли перевірку і знайшли схвалення у ході обговорення під час проведення наукових семінарів в Науково-дослідному центрі індустріальних проблем розвитку НАН України. Практична реалізація запропонованих положень створює умови для вирішення важливої науково-практичної проблеми - забезпечення стійкого розвитку людини, підвищення соціальних стандартів, рівня та якості життя населення.

Зокрема, було схвалено методичний підхід до формування інституціональної системи розвитку людського капіталу на основі принципів інституціональної динаміки, яка представлена як сукупність інститутів, що перебувають в певних взаємозв'язках і відносинах між собою, утворюють ієрархічний зв'язок, детермінують створення та дію відповідних інституцій.

Науково-практичні рекомендації щодо управління розвитком людського капіталу на інституціональних засадах використано при розробці науково-дослідної теми «Формування стратегії розвитку розумних міст в Україні» (ДР № 0117U007020).

Вчений секретар НДЦ ІПР НАН України,
 доктор економічних наук, доцент



Н.В. Белікова

**Класичний
Приватний
Університет**

Україна, 69002 тел. (061) 220-95-85
м. Запоріжжя, (061) 764-67-50
Жуковського, 70 "Б" факс (061) 701-90-02



**CLASSIC
PRIVATE
UNIVERSITY**

70 "B", Zhukovskogo st., tel. (061) 220-95-85
69002 Zaporizhja, (061) 764-67-50
UKRAINE fax (061) 701-90-02

Вих. № 109 від «08» 02 2019р.

Для подання до спеціалізованої
вченої ради Д 08.820.03
Дніпровського національного
університету залізничного
транспорту
імені академіка В. Лазаряна

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації **Коломієць Вікторії Миколаївни**
на тему «**Інституціональна система розвитку людського капіталу
національної економіки**», поданої на здобуття наукового ступеня доктора
економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління
національним господарством

Дисертаційне дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни на тему «Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки» виконано згідно з темою наукових досліджень Класичного приватного університету «Розвиток національної економіки в контексті сучасної економічної теорії» на 2016–2021 рр. (номер державної реєстрації 0116U000798). У межах наукової тематики автором сформульовано та теоретично обґрунтовано методологічний базис дослідницької програми інституціональної системи розвитку людського капіталу, яка складається з твердого ядра, що сформовано сукупністю фундаментальних діючих базових інститутів та захисної оболонки у вигляді складових інституціональної системи, що забезпечують умови для функціонування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. За результатами дослідження автором розроблено модель інституціональних змін розвитку людського капіталу, яка описує процес інституціональних трансформацій, що містить еволюцію поведінкових моделей, еволюцію економічних агентів, критерії перехідності, умови для змін, види змін, інституціональне та неінституціональне середовища, внутрішні та зовнішні чинники впливу на розвиток людського капіталу та результати його трансформацій.

Низка теоретичних положень дисертації В.М. Коломієць використовується при викладанні навчальних курсів «Менеджмент організацій», «Корпоративне управління», «Стратегічний аналіз» у Класичному приватному університеті. У навчальному процесі застосовуються теоретичні та методологічних основ, концептуальні підходи і практичні рекомендації щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки. Зокрема, під час викладання дисциплін використовується категорійно-понятійний апарат стосовно теми дослідження; методологія дослідницької програми інституціональної системи розвитку людського капіталу, модель інституціональних змін розвитку людського капіталу, науково-практичні рекомендації застосування методичного інструментарію визначення взаємозв'язку інституціонального розвитку і розвитку людського капіталу національних економік.

Перший проректор

Класичного приватного університету



О.В. Покатаєва



НАРОДНИЙ ДЕПУТАТ УКРАЇНИ

тел./факс: (044) 2552536, (0619) 424312; e-mail: deputat_balytsky@ukr.net

Вих. реєстр. № 40/07-19

«09» липня 2019 р.

Спеціалізованій вченій раді

Про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни, поданого на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Результати дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни відносно теоретико-методологічних положень, методичних основ і практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки відзначаються актуальністю і змістовністю. Проблематика розвитку людського капіталу як найціннішого ресурсу національної економіки займає важливе місце у системі соціальної політики України.

