

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет економічних наук
Кафедра економічної теорії

Магістерська робота
Освітній ступінь – магістр

на тему: **«ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР
СТАЛОГО РОЗВИТКУ»**

Виконала:
студентка 2-го року навчання,
Спеціальності 051 Економіка
Козлова Діана Дмитрівна

Керівник: Бажал Ю.М.,
доктор економічних наук, професор

Рецензент: О.О.Шевченко, к.е.н.,
доцент _____

Магістерська робота захищена з
оцінкою _____

Секретар ЕК Колосова Н.В.
«01» червня 2021 р.

Київ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	6
1.1 Сутність та характеристика людського капіталу	6
1.2 Становлення теорії людського капіталу.....	12
1.3 Еволюція формування людського капіталу	17
1.4 Особливості інвестицій у людський капітал.....	22
1.5 Сталий розвиток в контексті людського капіталу.....	28
РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ	34
2.1 Аналіз тенденцій розвитку людського капіталу.....	34
2.2 Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал України	39
2.3 Економетричний аналіз факторів формування людського капіталу.....	44
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	52
3.1 Міжнародний досвід забезпечення сталого розвитку людського капіталу	52
3.2 Стратегія сталого розвитку України до 2030 року в контексті людського капіталу	59
3.3 Напрями вдосконалення людського капіталу для сталого розвитку економіки України.....	63
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Актуальність роботи. Проблеми реалізації активної соціальної політики стають особливо актуальними в сучасних умовах глобалізації всіх сфер економічної діяльності – провідної основи вдосконалення людського потенціалу, що сприяє збільшенню основних показників економічного та сталого розвитку країни.

Людський капітал є визначальним фактором підтримки конкурентоспроможності економіки держави на глобальних ринках. На сьогодні, окрім отримання прибутку та збільшення капіталізації підприємств, пріоритетними напрямками стратегічного розвитку є підтримка та розширення ринку, частки розподілу продукції, вдосконалення внутрішніх бізнес-процесів, що досягається шляхом ефективного управління людськими ресурсами.

Людський капітал належить до різних аспектів, які уособлюють послуги або дохід з плином часу, та відноситься до різних якісних аспектів людини, на відміну від їх здатності виконувати тільки фізичну працю. Ці параметри охоплюють: освіту, професійні знання та навички, стан здоров'я, культуру та цінності. У широкому сенсі, вони також належать до знань та інституціональних механізмів, які визначаються як соціальний капітал.

Людський капітал є важливим фактором сталого розвитку, як і фізичний або матеріальний капітал. Людський капітал є основним джерелом економічного зростання в сучасній економіці, адже цей капітал може знецінитися або застаріти так само як і звичайний капітал.

Характерною особливістю процесу економічного розвитку є те, що країни або регіони знаходяться в ситуації, де основна частина їх ресурсів складається з некваліфікованої робочої сили, землі та фізичного капіталу. У процесі розвитку більша частка ресурсів країни припадає на людський капітал у всіх його аспектах. Отже, інвестиції в людський капітал, а особливо в освіту, не мають спадної віддачі.

Теоретичний аспект формування та становлення людського капіталу було розглянуто закордонними та вітчизняними науковцями: В. П. Антонюк, Г. Беккер, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, О. В. Дорош, П. Друкер, Г. Емерсон, Г. О. Зелінська, Е. П. Качан, Т. М. Кір'ян, К. Куросава, М. Ларош, Е. М. Лібанова, А. Лоулер, О. В. Макарова, М. Меретт, Л. Мінцер, Р. Дж. Руммель, А. Сміт, Ф. Х. Харбісон, І. А. Чекан, Т. Шульц, С. Я. Шурпа. Кожний вчений визначив свій власний підхід до формування поняття людського капіталу, спираючись на дослідження своїх колег-науковців.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних засад людського капіталу як фактору сталого розвитку та встановлення особливостей формування людського капіталу в економіці України, з визначенням перспектив його сталого розвитку.

Відповідно до поставленої мети були поставлені наступні **завдання**:

- визначити сутність та характеристику поняття людського капіталу;
- проаналізувати становлення теорії людського капіталу та еволюцію його формування;
- з'ясувати особливості інвестицій у людський капітал;
- визначити поняття сталого розвитку в контексті людського капіталу;
- проаналізувати тенденції розвитку людського капіталу;
- оцінити ефективність інвестицій у людський капітал України;
- здійснити економетричний аналіз факторів формування людського капіталу в Україні;
- вивчити світовий досвід становлення людського капіталу;
- проаналізувати стратегії сталого розвитку України в контексті людського капіталу;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення людського капіталу як важливого фактору сталого розвитку України.

Об'єктом дослідження є процес становлення та сталого розвитку людського капіталу в сучасних соціально-економічних умовах.

Предметом дослідження є основні складові людського капіталу, специфіка становлення та забезпечення перспектив його сталого розвитку в Україні.

Для досягнення поставленої мети було використано такі **методи дослідження**, як: системний аналіз для встановлення сутності, основних характеристик людського капіталу, історичний та логічний методи для з'ясування закономірностей становлення та розвитку теорії людського капіталу, еволюції його формування, метод систематизація та метод групування для класифікації інвестицій у людський капітал, функціонально-системний метод для аналізу світового та вітчизняного досвіду розвитку людського капіталу, статистичний метод для оцінювання сучасного стану розвитку людського капіталу, графічний метод для наочного відображення теоретичного та методологічного матеріалу, метод економетричного аналізу для дослідження взаємозв'язків між факторами, абстрактно-логічний метод для формулювання загальних висновків та результатів дослідження, методи індукції та дедукції для розробки пропозицій щодо вдосконалення людського капіталу України.

Наукова новизна одержаних результатів даної роботи полягає у поглибленні дослідження людського капіталу в Україні та розробці рекомендацій щодо можливого покращення шляхів формування людського капіталу задля сталого розвитку України.

Практичне значення одержаних результатів у даній роботі полягає в отриманих результатах дослідження, що можуть бути використані для оцінки формування людського капіталу в країні.

Структура роботи. Робота включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел із 60 найменувань та трьох додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

1.1 Сутність та характеристика людського капіталу

Розвиток провідних країн світу та пошук нових факторів функціонування конкуренції спричинили формування нової категорії – «знаннєва економіка»: економіки знань, інновацій, інформаційних систем та новітніх технологій. Основу економіки знань становить людський капітал, який є головною рушійною силою соціально-економічного розвитку у сучасному суспільстві.

Зміна ролі людського капіталу, перетворення його з категорії витрат до основного продуктивного та соціального фактору розвитку, призвело до необхідності формування нової парадигми розвитку. В рамках нової парадигми розвитку країн та світової спільноти, людський капітал займає провідне місце в національному багатстві (до 80% у розвинених країн).

Різні аспекти поняття людського капіталу досліджували у своїх працях такі закордонні науковці, як Г. Беккер, П. Друкер, Г. Емерсон, К. Куросава, М. Ларош, А. Лоулер, М. Меретт, Л. Мінцер, Р. Дж. Руммель, А. Сміт, Ф. Х. Харбісон, Т. Шульц.

Хоча Адам Сміт включив людські здібності у свою концепцію капіталу в 1776 році, лише наприкінці 1950-х та 1960-х років значення людського капіталу стало помітним. Беккер, Мінцер та Шульц стверджували, що інвестиції в освіту та навчання створюють у населення запас навичок та вмінь (капіталу), які можуть принести користь національній економіці та сприятимуть економічному зростанню [20, 37]. Багато інших підкреслювали важливість інвестицій у людський капітал як важливу детермінанту довгострокового економічного зростання [15].

Харбісон стверджував, що людські ресурси становлять остаточну основу багатства націй. Він описав фінансовий капітал та природні ресурси

як пасивні фактори виробництва, а людину як активних агентів, які використовують ці пасивні ресурси для побудови економічних, соціальних та політичних організацій та сприяння національному розвитку [31].

Отже, Теодор Шульц розглядав людський капітал як сукупність знань, здібностей, можливостей, яка застосовується для задоволення різноманітних потреб людини та суспільства в цілому [47]. Його послідовник, Гері Беккер, розвинув цю ідею та визначив людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок та досвіду, що є необхідними складовими для отримання доходу [19].

Проблематику формування людського капіталу та його вплив на розвиток країни також досліджували такі українські науковці як В. П. Антонюк, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, О. В. Дорош, Г. О. Зелінська, Е. П. Качан, Т. М. Кір'ян, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. А. Чекан, С. Я. Шурпа, тощо.

Олена Анатоліївна Грішнова розглядає людський капітал як «сформований та розвинений у результаті інвестицій людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [3].

Термін «людський капітал» найчастіше використовується у вузькому значенні стосовно вроджених талантів, здібностей, навичок та набутих знань окремих людей. Іноді його розширюють, включаючи весь спектр інтелектуальних, фізичних та психологічних здібностей людини.

Найчастіше його відрізняють від інституційних та культурних можливостей соціального колективу, що по-різному називається соціальним капіталом та культурним капіталом [45]. Хоча ці відмінності можуть сприяти зусиллям щодо вимірювання вкладу різних факторів у економічне зростання, вони, як правило, затьмарюють той факт, що індивідуальні, соціальні та культурні фактори нероздільні та часто невідмінні. Індивідуальні цінності та

навички визначаються культурними факторами і, в свою чергу, визначають функціонування соціальних інститутів [26].

Соціальний розвиток є продуктом розвитку особистості і навпаки. Соціальний прогрес починається зі створення нових ідей, вищих цінностей, більш прогресивних мотивів, що ведуть до новаторських ініціатив з боку окремих людей, які згодом приймаються та відбувається наслідування іншими особами, організовуються та примножуються, і врешті-решт асимілюються соціальним колективом. З часом аспекти цієї організованої соціальної структури переростають у неформальні соціальні інститути та стійкі культурні цінності.

Таким чином, розвиток індивідуальності сам по собі є продуктом соціальних організацій, установ та культурної атмосфери, які передають знання, вміння та цінності, роблять доступними для кожного члена сукупні досягнення колективу та забезпечують свободу та можливість для унікальних індивідуальних особливостей розвивати. У цій роботі термін людський капітал вживається у більш широкому розумінні, що охоплює як розвиток думки, цінностей, навчок та здібностей у особистості, так і як сукупний розвиток знань, технологій, організації, звичаїв, установ та культурних цінностей у колективі.

Деякі форми соціальних організацій активно підтримують розвиток та розквіт індивідуальних можливостей, тоді як інші загальмовують або пригнічують будь-які ініціативи.

Сталий розвиток людського капіталу залежить від пошуку правильного балансу та взаємозв'язку між цими двома полюсами людського існування. Часом соціальна організація розвивається самостійно або навіть суперечить добробуту окремих людей, породжуючи конфлікти, які, здається, не піддаються еволюційним стратегіям. Історія рясніє випадками конфлікту між особистістю та авторитетом колективу.

Як зазначив Р. Дж. Руммель, що протягом 20 століття кілька сотень мільйонів дітей, жінок і чоловіків були вбиті власними урядами, більше, ніж у численних війнах, включаючи громадянські війни [46].

Таким чином, підходи до вивчення людського капіталу доповнюють один одного в описі компонентів його компетенцій, як здобутих у результаті інвестицій в освіту, так і вроджених навичок, що розвиваються в процесі соціалізації можливостей та досвіду. Однак єдності в інтерпретації людського капіталу серед сучасних дослідників немає.

Водночас, основні теорії людського капіталу, які отримали поширення, в основному відрізняються своєю соціологічною спрямованістю. У цих теоріях на вибір траєкторії професійного та особистісного розвитку впливає не лише співвідношення витрат та доходу від навчання, але й інші потенційні переваги, такі як: сприятливі умови праці, гарні стосунки з персоналом та керівником, престижність професії. Ці поняття опинилися в центрі дослідження; вони стали причиною того, що ставлення до капіталу частково неекономічне, усвідомлення важливості соціального капіталу та їх взаємодія показана у розподілі трьох типів капіталу:

- економічний;
- культурний;
- соціальний [18].

Під культурним капіталом розуміють сукупність знань, умінь, освіти та якості, одержувані від батьків. Він формується в процесі передачі знань та відносин, необхідних для успіху в сучасних соціальних системах та для отримання вищого соціального статусу. Соціальний капітал – це сукупність стосунків з соціальним середовищем індивіда, що залежить від розміру мережі, яку він може створити.

Відповідно до сучасного підходу досліджень, людський капітал може формуватися завдяки таким компонентам: вроджений компонент (від народження); освітній/навчальний; соціальний.

За винятком першого, ці компоненти здатні збільшуватись внаслідок відповідних інвестицій. Інвестиції в людський капітал збільшують можливості його власника адаптуватися до змін, використовуючи кращі можливості, що виникають.

Маючи довгострокову віддачу, такі інвестиції є одними з найбільш ефективних, особливо якщо ми реалізуємо їх на максимально можливих ранніх стадіях людського життя.

Важливою складовою будь-якого виду людського капіталу є знання та навички. Якщо вважати накопичення знань результатом довгострокового інвестування в освіту, то набуття відповідних навичок відбувається переважно природним шляхом, спеціалізацією, повторенням та практикою.

Навички, які визначають психологи як реалізацію можливостей у конкретному виді діяльності, отримали таку економічну інтерпретацію: це таланти чи можливості працівника, які використовуються під час виконання різноманітних завдань як одиниці робочої діяльності, що виробляють продукцію. Отже, у процесі виконання тієї чи іншої задачі, знання досягають найбільших показників завдяки умінням.

Завдяки такій компонентній взаємодії людського капіталу, досягається збільшення граничного продукту праці. Ці послуги підпадають під купівлю-продаж, а їх ринкова вартість залежить від граничного продукту. Її розмір визначається сукупністю трудових зусиль та вигод від використання людського капіталу.

Ефект від використання людського капіталу може не тільки збільшуватися, але й зменшуватися через слабку адаптацію до змін, спричинених недостатнім рівнем освіти, або частковою робочою стійкістю, що відбулася в період безробіття. Попри різноманітність підходів до розгляду людського капіталу, недооцінка його інтелектуальної складової у науковій літературі видається очевидною.

Людський капітал реалізується в процесі постійної соціалізації та навчання, що базується на володінні індивідом інтелектуального потенціалу в різному ступені прояву. Останнє зазвичай розуміють як інтелектуальні та психосоціальні можливості, таланти та можливості, що використовуються людиною в індивідуальному та соціальному процесах навчання [14].

Якість та кількість людського капіталу, що формується в процесі постійних змін, залежать безпосередньо від інтелектуального потенціалу індивіда. Реалізація вимагає певної тривалості та інтенсивності навчання, досвіду роботи, ступеня соціалізації.

Можливості, які складають основу людського капіталу, можуть бути різноманітними, але інтелектуальні вважаються патівною серед них. Ця обставина повинна бути визначальною при виборі аспектів вивчення людського капіталу, щоб уникнути різниць у заробітній платі.

Оцінюючи вартість людського капіталу, вчені, як правило, не розмежовують накопичений запас суб'єкта та кількість, що використовується в економічному процесі.

Ступінь впливу інтелектуальної та фізичної складових людського капіталу на його віддачу залежить від змісту діяльності людини, що є учасником виробничого процесу [17].

Недостатній попит на творчі якості людського капіталу у виробництві врешті-решт призводить до його виснаження. А інтенсивна експлуатація здатна спричинити її довготривалий постійний приріст. Поряд з цим лише потенціал (знання та здібності) мають реальну економічну цінність та реалізується в певному виробничому процесі. Виходячи з побічних компетенцій, високий рівень людського розвитку повинен бути актуалізований у здатності адаптуватися до змін у виробництві, ініціюючи виникнення та прискорюючи розвиток найкориснішого з них.

Людський капітал може занепадати, бути знищеним або марно витрачений. Усі форми є прикладами людського капіталу, спрямованого на самознищення, а також на знищення інших форм.

Брак освіти заважає ефективному розвитку та використанню людського капіталу. Соціальні структури, які вимагають відповідності та одноманітності, можуть придушити як розвиток, так і вираження людських можливостей.

Безробіття та неповна зайнятість сотень мільйонів робітників у всьому світі є марною втратою людського капіталу, оскільки на відміну від деяких форм природного капіталу, людський капітал посилюється за рахунок належного використання і, як правило, погіршується при невикористанні протягом тривалого періоду часу.

Поєднуючи та модифікуючи наявні знання відповідно до сучасних потреб виробничого процесу, власник людського капіталу підтверджує його існування здатністю до постійного вивчення та творчого практичного застосування результатів. Ця теза часто залишається без розгляду вчених. Це призводить до виникнення відмінностей у розумінні людського капіталу як наукового визначення і як явища економічного життя.

Отже, у процесі еволюції інтерпретацій людського капіталу, було наголошено на таких характеристиках:

- 1) людський капітал – це репрезентація спадщини конкретної людини: воно невіддільне від нього і вважається його власністю;
- 2) як правило, приносить дохід та збільшує прибуток від інвестицій;
- 3) ефективність функціонування, що виражається у підвищенні продуктивності, якості та творчості наданих послуг праці.

1.2 Становлення теорії людського капіталу

Людський капітал у вузькому сенсі, який відноситься до вроджених навичок і здібностей людей, має довгу історію у вивченні сталого розвитку, хоча тільки в останні десятиліття до нього почали ставитися саме так.

Адам Сміт у своїй роботі «Багатство народів» (1776 рік) приділяв велику увагу навичкам та здібностям населення країни, а також

підприємницьким навичкам власників та менеджерів компаній. Пізніше Альфред Маршалл («Принципи економіки», 1890 рік) також підкреслив ці ж питання.

Велика депресія 1930-х років змістила фокус економічного співтовариства на аналіз економічної стагнації, відновлення та стабілізації. Джон Мейнард Кейнс був інтелектуальним лідером того періоду зі своєю роботою «Загальна теорія» (1935 рік). Потім світ був втягнутий у Другу світову війну, й економісти в розвинених країнах зосередилися на питаннях, пов'язаних із тогочасною ситуацією. Післявоєнний період перейшов в період економічного підйому та сталого зростання стало можливим. Економісти знову звернулися до аналізу економічного зростання.

Спочатку їх аналіз перебував під сильним впливом акценту на фізичному або традиційному капіталі, який кейнсіанська аналітична основа висунула на перший план, з його інвестиційними функціями, функціями споживання і сумою споживання та інвестицій як визначальних чинників національного доходу.

Повторна «зацікавленість» поняттям людського капіталу в сучасній літературі пов'язано із зусиллями аналітиків зрозуміти зростання продуктивності праці в економіці США з плином часу. На значне здивування багатьох, котрі підтримували кейнсіанські ідеї, ці аналітики виявили, що запаси звичайного капіталу незначною мірою вплинуло на зростання.

Ще одне важливе відкриття було зроблено Робертом Солоу (1957) та його оцінками сукупної виробничої функції економіки США. Солоу виявив, що, коли він оцінював параметри виробничої функції за допомогою перехресних даних за конкретний рік, то виробнича функція недооцінювала реалізоване зростання економіки, коли дані за попередній рік використовувалися для прогнозування майбутнього. Солоу назвав різницю між прогнозованим та реалізованим обсягом виробництва залишковим, пояснюючи це технологічними змінами. У той час ці зміни багато хто описував як «змінну неосвіченості», оскільки було дуже мало що відомо.

Однак з відкриттям Солоу такі пошуки почали визначати джерело розриву – для виявлення неосвіченості в цьому питанні.

Велика частина подальшої роботи було зроблена економістами-агрономами, що використовували емпіричні дослідження, а також в Чиказькому університеті під інтелектуальним керівництвом лауреата Нобелівської премії з економіки Теодора В. Шульца. Важливий внесок внесла паралельна робота в Чиказькому університеті Гері Беккера, ще одного майбутнього лауреата Нобелівської премії з економіки, який був піонером в розробці нової економіки домогосподарств.

Загалом, людський капітал – це сукупність знань, навичок, можливостей, що застосовується для задоволення різноманітних потреб людини та суспільства в цілому. Теодор Шульц першим використав цей термін. Його зацікавило важке становище слаборозвинених країн [48].

Він заявив, що поліпшення добробуту бідних залежить не від землі, технології, їх зусиль, а від знань та назвав цей аспект «людським капіталом». Це стало початком нового сприйняття світових економічних законів. Гері Беккер, його послідовник, розвинув цю ідею, обґрунтувавши ефективність інвестицій в людський капітал та сформулювавши економічний підхід до людської поведінки [15].

Погляди щодо ключових факторів виробництва не є однаковими та історично поступово змінювалися. Це спричинило формування одних й тих же виробничих функцій, які включали різні комбінації виробничих факторів для досягнення бажаного результату економіки.

Неокласичні теорії економічного зростання (з 50-х років XX століття) вивчали економічне зростання за рахунок виробничих факторів. Вони розглядали капітал та працю як основні виробничі фактори.

Теорії прийняли зміну цих факторів та природних ресурсів, що входять до капіталу. Ці теорії ґрунтувалися на загальній виробничій функції:

$$Y = f(L, K) , \quad (1.1)$$

та нова форма, що називається виробничою функцією Кобба-Дугласа:

$$Y = A * L^{\alpha} * K^{\beta}, \quad (1.2)$$

де Y – реальний продукт (валовий внутрішній продукт),

L – праця,

K – капітал ,

A – вплив інших факторів,

α, β – коефіцієнт еластичності праці та капіталу ($\alpha + \beta = 1$).

Ця виробнича функція була розширена американським економістом Р. Солоу ще одним фактором зростання – технологічним прогресом. Він зазначив, що економіка, постійно збільшуючи темпи, матиме нищий рівень виробництва, але вона не буде досягати стабільно вищих темпів економічного зростання. Постійний темп приросту виробництва на одиницю вкладеної праці залежить від швидкості технологічного прогресу, а не від рівня економії [16].