Наукові дослідження використовувалися у практичній і законотворчій діяльності при розробці рекомендацій щодо прийняття змін до законодавчих і нормативних актів з розвитку людського капіталу національної економіки з метою формування ефективної державною соціальної політики. Зокрема, враховано: розроблену концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки та концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, впровадження яких забезпечує якісні зміни стану людського капіталу національної економіки.

Народний депутат України

Є. В. Балицький



ДЕПУТАТ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ КЮРЧЕВ ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

пр. Б. Хмельницького, 18, м. Мелітополь, Запорізька обл., 72310
тел.: (0619) 42-06-18; факс: (0619) 42-24-11; e-mail: office@tsatu.edu.ua; tsau@ukr.net

« 18 » червня 2018 р.
вих. № 02 – 737

Голові вченої ради
Дніпровського залізничного
університету ім. ак. В. Лазаряна
доктору економічних наук, професору
Головковій Людмилі Степанівні

Довідка

про запровадження результатів дисертаційного
дослідження та практичних рекомендацій

В результаті розгляду дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни «Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки», Запорізькою обласною Радою були апробовані та впроваджені матеріали дисертаційного дослідження.

Зазначені матеріали використані в ході розробки Стратегії розвитку Запорізької області в частині застосування механізму управління інституціональною системою розвитку людського капіталу, концепції інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, що дозволить підняти життєвий рівень населення Запорізької області.

Депутат Запорізької обласної ради

В.М. Кюрчев

МОР-027 від 15.10.2017р.

Спеціалізований вчений раді

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження
Коломієць Вікторії Миколаївни, поданого на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Результати дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни відносно теоретико-методологічних положень, методичних основ і практичних рекомендацій щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки відзначаються актуальністю і змістовністю. Проблематика розвитку людського капіталу як найціннішого ресурсу національної економіки займає важливе місце у системі соціальної політики України.

Наукові дослідження використовувалися у практичній і законотворчій діяльності при розробці рекомендацій щодо прийняття змін до законодавчих і нормативних актів з розвитку людського капіталу національної економіки з метою формування ефективної державною соціальної політики. Зокрема, враховано: розроблену концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки та концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, впровадження яких забезпечує якісні зміни стану людського капіталу національної економіки.

Депутат Запорізької
обласної ради

А. В. Кушніренко



УКРАЇНА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
Запорізької області

вул. Михайла Грушевського, 5, м. Мелітополь, 72312, тел. (0619) 42-13-58, факс (06192) 6-34-70
 www.mlt.gov.ua, e-mail: mail@mlt.gov.ua, Код ЄДРПОУ 02140811

03.02.2019 № 02-72/729-7

на № _____

Спеціалізованій вченій раді

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Коломієць Вікторії Миколаївни, поданого на здобуття наукового ступеня
 доктора економічних наук

Пропозиції і рекомендації, отримані за результатами виконання дисертаційного дослідження Коломієць Вікторією Миколаївною, використано у процесі розроблення Стратегії розвитку міста Мелітополя на період до 2030 року.

Зокрема, враховано розроблену автором концепцію інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, яка є поєднанням теоретичного концепту (методологія дослідження, понятійно-категоріальний апарат і принципи) та науково-практичного інструментарію (моделі оцінювання, методи й механізми розвитку). Метою впровадження наукових положень, запропонованих автором у роботі, є формування нових інститутів людського капіталу або істотна модернізацію вже діючих в цій сфері з метою підвищення рівня розвитку людського капіталу через управління процесом природного накопичення або владного впровадження змін в інституціональному середовищі на регіональному рівні.

Рекомендації, представлені у дослідженні, в певній мірі сприятимуть підвищенню соціальних стандартів, рівня та якості життя населення, вирішенню спільних проблем і реалізації завдань щодо ефективного розвитку людського капіталу громади, раціонального використання ресурсного потенціалу, створення комфортних умов життя населення.

Заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради,
 доктор педагогічних наук, професор

Сергій ПРИЙМА



УКРАЇНА

**ЕНЕРГОДАРСЬКА МІСЬКА РАДА ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

вул.Курчатова, 11, м.Енергодар, 71502, тел.(06139) 3-24-14, тел./факс (06139) 3-22-53

E-mail: adm@en.gov.ua Веб-сайт: www.en.gov.ua Код ЄДРПОУ 04526934

06.05.2018 № 08-942

На № _____

від 06.05.2018р.

Спеціалізована вчена рада

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження
Коломієць Вікторії Миколаївни, поданого на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Результати дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни, що у сукупності є новим концептуальним підходом до формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки відзначаються змістовністю і обґрунтованістю.

Пропозиції і рекомендації, отримані за результатами виконання дисертаційного дослідження використано у законотворчій діяльності Енергодарської міської ради при розробці програм регіонального розвитку та у практичній діяльності державних та комунальних установ м. Енергодара. Зокрема, враховано обґрунтовані методологічні концепти розвитку людського капіталу на рівні громади як важливий елемент інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки та концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу, впровадження яких забезпечує якісні зміни стану людського капіталу громади.

Перший заступник
міського голови

І. КУРДЯ



ЗАПОРІЗЬКИЙ ОБЛАСНИЙ СОЮЗ ПРОМИСЛОВЦІВ І ПІДПРИЄМЦІВ (РОБОТОДАВЦІВ)
«ПОТЕНЦІАЛ»

№ 185-Р
від «24» 03 2019р.

УКРАЇНА, 69005, м. Запоріжжя, пр.Соборний, 135,
т/ф (061) 233-31-61, 213-56-66, 233-71-23, код ЄДРПОУ 26338400
e-mail: office@potencial.org.ua

Спеціалізованій вченій раді

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження
Коломієць Вікторії Миколаївни, поданого на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Пропозиції і рекомендації, отримані за результатами виконання дисертаційного дослідження Коломієць Вікторією Миколаївною, використано у процесі розроблення пропозицій і рекомендацій щодо прийняття змін до законодавчих і нормативних актів з розвитку людського капіталу національної економіки. Зокрема враховано запропоновані автором концептуальні правові і соціальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, що сприяють підвищенню рівня державних гарантій у сфері трудових відносин і контролю за їх дотриманням; створенню активного інституціонального середовища через зменшення тіньового сектору зайнятості населення; підвищенню рівня зайнятості. Рекомендації, представлені у дослідженні, в певній мірі сприятимуть підвищенню соціальних стандартів, рівня та якості життя населення.

Голова Ради ЗОФР,
Президент ЗОСППР «Потенціал»



О.С. Головка

Міжнародний фонд
соціальної адаптації

вул. Новозабарська 2/6, оф. 213,
Київ, 04074, Україна.
тел./факс: 501-90-40, 501-90-36,
www.ifsa.kiev.ua



International Foundation
for Social Adaptation

2/6, Novozabarska St., office 213,
Kyiv, 04074, Ukraine.
tel./fax: 501-90-40, 501-90-36,
www.ifsa.kiev.ua

Вих. № 21

" 11 " червня 2019 р.

Спеціалізованій вченій раді

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії
Миколаївни, поданого на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Результати дисертаційного дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни щодо формування інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки визначаються актуальністю. В умовах глобальних соціальних і технологічних змін заслуговує на підтримку концептуальна інституціональна парадигма розвитку людського капіталу національної економіки.

Дисертація Коломієць Вікторії Миколаївни формує загальний вектор розвитку людського капіталу національної економіки, що базується на формуванні нових або істотній модернізації існуючих інститутів, еволюційному принципі природного добору за рахунок зміни економічних інститутів і різноманітності їх форм. Серед результатів дисертаційного дослідження Коломієць В.М. особливий інтерес представляє модель інституціонального розвитку людського капіталу та концептуальні механізми інституціонального розвитку людського капіталу національної економіки, впровадження яких забезпечить якісні зміни стану людського капіталу національної економіки.