Визнання технологічного прогресу новим фактором економічного зростання означає якісну зміну розвитку теорій зростання. Нижче відредагована загальну формулу виробничої функції:

$$Y = f(L, K, t), \quad (1.3)$$

де t – технічні зміни як функція часу.

Після впровадження технічного прогресу може бути розроблена форма виробничої функції – модифікована функція Кобба-Дугласа:

$$Y = A * L^{\alpha} * K^{\beta} * e^{rt}, \quad (1.4)$$

де e^{rt} – фактор часу, що відбиває вплив якісних зрушень у виробництві, включаючи технологічний прогрес.

Нові теорії економічного зростання – теорії ендогенного зростання (80-ті та 90-ті роки XX століття) вплинули на подальші зміни.

Вони розділили капітал, як виробничий чинник та джерело економічного зростання, на фізичний та людський капітал. Фізичний капітал створюється машинами та технічним обладнанням.

Людський капітал характеризується як сума індивідуальних вроджених та набутих навичок, знань та досвіду людей. Виробнича функція в ендогенних теоріях зростання набуває вигляду:

$$Y = A * K, \quad (1.5)$$

де Y – реальний стан (виробничої) економіки,

A – коефіцієнт, що відображає рівень технологій,

K – капітал, включаючи фізичний та людський капітал.

Нові теорії зростання також пояснюють парадоксальну ситуацію, коли інвестиції в фізичний капітал без підвищення рівня освіти населення не призводять до економічного зростання. І навпаки, інвестиції в освіту та науку неефективні, якщо вони перевищують поглинальну здатність інших виробничих факторів. Маньків, Ромер та Вейл включили в оригінальну модель Солоу нову складову: людський капітал наступним чином [39]:

$$Y = A * L^{\alpha} * K^{(1-\alpha-\beta)} * H^{\beta}, \quad (1.6)$$

де H – запас людського капіталу.

На думку Шульца, інвестиції в людський капітал є основним довгостроковим фактором, що пояснює сучасний економічний ріст та розвиток. Для досягнення та підтримання сучасної економіки необхідно постійно здійснювати інвестиції в людський капітал поряд з інвестиціями в інші форми капіталу та технологій [48].

Нові сучасні теорії економічного зростання (80-90 роки XX століття) почали сприймати людський капітал як один з основних факторів економічного зростання. Теорія базується на припущенні, що на виробничу функцію впливають не лише праця та капітал, а й освіта, поліпшення якості праці та капіталу, краща інфраструктура. Це означає, що зростання освіти та підвищення кваліфікації працюють як мультиплікатор, що сприяє швидшому економічному зростанню. Важливість людського капіталу для економічного зростання може бути охарактеризована щодо здійснення структурних змін, які сприяють не лише кількісним, а переважно якісним змінам у розвитку суспільства та його результатів.

1.3 Еволюція формування людського капіталу

Кінцевий характер матеріальних ресурсів веде до концепції сталості, заснованої на збереженні, тоді як концепція людського капіталу вимагає еволюційного погляду на сталий розвиток.

Еволюційні процеси в Природі були настільки повільними, що їх часто можна ігнорувати в масштабі часу людини, хоча зараз можливо, що люди можуть прискорити біологічну еволюцію. Однак еволюція людської свідомості може відбуватися набагато швидше.

Статус та структура суспільства постійно змінюються, і в основі цієї динаміки лежить тонкий, але відчутний еволюційний рух. Цей еволюційний прогрес потрібно відрізняти від фаз виживання, росту та розвитку, які відбуваються на кожному етапі еволюційного переходу.

Кожна з цих фаз представляє різні виклики сталому розвитку. Фаза виживання є статичною та консервативною. Проблема сталості на цьому етапі фокусується на виживанні громади. Етап зростання є експансивним, примножуючи та розширюючи існуючу діяльність на ширшій географічній території. Це розширення породжує зростаючі вимоги та стрес, що призводить до проблем сталості, таких як проблеми, пов'язані із зростанням населення та економічним зростанням. Етап розвитку передбачає просування на більш високий рівень соціальної організації, такий як перехід від аграрного до індустріального суспільства або його подальший розвиток у постіндустріальну, глобальну економіку послуг.

Дослідження сталого розвитку повинно враховувати більш фундаментальні еволюційні зміни в людському суспільстві, що відбуваються у свідомості людей, та їх вираження в індивідуальному та соціальному колективі. Часто ці еволюційні зміни збігаються з періодами бурхливого зростання або розвитку, але визначальні зміни відбуваються на фундаментальному рівні та мають довготривалі наслідки.

Вживання вимагає соціальної енергії, щоб зберегти статус-кво. Для зростання потрібна соціальна енергія, зосереджена як сила для розширення. Розвиток вимагає створення нової або організації вищого порядку.

Така еволюція свідомості доповнює біологічну еволюцію. Еволюція вищих, більш складних біологічних форм пов'язана з еволюцією вищих рівнів чуттєвої здатності у нижчих життєвих формах та розумової працездатності у вищих життєвих формах. Форма – це інструментарій, за допомогою якого свідомість спостерігає і діє у світі. Але у людського виду розвиток розумових здібностей вищого порядку не обов'язково призводить до повного використання потенціалів свідомості.

Еволюція людської свідомості спричинила необхідність поступового розвитку інших інструментів (соціальних форм), таких як мова, сім'я, освіта, математика тощо, які роблять можливим набуття та передачу знань і навичок, більш особистісні відносини, співпрацю між людьми, свідому організацію соціальної діяльності, наукові відкриття, технологічні інновації, планування майбутнього, зв'язки та асоціації на основі спільних цілей, вірувань та культурних цінностей, символічного мислення, логіки, чистих ідей та ідеалів. Цей процес відбувається як в особистості, так і в соціальному колективі, породжуючи нові здібності, уявлення, цінності та можливості та поступову реорганізацію всього суспільства на вищих рівнях.

Людина, людські спільноти і, отже, людський капітал просуваються через еволюційні етапи, що включають зміни у відносному впливі трьох основних аспектів або компонентів людської свідомості.

Індійський філософ Шрі Ауробіндо назвав ці три компоненти:

- фізичний ;
- емоційний компонент (термін «емоційний» використовується в цьому контексті для позначення життєвої енергії та динамізму, що виникають внаслідок взаємовідносин між людьми та соціальної діяльності та взаємодії, що виникають внаслідок цих відносин)
- інтелектуальний компонент [50].

Всі три компоненти співіснують та відіграють роль на всіх етапах росту та розвитку. Різні форми та прошарки суспільства проходять ці етапи у різний час, з різною швидкістю та з різними варіантами відносної комбінації трьох складових. Однак, незважаючи на ці відмінності, можна виділити три різні етапи в розвитку кожного суспільства та в загальному розвитку людської спільноти. Характер цієї еволюції дає уявлення про історичний розвиток людських можливостей і має глибокі наслідки для її майбутньої стійкості.

На фізичному етапі суспільство займається боротьбою за фізичне виживання, їжу, притулок та самооборону. Сім'я, село та плем'я – це основні одиниці. «Соціальні структури, як правило, жорсткі, лідерство є ієрархічним, а традиції, як правило, міцно вкорінені в минулому і стійкі до змін, аналогічно генетичному коду, який нескінченно відтворює успадковані інструкції без змін» [22].

На цьому етапі земля є основним продуктивним ресурсом. Сільське господарство, мисливство та ремесла є основною виробничою діяльністю. Індивід підпорядковується потребам колективу, маючи мало можливостей для змін або інновацій, змушений підкорятися та відповідати як член зграї.

Пік фізичної стадії відбувається тоді, коли фізична організація суспільства розвивається до такої міри, що зростаюча продуктивність фізичних ресурсів породжує надлишок продукції, енергії та багатства. Реорганізація сільського господарства дала основу для зростання торгівлі, а згодом і промисловості, дозволивши активізувати життєві та ментальні принципи. Це покоління надлишкової енергії та можливостей у суспільстві починає розривати традиційні зв'язки та переходити в нові сфери діяльності.

На наступному, емоційному етапі переважною сферою діяльності стає взаємодія людини, а не взаємодія з Природою. Здатність до продуктивних, взаємовигідних стосунків з іншими людьми стає першочерговою. Ринки розвиваються для підтримки значного розширення торгівлі. Комерція замінює сільське господарство як головне джерело багатства.

Гроші замінюють землю як найдорожчий та найпродуктивніший ресурс. Центр суспільства переміщується із сільської місцевості у міста та села, утворюючи великі міські центри. Соціальний клас купців відбирає владу у спадкових правителів. Поширюються нові типи соціальних організацій. Соціальні структури стають більш гнучкими, пропонуючи більшу свободу для індивідуальної ініціативи та експериментів.. Емоційний етап характеризується високою енергією, великою активністю, соціальними інноваціями та підвищенням продуктивності, що виникає внаслідок більшої, продуктивнішої взаємодії людей.

Пік емоційної стадії породжує інтелектуальну фазу, в якій розум стає головним ресурсом та полем еволюційного прогресу. Застосування розуму до фізичних процесів стимулює розвиток винаходів, технологічний розвиток та індустріалізацію.

Застосування розуму до соціальних процесів породжує дедалі складніші соціальні, політичні та економічні структури. Політичні системи стають більш демократичними. Економічні системи стають більш гнучкими та всеохоплюючими. Формальна освіта поширюється як засіб систематичного збільшення людського капіталу.

Наука розвивається як формальна інституційна основа. Інтелектуальний етап, який свій ранній початок отримав у Європі за часів Відродження та Реформації, характеризується дедалі швидшим соціальним розвитком. Набираючи обертів, це дало початок Просвітництву, зародженню сучасної демократії та значним досягненням у виробництві та життєвому рівні, що відбулися за останні два століття.

Дуейн Елджин та Коулін Ледрю описують цей еволюційний прогрес такими термінами: «Нова глобальна культура та свідомість починають зростати у світі. Це являє собою зрушення у свідомості настільки ж виразними та значущими, як і ті, що відбулися при переході від аграрної ери до індустріальної ери приблизно триста років тому. Відмінною рисою цієї нової ери є не технологічні зміни, а зміна людської свідомості» [25].

Кожен із цих етапів робить акцент на різних типах ресурсу.

На фізичному етапі земля є найважливішим ресурсом. На емоційному етапі переважають фінансовий капітал, соціальна взаємодія та соціальна організація. На інтелектуальній стадії, інформація, знання та творчість стають все більш важливими. Суспільства надають вищу соціальну цінність ідеям, інформації, формальній освіті, науковим дослідженням, технологічним інноваціям, верховенству права, демократії та правам людини.

Індивідуальність думок та дій частіше приймається та заохочується, навіть коли це суперечить загальноприйнятим звичкам та. переконанням. Конкуренція, як правило, переростає у співпрацю.

Продуктивність зростає, надлишки бувають частково тому, що інформація, на відміну від природних ресурсів, розширюється в залежності від використання та породжує не обмінні операції, а спільний доступ до нових видів спільного користування. Надлишок енергії переходить у розвиток все нових, більш складних форм організації – технологічної організації матеріальних процесів, соціальної організації життєвих процесів, розумової організації інформації, знань, навіть інтуїції та мудрості [22].

Виникають потужні трансформаційні ідеї та ідеали, такі як права людини та стійкість.

Інтелектуальний компонент забезпечує основу для звільнення особистості від підпорядкування домінуючому тиску колективу і, в процесі індивідуалізації, розвитку здатності до креативного мислення, цінностей та вибору, характерних для індивідуальності. Інтелектуальний етап також підкреслює нову позицію або цінність у стосунках між людьми, влучно описану фразою «зростати, даючи». Давати – характерний принцип цієї стадії. На відміну від матеріальних ресурсів, інформація та знання не втрачаються, коли їх дарують. Знання збільшуються шляхом обміну.

Це принцип, що лежить в основі успіху таких компаній-гігантів як Apple, Facebook та Google, які залучають відвідувачів, передаючи важливу інформацію або послуги та перетворюючи цей трафік на прибуток.

Чим більше людей приходить на ці сайти у пошуках безкоштовних знань, тим більше сайтів отримують цінну інформацію про інформацію, яку користувачі шукають і хто її шукає.

Інформація породжує більше інформації. Заснована 22 роки тому за принципом, що надання безкоштовної інформації створює цінність, Google Inc. зараз є однією з найбільших корпорацій у світі з ринковою капіталізацією понад 1 трильйон доларів. Знання породжують більше знань. Зростання світової економіки підживлюється цим само розмножувальним нематеріальним ресурсом.

Жодне суспільство суворо не підпадає під якийсь один етап. Етапи перекриваються. Кожен етап передбачає «використання того, що вже було перетворено на кожен вищу стадію» [22]. Більшість суспільств поділяють характеристики всіх трьох етапів, але відносна важливість різних факторів ресурсів змінюється. Різні частини та рівні суспільства переходять різні стадії в різний час у різних формах, але еволюційний напрям суспільства в цілому є безпомилковим. Неймовірна швидкість та масштаб змін, що впливають на всі аспекти людського існування сьогодні, свідчать про те, що ми перебуваємо на порозі великого переходу. Ця еволюція має глибокі наслідки для сталого розвитку, оскільки в процесі її розвитку характеристики та можливості людського капіталу зазнають кардинальних змін, тоді як швидкість, масштаби та вплив людської діяльності на навколишнє середовище збільшуються в геометричній прогресії.

1.4 Особливості інвестицій у людський капітал

Розрізняють три типи інвестицій у людський капітал (рис. 1.1):

- на індивідуальному рівні – формування для окремих осіб ;
- на рівні підприємства – формування капіталу підприємств;
- на державному рівні – формування капіталу для регіонів, галузей та держави загалом.



Рис. 1.1 – Складові людського капіталу на трьох основних рівнях

Також необхідно зазначити, що спільного та відмінного між інвестиціями в індивідуальний людський капітал та матеріально-речові елементи виробництва (рис. 1.2).

Таким чином, хоча період окупності інвестицій у людський капітал перевищує період окупності у матеріально-речовий, але ці кошти гарантовано окупаються та мають низький рівень ризикованості.

Для більш детального аналізу розглянемо інвестиції на рівні підприємств. Компанії все більше усвідомлюють, що правильні інвестиції в людський капітал можуть мати істотний вплив на їх ефективність, що, звичайно, також впливає на їх конкурентоспроможність. Постійне пристосування до мінливих ринкових умов приваблює бізнес інвестувати свій час та гроші в персонал, вдосконалюючи їхні компетенції.



Рис. 1.2 – Особливості інвестування у людський та матеріально-речовий капітали

Підприємства вдосконалюють свої людські ресурси та, таким чином, збільшують свої професійні активи, інвестуючи в людський потенціал шляхом вдосконалення їх навичок та компетентностей.

Існують різні способи інвестування в людський капітал. Підприємства можуть інвестувати в загальний людський капітал, який є інвестицією в специфічну або загальну підготовку, що дає змогу отримувати загальні знання, які можна використовувати в різних компаніях.

Це призводить до вищої майбутньої очікуваної віддачі інвестицій. Другий варіант – це інвестування у конкретний людський капітал. Зокрема, це вкладення коштів у вдосконалення конкретних компетенцій та навичок певної роботи. Така форма інвестування є менш ризикованою з точки зору плинності кадрів, оскільки використання конкретних знань рідше застосовується в інших компаніях [40].

Існують також інші форми, за допомогою яких компанія може забезпечити інвестиції в людський ресурс, наприклад, покращивши умови праці, використовуючи більш ефективні та інноваційні захисні засоби та

інструменти. Другий шлях – покращення стану здоров'я працівників за допомогою якісної соціальної програми. Третьою формою інвестицій можуть стати вдосконалення та розширення ділових навичок, компетенцій та здібностей, що досягаються якісною корпоративною освітою.

Усі вищезазначені форми інвестування в людський капітал спрямовані на загальний розвиток людей, а також набуття ними нових навичок, компетенцій та здібностей, а також на зміну поведінки та ставлення людей до компанії та її цілей.

Вкладаючи в людський капітал, підприємство повинно звертати увагу на критерії, що застосовуються для вкладень в основний капітал, враховуючи також специфіку та фактори, що впливають на загальний інвестиційний процес. Розглядаючи філософію стратегічного планування людських ресурсів, необхідно враховувати два критерії:

- 1) доцільність інвестицій, яка дає відповіді на фундаментальні питання щодо наявності необхідних ресурсів, ефективності, фактору часу, розміру вкладеного капіталу тощо;
- 2) допустимість інвестиції [32].

Потім інвестор підтверджує правильність рішення про здійснення інвестиції. Процес оцінки враховує відповідні підходи та методи, включаючи фактор часу, а також ризик вкладення коштів у людські ресурси компанії.

Ще одне питання, яке слід враховувати при прийнятті рішень компанії щодо інвестування в людські ресурси, полягає в тому, що таке рішення є обмеженим та залежить головним чином від передбачуваного обсягу та наявності капітальних витрат, а також від очікуваної суми доходу від управління інвестиціями, вартості капіталу та оптимально кількісна оцінка інвестиційного періоду.

В економічній теорії інвестиції в освіту працівників є найбільш поширеною оцінкою інвестицій у зв'язку з аналізом інвестицій в людський капітал.

Розвиток необхідних навичок працівників здебільшого забезпечується двома ключовими елементами:

- навчання: процес створення особистості;
- виховання: форма розвитку та формування особистості.

Ці два елементи є важливими складовими діяльності управління персоналом. Управління персоналом, впливаючи на поведінку та навички працівників, прагне ефективно досягти цілей у рамках стратегій компанії.

У цьому процесі найважливішу роль відіграють створення відповідних умов для здійснення індивідуальної освіти працівників, організоване неформальне навчання та якісна система корпоративного навчання. Далі бізнес-система освіти в широкому розумінні зосереджується на формуванні робочих навичок та соціальних характеристик, необхідних для створення здорових особистих стосунків працівників [38].

Цей цикл заснований на цілях корпоративної стратегії, а також на основі принципів корпоративної навчальної політики, далі спирається на організаційні та інші бізнес-умови навчання. Він складається з чотирьох етапів довготривалого процесу ефективного навчання та розвитку, як це представлено на рисунку 1.3.

Для ефективної оцінки інвестицій в людський капітал необхідно ретельно планувати діяльність в галузі освіти та розвитку компанії. Однак загальною проблемою є, як правило, недостатній бюджет на необхідний обсяг освіти, навчання та інших видів діяльності. Відсутність субвенцій є також основною причиною того, що тренінги та майстер-класи проводяться нерегулярно. Існує два шляхи інвестування в людські ресурси:

- 1) компанії можуть обирати внутрішню (по підрозділах);
- 2) або зовнішню (поза підприємством) форму навчання.

Кожен із цих варіантів має свої переваги та недоліки. Внутрішня форма навчання, яка включає коучинг, допомогу, роботу над проєктами, внутрішній інструктаж щодо виконання робіт тощо, більшість підприємств вважається більш ефективною формою.



Рис. 1.3 – Чотири етапи ефективного навчання та розвитку в компанії

З іншого боку, основною перешкодою для застосування цієї форми зазвичай є відсутність необхідного обсягу фінансових ресурсів та відсутність відповідних тренерів [51]. Зовнішня форма навчання, що проводиться поза компанією, також вважається швидшою та легшою. Проблема може виникнути, якщо установа-постачальник не розуміє вимоги, що негайно відбивається в обсязі та структурі очікуваного загального прибутку, інвестуючи в людський капітал компанії.

За винятком інвестицій у корпоративну систему освіти, важливо також вкладати кошти у бізнес-вигоди для людського капіталу, щоб гарантувати, що працездатні працівники, які створюють конкурентну перевагу в бізнесі, набираються та існують у бізнесі.

Можливо припустити, що інвестування в ефективну систему розподілу виплат корпоративних службовців є ключовим рішенням для набору та утримання працівників, а також способом подальшого розвитку колективів високоякісних працівників.

Вигоди від бізнесу, представлені на рисунку 1.4, повинні бути організовані таким чином, щоб підвищити мотивацію та інтерес працівників. Тому необхідно регулярно оцінювати вигоди бізнесу та перевіряти, наскільки вони ефективні, справедливі та доцільні, щоб сприяти оцінці успішності працівників, а отже, і системі нагородження [32].

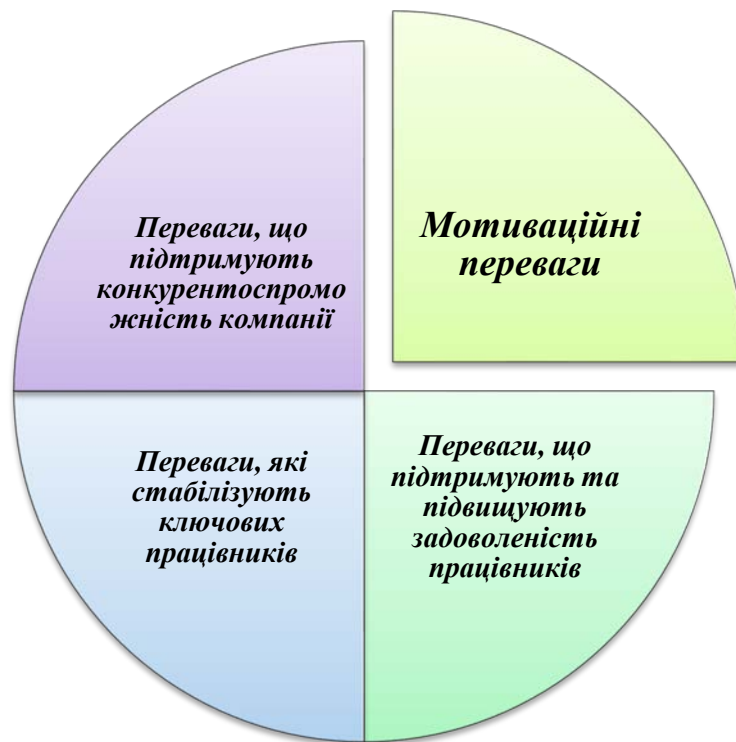


Рис. 1.4 – Переваги для бізнесу

1.5 Сталий розвиток в контексті людського капіталу

Різні автори розрізняють сильну та слабку сталість [Brand 21, Daly 23, Norton 41, Ott 42]. Для сильної сталості потрібно підтримувати як природний, так і створений людиною капітал, тоді як слабка сталість – це корисність суми всіх капіталів, що повинна зберігатися для майбутніх поколінь.