Наведені теоретичні узагальнення щодо рівня розвитку людського капіталу в Україні дали можливість розробити методологічну основу інституціональної парадигми розвитку людського капіталу національної економіки. Науково-практичні рекомендації викладені в дисертаційній роботі Коломієць В.М. використані при розробці програмних заходів з соціально-професійного розвитку військовослужбовців Збройних Сил України, у тому числі учасників Антитерористичної операції та Операції об'єднаних сил, та членів їх сімей.

Президент Міжнародного благодійного фонду
«Міжнародний Фонд Соціальної Адаптації»



В.С. Рубцов



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ АКАДЕМІКА В. ЛАЗАРЯНА

49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2. Тел. (056) 776-59-47, 793-19-00 (залізн.)

Факс: (056) 793-38-23, e-mail: dnuzt@diit.edu.ua

24.04.19 № 17-03/646-21/3 Г
на № _____

084571

Довідка

**про зв'язок теми дисертаційної роботи з напрямками і планами
науково-дослідних робіт університету та впровадження її результатів**

Видана докторанту Коломієць Вікторії Миколаївні про те, що тема її дисертаційної роботи «Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки» на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 051 Економіка пов'язана з напрямками і планами науково-дослідних робіт Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, а її матеріали використано в процесі виконання тем «Фінансова стратегія розвитку економіки в умовах невизначеності» (№ 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» (№0113U007947, 2013–2018 рр.), у межах якої удосконалено концептуальні механізми інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки.

Ряд положень дисертаційної роботи щодо сутності людського капіталу, реалізації концептуальних механізмів інституціональної системи розвитку людського капіталу національної економіки, використовуються в навчальному процесі при викладанні дисциплін «Соціальна відповідальність», «Корпоративне управління», «Корпоративні конфлікти».

Проректор з науково-педагогічної,
економічної роботи, перспективного
та інноваційного розвитку

Радкевич А.В.

MELITOPOL INSTITUTE of PUBLIC and MUNICIPAL ADMINISTRATION of the "CLASSIC PRIVATE UNIVERSITY"

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ
«КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

Україна, 72311, м. Мелітополь,
Каховське шосе, 8/2
тел./факс (0619) 43 04 09

р/р 26003301102542 код 33351361 МФО 313957
ТББВ 10007/0292 ФЗОУ ВАТ «Ощадбанк» e-mail: migtmu_kpu@i.ua



МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ІНСТИТУТ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
«КЛАССИЧЕСКОГО ПРИВАТНОГО УНИВЕРСИТЕТА»

Украина, 72311, г. Мелитополь,
Каховское шоссе, 8/2
тел./факс (0619) 43 04 09

р/сч 26003301102542 код 33351361 МФО 313957
ТББВ 10007/0292 ФЗОУ ВАТ «Ощадбанк» e-mail: migtmu_kpu@i.ua

Вих. № 125-17 від «17» грудня 2017 р.

До спеціалізованої вченої ради
Д 08.820.03 Дніпровського національного
університету залізничного транспорту
імені академіка В. Лазаряна

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації **Коломієць Вікторії Миколаївни** на
тему «**Інституціональна система розвитку людського капіталу національної
економіки**», поданої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за
спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством

Дисертаційне дослідження Коломієць Вікторії Миколаївни на тему
«Інституціональна система розвитку людського капіталу національної економіки»
виконано згідно з планом наукових досліджень Мелітопольського інституту
державного та муніципального управління Класичного приватного університету
на 2013–2018 рр. за науковою темою «Соціально-економічний розвиток
суспільства в контексті інституціоналізму» (номер державної реєстрації
№ 0106U000730). У межах наукової тематики здобувачем розширено категорійно-
понятійний апарат стосовно теми дослідження. Розкрито інституціональний зміст
і структуру людського капіталу в межах нової інституціональної парадигми

Низка теоретичних положень дисертації В.М. Коломієць використовується
при викладанні навчальних курсів «Управління персоналом», «Економіка
підприємства» у Мелітопольському інституті державного та муніципального
управління «Класичного приватного університету». У навчальному процесі
застосовуються теоретичні й методологічні основ, концептуальні підходи і
практичні рекомендації щодо формування та управління інституціональною
системою розвитку людського капіталу національної економіки..

Директор

(посада керівника навчального закладу)



Радєва М.М.

(ініціали, прізвище)