Поняття критичного природного капіталу виділяє ту частину природного капіталу, яка виконує незамінні екологічні функції, які не можуть бути замінені іншими видами капіталу [24].

Критичний природний капітал – це та частина природного капіталу, яка повинна зберігатися за будь-яких обставин.

Сталий розвиток – це динамічний процес, де сталість має важливе значення. У процесі розвитку суспільства проблема сталості змінюється. На фізичному рівні переважаючою проблемою є виживання та приріст населення. Брак їжі суттєво обмежує чисельність населення. Оскільки торгівля, ринки, гроші та інші форми соціальної організації, характерні для життєво-важливого етапу, історично відбувалося збільшення виробничих потужностей. Таким чином, приріст населення пришвидшився та досягнув одного мільярда близько у 1800 році, а потім за останні два століття збільшився до приблизно восьми мільярдів. Цей величезний приріст населення є прямим результатом еволюції людства поза фізичною стадією.

Основною причиною демографічного вибуху було різке падіння дитячої смертності та збільшення тривалості життя. За останні 100 років дитяча смертність у всьому світі зменшилася зі 140 на 1000 осіб до 29 на 1000 осіб, тоді як тривалість життя в країнах із середнім рівнем доходу зросла в середньому з 43 років до 70 років [60]. Такі тенденції стали можливими завдяки розповсюдженню сучасних вакцин та антибіотиків за підтримки зростаючого виробництва продуктів харчування. Також досягненням науки і техніки та вдосконалення механізму соціальних організацій.

Усунення загроз, пов'язаних із високим рівнем смертності та нестачею ресурсів, породило нові виклики сталому розвитку. Посилення сільськогосподарської діяльності призвело до посилення ерозії ґрунтів, швидкого виснаження водних ресурсів, забруднення в результаті хімічного землеробства та збільшення енергоспоживання.

Зв'язок між населенням та розвитком людського капіталу є очевидним. Вищий рівень освіти та вищі соціально-економічні прагнення призводять до зниження рівня народжуваності, що призводить до зменшення кількості населення. Зростаюча виробнича спроможність людства представляє тепер ще один виклик – визначити та вдосконалити людські прагнення до досягнення вищих нематеріальних рівнів розвитку. Недобросовісно робити висновок, що постійно зростаюче споживання матеріалів є кінцевою метою людського існування. Освіта є основним засобом для подолання цього виклику. Ще однією проблемою є розробка технологічних рішень, заснованих на всебічних, інтегрованих знаннях. Для вирішення всіх цих питань важливим є подальший розвиток людського капіталу.

Зростання населення стало вважатися найсерйознішою проблемою у світі в 1970-х роках, оскільки кількісне збільшення чисельності виявляло все більше навантаження на фізичне середовище та підірвало зусилля щодо підвищення рівня життя в країнах, що розвиваються.

Ще один драматичний демографічний перехід розпочався в більшості економічно розвинених країн, де стрімке зниження рівня народжуваності поєднувалось із збільшенням тривалості життя, старінням робочої сили, доглядом за людьми похилого віку, зміною етнічного складу багатоетнічних держав та потребою в освіті протягом усього життя. Рішення щодо «проблеми з населенням» вимагає узгоджених зусиль для підвищення якості людського капіталу [49].

Успіх людства у вирішенні основної проблеми сталості на фізичному етапі спонукав еволюцію життєвої стадії. Завдання сталості на життєво-важливому етапі все частіше відповідає зростаючим очікуванням швидко зростаючого людського населення – сприянню миру, політичній та соціальній стабільності. Хоча сучасне суспільство подолало деякі важливі вираження цього етапу, основний виклик задоволення людських соціальних

прагнень залишається невиконаним, незважаючи на величезне зростання виробничих можливостей.

Конфлікти в суспільстві та між країнами породжують «нежиттєве» соціальне середовище, в якому бідність та різкі економічні нерівності співіснують пліч-о-пліч із зростанням рівня свободи та процвітання.

Еволюція людства від племен та крихтих феодальних держав до системи національних держав є значною мірою відповіддю на виклики життєво-важливого етапу. Більші форми громадської організації, що мають більшу участь, досягли успіху у вивільненні та спрямуванні енергії людства на більш високу продуктивність та вищий рівень розвитку. Але конкурентний характер життєвого етапу породжує нестабільне соціальне середовище, яке змушує до подальшої еволюції. Конкурентна парадигма безпеки змушує кожну країну озброїтися на самооборону, збільшуючи тим самим усвідомлену загрозу для інших країн, які в свою чергу змушені набувати подібних можливостей [55].

Зараз людство перебуває у процесі вирішення цих проблем шляхом еволюції більш інклюзивних соціальних структур, які поширюють свободу, можливості та безпеку для всіх. За останні півстоліття поширення демократичних форм управління та мереж соціальної безпеки розвинулося на національному рівні, тоді як міжнародне співтовариство почало закладати основу для справді глобальної системи управління та кооперативної безпеки.

У той же час ментальна стадія соціальної еволюції породжує страшні нові виклики сталості, що виникають внаслідок самого характеру людської ментальності. За останні кілька століть творча, перетворююча сила розуму змінила нашу планету, створивши нові технології, нові екосистеми та нові типи проблем. Здатність розуму спостерігати та аналізувати відкрила багато таємниць природи та використала його сили у творчих та руйнівних цілях.

Однак розум також має тенденцію поділяти реальність на частини та розглядати кожну частину як самостійне ціле, яке потім поділяється на менші частинки.

Ця здатність концентрувати увагу пояснює багато феноменальних досягнень науки та техніки. Це також пояснює розподіл та фрагментацію знань та дій, які часто призводять до несподіваних наслідків.

Таким чином, у теоретичному розділі було розглянуто сутність та характеристику людського капіталу, становлення теорії людського капіталу, еволюція формування людського капіталу, особливості інвестицій у людський капітал та сталий розвиток в контексті людського капіталу.

Теодор Шульц зазначив, що людський капітал – це сукупність знань, здібностей, можливостей, яка застосовується для задоволення різноманітних потреб людини та суспільства в цілому. Гері Беккер визначив людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок та досвіду, що є необхідними складовими для отримання доходу.

Отже, людський капітал – це економічна категорія, яка зараз дуже часто застосовується в економічній літературі. На основі здійснених теоретичних досліджень, було підтверджено гіпотезу про існування як мінімум двох різних наукових підходів до розуміння природи та значення людського капіталу.

За дослідженнями деяких економістів та шкіл економічної теорії, існує певний доступ до визначення людського капіталу та підходів до людського капіталу. На мікроекономічний погляд, існує два основних підходи. З точки зору економіки бізнесу людський капітал розглядається як фактор виробництва. Відповідно до управлінського погляду, людський капітал – це діловий ресурс або актив, який становить частину ринкової вартості компанії. Макроекономічний підхід розглядає людський капітал як один із виробничих факторів, відповідного джерела економічного зростання або сталого розвитку.

Еволюція формування людського капіталу має глибокі наслідки для сталості, оскільки в процесі її розвитку характеристики та можливості людського капіталу зазнають кардинальних змін, тоді як швидкість,

масштаби та вплив людської діяльності на навколишнє середовище збільшуються в геометричній прогресії.

Сталий розвиток – це динамічний процес, де сталість має важливе значення. У процесі розвитку суспільства проблема сталості змінюється, адже зв'язок між населенням та розвитком людського капіталу є очевидним. Вищий рівень освіти та вищі соціально-економічні прагнення призводять до зниження рівня народжуваності, що призводить до зменшення кількості населення. Зараз людство перебуває у процесі вирішення цих проблем шляхом еволюції більш інклюзивних соціальних структур, які поширюють свободу, можливості та безпеку для всіх.

Також, інвестиції у людський капітал поділяються на три рівні: особистісний, державний та на рівні підприємства. Більш детально було розглянуто інвестування на рівні підприємства та були охарактеризовані особливості цього процесу.

РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

2.1 Аналіз тенденцій розвитку людського капіталу

Глобалізація та четверта промислова революція створили як нові можливості, так і значну поляризацію в економіках та суспільствах, диференціюючи їх взаємозв'язки. Наявні науково-технічні ресурси країни, які стають вирішальним фактором міжнародної конкурентоспроможності та запорукою майбутнього успіху, визначають успішний розвиток будь-якої економіки. Україна має значний потенціал для економічного зростання, але її місце на світовому ринку в майбутньому буде залежати від того, наскільки ефективно будуть вирішуватися питання щодо підвищення конкурентоспроможності завдяки людському капіталу та інновацій.

Домінування глобалізаційних та інтеграційних процесів у всіх галузях економічного розвитку є загальною поточною тенденцією. Тільки інноваційно-інвестиційна модель розвитку може забезпечити процес швидкого розвитку продуктивних сил. Вона спрямована на поступове формування життєздатного інноваційно-інвестиційного потенціалу сталого розвитку України.

Розумова діяльність може бути ефективною лише за наявності освіченого людського ресурсу. Адже неможливо отримати високі технології без людей, які їх виробляють. Людство перейшло до нових рівнів життя, заснованих не на кількісних, а на якісних показниках. Економічна діяльність стає пріоритетною. Це не пов'язано з нескінченним виробництвом товарів, а скоріше з використанням інформації та застосуванням знань, майстерності та навичок для більшого економічного впливу.

Таким чином, центральне місце в економічному розвитку країни займає саме людський капітал та його розвиток. Тобто, в новій економічній парадигмі в центрі аналізу соціально-економічного розвитку лежить здатність здійснювати ефективні якісні та структурні зміни, що

безпосередньо стосуються людського капіталу. Для України ці питання є досить актуальними на сьогодні.

Немає сумнівів, що українці є надзвичайно талановитою нацією та володіють усіма необхідними технічними компетенціями та навичками для розвитку інновацій, які є запорукою успішного майбутнього. Сила національної економіки – це наявність людського капіталу, який відповідає 85-тій позиції України зі 141 країни відповідно до рейтингу звіту про глобальну конкурентоспроможність 2019 (рис 2.1).

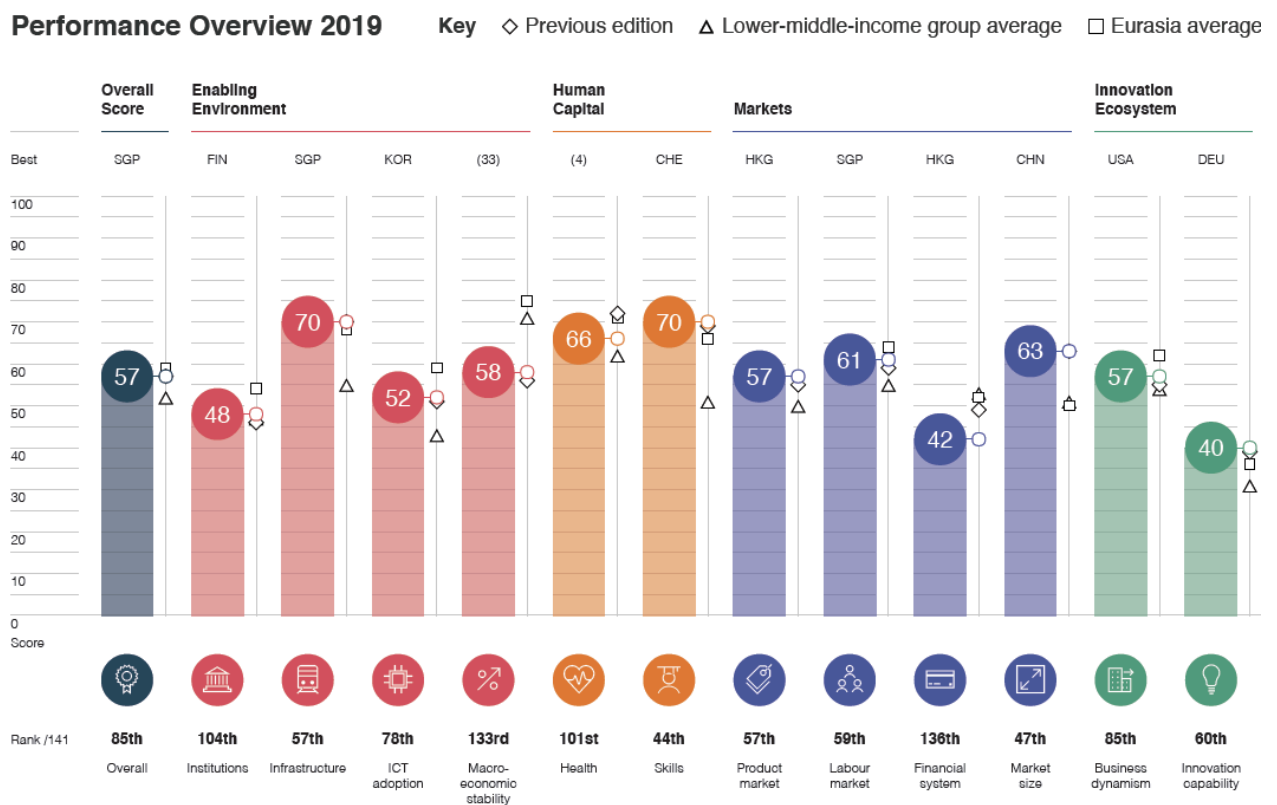


Рис. 2.1 – The Global Competitiveness Report 2019.

Performance overview about Ukraine [27]

Аналізуючи один з індексів освіти (Higher Education and Training Index), спостерігаємо позитивну тенденцію у більшості показників:

- рівень зарахувань для здобуття середньої та вищої освіти;
- якість математичних, природничих наук та системи освіти загалом;
- доступність до інтернет-ресурсів.

Для досягнення позиції у ТОП-30 країн-лідерів глобального індексу конкурентоспроможності, необхідно підвищити показники зарахувань для здобуття середньої освіти та якість математичних, природничих наук.

Попри на таку позитивну динаміку, рівень використання наукових знань для розвитку інновацій на території України визначається досить низьким, а зростання інноваційного виробництва надзвичайно повільним.

Перша основна проблема – це проблема фінансування інноваційної діяльності. Якщо проаналізувати загальний обсяг фінансування інноваційної діяльності за джерелами, можна зробити висновок, що це майже повністю власним коштом. Доходи державного бюджету не перевищують 3,9% від загального обсягу фінансування, а іноземні інвестиції в інновації зменшилися з 3,8% у 2010 році до 2,8% у 2019 році [5]. Зрозуміло, держава та іноземні інвестори не зацікавлені у фінансуванні українських інноваторів.

Ігнорування українських науковців щороку збільшує рівень еміграції в країні. Наприклад, лише з 2010 по 2014 рік кількість аспірантів Національної академії наук України, найбільшої наукової організації України, зменшилася з 2716 до 2045 осіб. Причини, які спонукають молодих учених задуматися про можливу еміграцію, згідно з опитуванням НАНУ, можна розділити на три категорії:

- низька заробітна плата та поганий фінансово-економічний стан науки (близько 90%);
- несприятливі умови праці (60%);
- труднощі у професійній реалізації (близько 20-30%).

Тільки 15% назвали сімейні причини [1].

Попри те, що за даними Global Innovation Index 2020 Україна входить до ТОП-50 країн з високою винахідницькою активністю та займає 45-ту позицію, що на 2 позиції вище, ніж за попередній звітний період. (Додаток А)

Кількість отриманих патентів в Україні загалом відповідає кількості нових патентів кількох університетів США. Якщо ранжувати рейтингові позиції, держава займає 27 місце з 50, оцінених за патентною діяльністю [30].

Для ефективної комерціалізації винаходів потрібна відповідна екосистема. Якщо оцінити всі компоненти інноваційної екосистеми України (уряд, університети, корпорації, венчурні інвестори та постачальники послуг), можливо побачити не тільки низький рівень розвитку окремих елементів, але й проблему взаємодії між собою

На жаль, українському уряду не вистачає структури, відповідальної за інноваційний розвиток В Україні, власне, бізнес намагається створити незалежно інвестиційні парки, які забезпечують мешканців сучасною інфраструктурою, знаннями та досвідом роботи з міжнародними компаніями, зв'язком та доступом до капіталу, а наша держава все ще є аутсайдером.

Сьогодні головне завдання для України – це створення переваг для якісної конкуренції, які на сучасному етапі розвитку суспільства визначаються рівнем освітньої кваліфікації населення, станом фундаментальних розробок, структурою R&D, ступенем патентування та впровадження інновацій у виробництво.

Тому, існує висока необхідність прискореного економічного розвитку нашої країни спираючись на ефективне використання поточного потенціалу людського капіталу та покращення інноваційного потенціалу національної економіки як неодмінною умовою залучення прямих іноземних інвестицій та посилення конкурентоспроможності країни [6].

Низький рівень ефективності людського капіталу в Україні, безперечно, слугує аргументом на користь потенційного підвищення продуктивності праці, а разом з цим і збільшення доходів домогосподарств. Водночас, потенціал такого способу підвищення конкурентоспроможності лежить поза сферою управління людським капіталом та визначається як здатність масового залучення інвестицій в модернізацію економіки в цілому.

Інтелектуальна міграція є важливою проблемою глобалізаційних процесів для України та її регіонів. В умовах економічної кризи, що загострилася з 2014 року, та негативних тенденцій в економіці протягом 2015 року, найближчим часом слід очікувати продовження збільшення відтоку

людського капіталу з України до ЄС через певні політичні та економічні причини (рис. 2.2). Тому було б обґрунтовано припустити, що внаслідок погіршення економічної ситуації в Україні відбулося зростання масштабів міграції робочої сили України до ЄС.



Рис. 2.2 – Причини впливу людського капіталу з України до країн ЄС

Таким чином, соціально-економічні проблеми на тлі збройного конфлікту, що виснажує вітчизняну економіку та суспільство, не дозволяють людям формувати позитивні очікування щодо майбутнього. Це змушує громадян не тільки думати, а й справді шукати кращого життя за кордоном. Попри все це, держава робить певні кроки у розвитку науки, і тим самим створюються умови для наукової еліти для роботи у власній країні [13].

Отже, Україна повинна сформувати якісну політику в сфері знань так, щоб наука, винаходи та розвиток вітчизняних науковців слугували, в першу чергу, розвитку економіки своєї країни, а не для інших держав. Це буде найкращим рішенням для мінімізації негативних наслідків відтоку та заохочення кваліфікованих кадрів.

2.2 Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал України

Важливим фактором аналізу людського капіталу є демографічні показники, а саме:

- чисельність населення;
- рівень народжуваності та смертності населення;
- природний приріст/скорочення населення;
- міграція населення.

Тому було проведено аналіз чисельності населення України. За даними Державної служби статистики України [5] цей показники у 1990 році становив 51838,5 тис. осіб, а у 2020 році – 41902,4 тис. осіб. Таким чином, порівнюючи 1990 та 2020 роки, прослідковується скорочення чисельності населення, фактично на 10 млн осіб. Це пов'язано з багатьма факторами, зокрема з рівнем народжуваності та смертності населення (Додаток Б).

Порівнюючи 1990 та 2019 роки, робимо висновки, що рівень народжуваності знизився у 2 рази, адже у 1990 році кількість народжених становив 657,2 тис. осіб, а у 2019 році – 308,8 тис. осіб. Водночас, рівень смертності знизився лише на 8%: у 1990 році кількість померлих становив 629,6 тис. осіб, а у 2019 році – 581,7 тис. осіб.

Таким чином, ми прослідковуємо природне скорочення населення: у 1990 році відбувався приріст населення: 27,6 тис. осіб, а у 2019 році – скорочення: -272,3 тис. осіб. Водночас, спостерігається міграційний приріст зі зменшенням у 3 рази: у 1990 році – 78,3 тис. осіб, у 2019 – 21,5 тис. осіб.

Також було проведено аналіз кількості закладів вищої освіти з 1990 по 2020 роки. Коледжі, технікуми та училища зменшили свою кількість у 2 рази, з 742 до 338 закладів. Водночас, прослідковується зростання кількості університетів, академій, інститутів майже у 2 рази, зі 149 до 281 закладів (Додаток В).

Зі зміною кількості закладів вищої освіти змінювався і вибір студентів. Так станом на 1990/1991 навчальний рік кількість осіб, що навчалися у коледжах, технікумах та училищах була на 15% нижча, ніж студентів університетів, академій, інститутів (757 тис. осіб та 881,3 тис. осіб відповідно). Але у 2019/2020 навчальному році така частка студентів була на 85% менша, ніж студентів університетів, академій, інститутів (173,6 тис. осіб та 1266,1 тис. осіб відповідно). Отже, зі зростанням кількості університетів, академій, інститутів зростає і кількість охочих абітурієнтів.

Для більш детально аналізу, прослідкуємо за динамікою інвестицій в освіту України. Аналіз даних за 2007–2020 рр. свідчить про зростання державних інвестицій в освіту та сталість відсотку до ВВП (6 %) (табл. 2.1).

Основним джерелом інвестицій в освіту в Україні залишаються кошти державного та місцевих бюджетів, їх частка у загальних інвестиціях зросла на 8,1 % — з 75,4 до 83,5 % [10].

У структурі витрат бюджету на освіту найбільша частка припадає на загальну середню освіту. Однак вона змінюється від 40 до 43,5 %. Найбільше коштів на вищу освіту (31,4 % від загального обсягу) було виділено у 2009 році та найменше (27,1 %) у 2015 році.

Єдиною складовою, де державне фінансування щорічно збільшується є дошкільна освіта (з 12% до 16%). Однак фінансування професійно-технічної та післядипломної освіти зменшилось до 5,4% та 1% відповідно.

Таблиця 2.1

Динаміка інвестицій в освіту в Україні у 2007-2020 рр. [2]

Роки	ВВП, млрд грн	Інвестиції держави в освіту, млрд грн	Інвестиції держави в освіту, у % до ВВП
2007	751,1	44,33	5,90
2008	990,8	60,96	6,11
2009	947,0	66,77	7,05
2010	1 120,6	79,83	7,12
2011	1 349,2	86,25	6,39
2012	1 459,2	101,56	6,96
2013	1 522,6	105,54	6,93
2014	1 566,7	100,11	6,39
2015	1 988,5	114,19	5,74
2016	2 383,2	129,44	5,4
2017	1 983,9	177,75	8,9
2018	3 560,6	210,02	5,9
2019	3 978,4	238,7	5,9
2020	4 194,1	252,3	6

Розглянемо показники загальних видатків на освіту в абсолютному та відносному (до ВВП) вираженні (рис. 2.2). Як бачимо, в Україні відбувається зростання витрат на освіту, винятком є лише 2014 рік. Загальні витрати з 2007 по 2016 рік збільшилися у 2,6 раза (з 53470,4 до 139970,5 млн грн). Але детальний аналіз цих витрат показує, що інвестиційна складова (витрати на розвиток) залишається на низькому рівні.

Важливим аспектом дослідження є аналіз фінансового забезпечення окремих складових сфери освіти (рис. 2.3). Як бачимо, найбільша частка витрат припадає на перший етап вищої освіти й в середньому становить 40 %, але спостерігається незначне її зниження.



Рис. 2.2 – Загальні видатки на освіту України у 2007–2016 роках

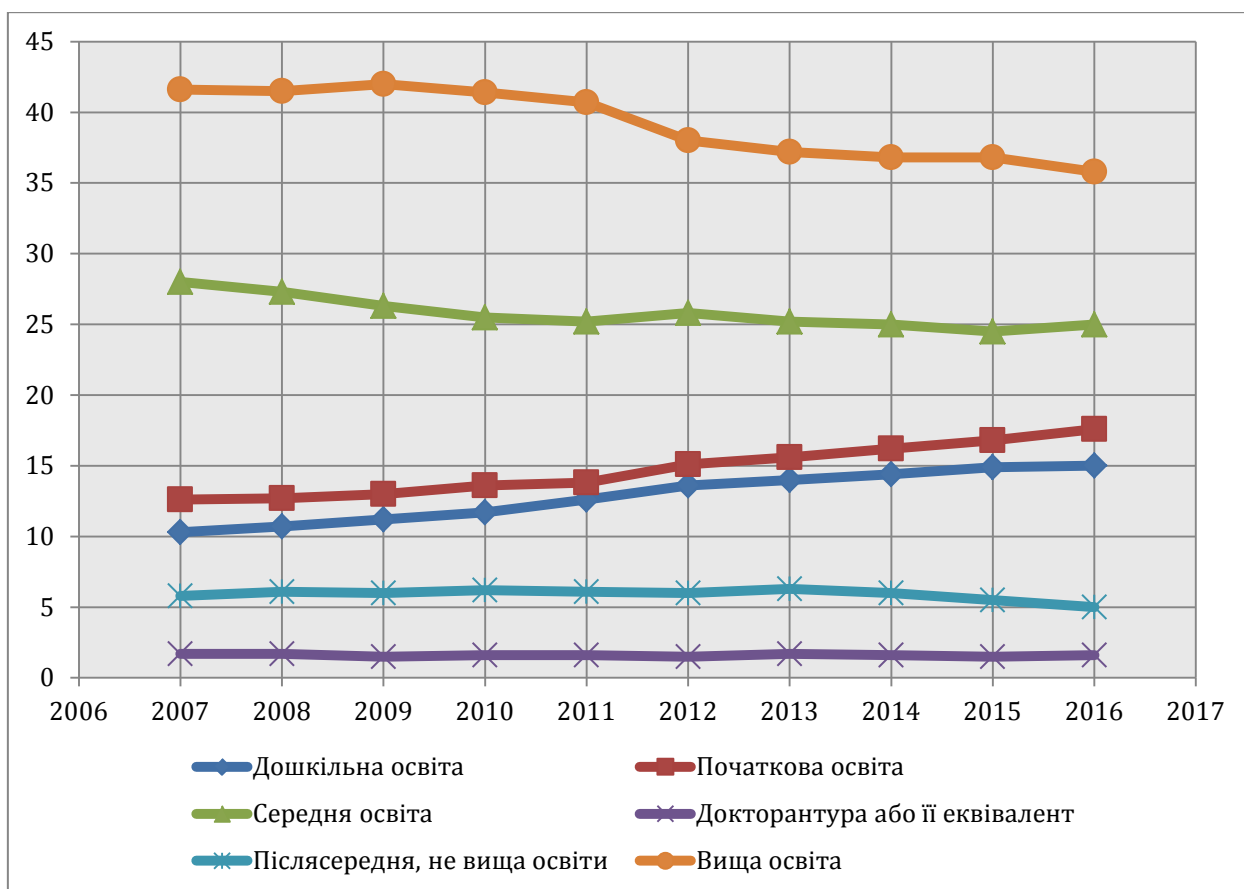


Рис. 2.3 – Розподіл загальних видатків на освіту за рівнями освіти за 2007–2016 роки (%) від загальних витрат

У 2018 році на фінансування дошкільної, шкільної, професійно-технічної освіти припадає 4% ВВП, а видатки на вищу – 1,3% ВВП (рис. 2.4). Приватні витрати за останні 10 років зростали щорічно в середньому на 6%, однак їх частка в останні 5 років не перевищує 1% ВВП. Дві третини приватних витрат на освіту – фінансування вищої освіти (рис. 2.5).

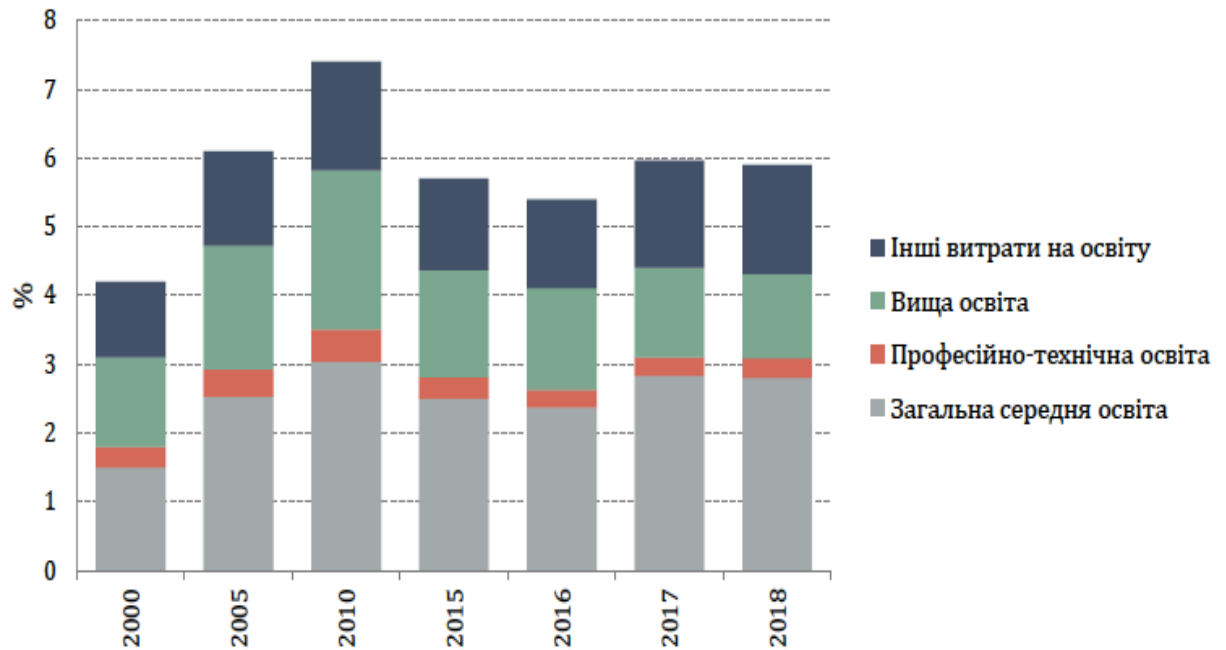


Рис. 2.4 – Розподіл державних витрат на освіту, % ВВП

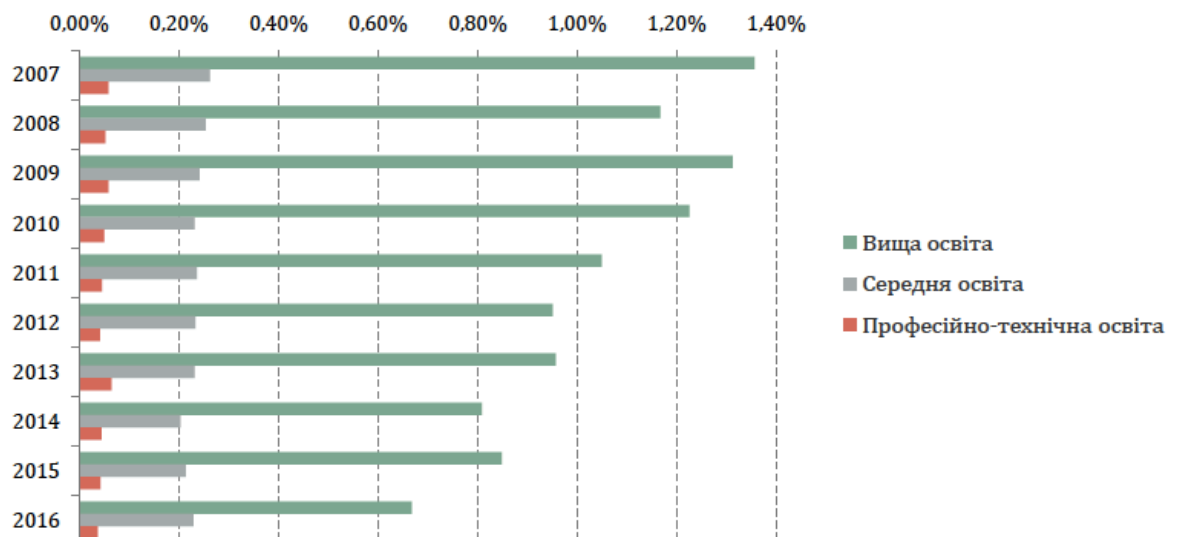


Рис. 2.5 – Приватні витрати на освіту, % ВВП

2.3 Економетричний аналіз факторів формування людського капіталу

Для аналізу економічної діяльності важливим методологічним елементом є виявлення ступеню впливу конкретних чинників на зміну “the dependent variable” – залежного показника. В нашому аналізі – це змінна державних трансфертів для населення. Тобто, як саме держава допомагає розвитку людського капіталу для різних груп населення.

Для дослідження факторів людського капіталу було обрано факторну модель. Саме цей метод допомагає визначити зв'язок між “independent variables” – незалежними змінними, для розрахунку впливу на залежний показник дослідження. В нашому аналізі незалежними виступають такі змінні, як: вік, стать, освіта, рівень доходу та працевлаштування.

Для економетричного аналізу було застосовано «Limited dependent variable model» – модель з обмеженою залежною змінною та «Linear regression» – лінійну регресію [59].

Звіт індексу фінансового включення для України (Global Findex 2017) слугує базою даних для аналізу показників. Випадковим методом було обрано близько 1000 респондентів [28]. Цільова аудиторія – це населення у віці 15 років і старше, що знаходиться у межах обраного домогосподарства. Технічної складовою аналізу даних слугує програма «Stata», версія 14.1.

Перш за все, проаналізуємо кожен з показників. Почнемо зі залежної змінної державних трансфертів для населення (receive_transfers). В цьому випадку, респонденти вказали чи отримували вони допомогу з боку держави. На рис. 2.6 зображено кількість та відсоткове співвідношення серед респондентів. Як ми бачимо, більшість респондентів все ж таки отримувала державний трансфер, але чверть (262 особи) – ніколи не мала трансфер від держави.

Payments: government transfers	Freq.	Percent	Cum.
1	262	26.20	26.20
2	122	12.20	38.40
3	106	10.60	49.00
4	486	48.60	97.60
5	24	2.40	100.00
Total	1,000	100.00	

Рис. 2.6 – Огляд змінної «receive_transfers»

Продовжимо аналіз зі незалежними змінними. Як ми бачимо з рис. 2.7, більшість респондентів – жінки. Це допоможе виявити дискримінаційні моменти та толерантність за статевою приналежністю.

Respondent is female	Freq.	Percent	Cum.
Male	337	33.70	33.70
Female	663	66.30	100.00
Total	1,000	100.00	

Рис. 2.7 – Огляд змінної «female»

За віковою групою (age) серед респондентів представлені люди від 15 до 96 років (рис. 2.8). Чотири респонденти утримались від відповіді.

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
age	998	51.43587	18.14036	15	96

Рис. 2.8 – Огляд змінної «age»

За незалежною змінною освіта (education), респонденти мали можливість вказати свій рівень освіти, а саме: «Початка освіта або рівень нижче», «Повна середня освіта», «Повна вища освіта або рівень вище». Як ми бачимо з рис. 2.9, більш ніж половина респондентів мають повну середню. Також зазначено, що чотири респонденти утримались або пропустили це питання опитування.

Respondent education level	Freq.	Percent	Cum.
completed primary or less	67	6.70	6.70
secondary	577	57.70	64.40
completed tertiary or more	352	35.20	99.60
(dk)	1	0.10	99.70
(rf)	3	0.30	100.00
Total	1,000	100.00	

Рис. 2.9 – Огляд змінної «educ»

За незалежною змінною рівень доходу (household income quintile), респонденти вказали такий рівень, як: «Найбідніші», «Нижче середнього», «Середній», «Вище середнього», «Найбагатші». Завдяки рис. 2.10, ми можемо зазначити, що близько чверті респондентів віднесли себе до середнього класу за доходами. Розподіл досить рівномірний, що дає змогу оцінити всі рівні доходу респондентів.

Within-economy household income quintile	Freq.	Percent	Cum.
Poorest 20%	158	15.80	15.80
Second 20%	208	20.80	36.60
Middle 20%	225	22.50	59.10
Fourth 20%	192	19.20	78.30
Richest 20%	217	21.70	100.00
Total	1,000	100.00	

Рис. 2.10 – Огляд змінної «inc_q»

Останньою незалежною змінною є зайнятість респондента (the workforce). Респондент мав змогу вказати, чи є він працевлаштований або віднести себе до безробітного. З аналізу даних видно, що розподіл відбувся майже рівномірно, хоча переважає частка працевлаштованого населення.

Respondent is in the workforce	Freq.	Percent	Cum.
out of workforce	465	46.50	46.50
in workforce	535	53.50	100.00
Total	1,000	100.00	

Рис. 2.11 – Огляд змінної «emp_in»

Тепер переходимо до аналізу даних. Спочатку, визначимо загальну оцінку зв'язків між показниками. Для цього використаємо матрицю парних кореляцій. Як зазначено на рис. 2.12, серед показників мультиколінеарність відсутня. Тобто, показник кожної зі змінної не перевищує +/- 0,7.

	receiv~rs	female	age	educ	inc_q	emp_in
receive_tr~s	1.0000					
female	-0.1548	1.0000				
age	-0.2032	0.0984	1.0000			
educ	0.0363	0.0506	-0.1821	1.0000		
inc_q	0.1059	-0.0665	-0.0709	0.2094	1.0000	
emp_in	0.2756	-0.1223	-0.3425	0.1021	0.1973	1.0000

Рис. 2.12 – Матриця кореляцій

Протестуємо дані за допомогою лінійної регресії. Таким чином, сформуємо таку формулу залежності:

$$\text{receive}_{\text{transfers}} = \beta_0 + \beta_1 * \text{female} + \beta_2 * \text{age} + \beta_3 * \text{educ} + \beta_4 * \text{inc}_q + \beta_5 * \text{emp}_{in} + \varepsilon \quad (2.1)$$

На рис. 2.13 представлені результати лінійної регресії. Зазначимо, що незалежні змінні, “Probability” яких нижче 0,05 – мають статистичну значущість в цій моделі. Таким чином, такі незалежні змінні, як: стать, вік та працевлаштування респондента впливають на нашу залежну змінну – отримання державних трансферів.

Отже, рівень освіти та рівень доходу респондента не впливають на ситуацію щодо отримання допомоги з боку держави. Щодо рівня доходу, треба відзначити, що статичну значущість має показник рівня найбагатших (при чому, базисом слугує рівень найбідніші). Тому, ймовірність мати допомогу від держави зростає лише для осіб, що відносять себе до найбагатших, порівнюючи з найбіднішими.

Коефіцієнт детермінації не високий і становить 0,1116. Тобто, зміна залежного показника буде пояснюватися зміною незалежного тільки на 11,16%.

Linear regression	Number of obs	=	998
	F(7, 990)	=	20.63
	Prob > F	=	0.0000
	R-squared	=	0.1116
	Root MSE	=	1.2485

receive_tr~s	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
female	-.3095476	.0833695	-3.71	0.000	-.4731488	-.1459465
age	-.0077617	.0024722	-3.14	0.002	-.012613	-.0029104
educ	-.0320542	.0687761	-0.47	0.641	-.1670179	.1029096
inc_q						
Middle 20%	-.1492322	.1089146	-1.37	0.171	-.3629622	.0644978
Fourth 20%	.0161337	.1162368	0.14	0.890	-.2119651	.2442325
Richest 20%	.2399202	.1095982	2.19	0.029	.0248488	.4549916
emp_in	.5367525	.0914835	5.87	0.000	.3572288	.7162763
_cons	3.565218	.2647038	13.47	0.000	3.045773	4.084663

Рис. 2.13 – Результати лінійної регресії

На жаль, ми не можемо інтерпретувати результати лінійної регресії для визначення їх впливу на зміну у відсотковому вираженні. Тому, зробимо аналіз “Average marginal effects” – середніх граничних ефектів.

Завдяки аналізу середніх граничних ефектів (рис. 2.14) маємо можливість визначити, що у середньому ймовірність отримання державного трансферу для жінок на 30,9% менша, ніж для чоловіків. Це може свідчити про дискримінацію щодо жіночого населення. Також, у середньому зростання віку на одиницю зменшує ймовірність отримання державного трансферу приблизно на 0,8%. Тобто, більше привілеїв для отримання допомоги має молоде населення.

Тобто, держава підтримує незахищені верстви населення та дає стимул для розвитку людського капіталу. Також, треба звернути увагу, що стать має значення. Особа чоловічої статі має більші можливості отримати державний трансфер, ніж особа жіночої статі. Таким чином, це є проявом дискримінацією за статтю та зниження можливостей для формування людського капіталу жіночого населення. Можливо, саме ця підтримка жіночого населення могла б змінити ситуацію для жінок в Україні на краще.

І останнє, існує велика ймовірність того, що особа, що належить до рівня «Найбагатший» може отримати державний трансфер, порівнюючи з можливістю отримати таку ж допомоги від держави, але для особи з рівня «Найбідніший».

Таким чином, в аналітичному розділі було проаналізовано тенденції розвитку людського капіталу, ефективність інвестицій у людський капітал України та виконано економетричний аналіз факторів формування людського капіталу. Прослідковується позитивна тенденція абсолютних величин сукупних інвестицій в освіту, але водночас сталість відносних показників щодо ВВП країни.

Завдяки економетричному аналізу було виявлено, що держава більше піклується про осіб, що є безробітними. Також, ймовірність отримати державний трансфер у середньому зростає для особи чоловічої статі, що є представником найбагатшого прошарку населення. При цьому, рівень освіти особи не впливає на ймовірність отримання допомоги з боку держави.

Отже, головне завдання для України – це створення переваг для якісної конкуренції на сучасному ринку праці, покращення ситуації з якістю отримання освітніх послуг та створення можливостей для сталого розвитку людського капіталу, не зважаючи на стать, вік та рівень доходу.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

3.1 Міжнародний досвід забезпечення сталого розвитку людського капіталу

Сучасні тенденції глобалізації змушують шукати нові інноваційні підходи. Це має особливо важливе значення для підвищення конкурентних переваг організації та країни загалом. Багато компаній намагаються вдосконалити свої системи та продукцію для того, щоб мати необхідні навички майбутнього. Саме тому вони шукають відповідь на запитання: «Як розробити кращі способи для функціонування?».

Згідно зі звітом про глобальні тенденції розвитку людського капіталу, HR має «подвійний виклик перетворення HR-операцій та трансформації робочої сили та способу роботи з іншого». Згадується про три напрямки:

- 1) цифрова робоча сила – як організації можуть запровадити нові практики управління? ;
- 2) цифрове робоче місце – як організації можуть розробити робоче середовище, що забезпечує продуктивність? ;
- 3) цифровий кадровий ресурс – яким чином організації можуть змінити функцію управління персоналом, щоб діяти новітнім способом? [43]

На рис. 3.1, можемо побачити карту та показники діджиталізації трудових ресурсів для всього світу. Крім того, є багато ключових ролей, які HR менеджер повинен використовувати для цифрової трансформації:

1. HR як новатор: створення цифрової робочої сили, залучення людей з новими можливостями, навчання та мотивації для раціоналізації.
2. HR – двигун бізнесу: від функцій персоналу до того, щоб бути інструментом розвитку організації.
3. HR як агент зміни: лідери стають агентами змін, які ведуть працівників у позитивному напрямку.

4. HR як співробітник: HR – це сила, яка з'єднує компанію через спільну низку завдань та цілей [44].

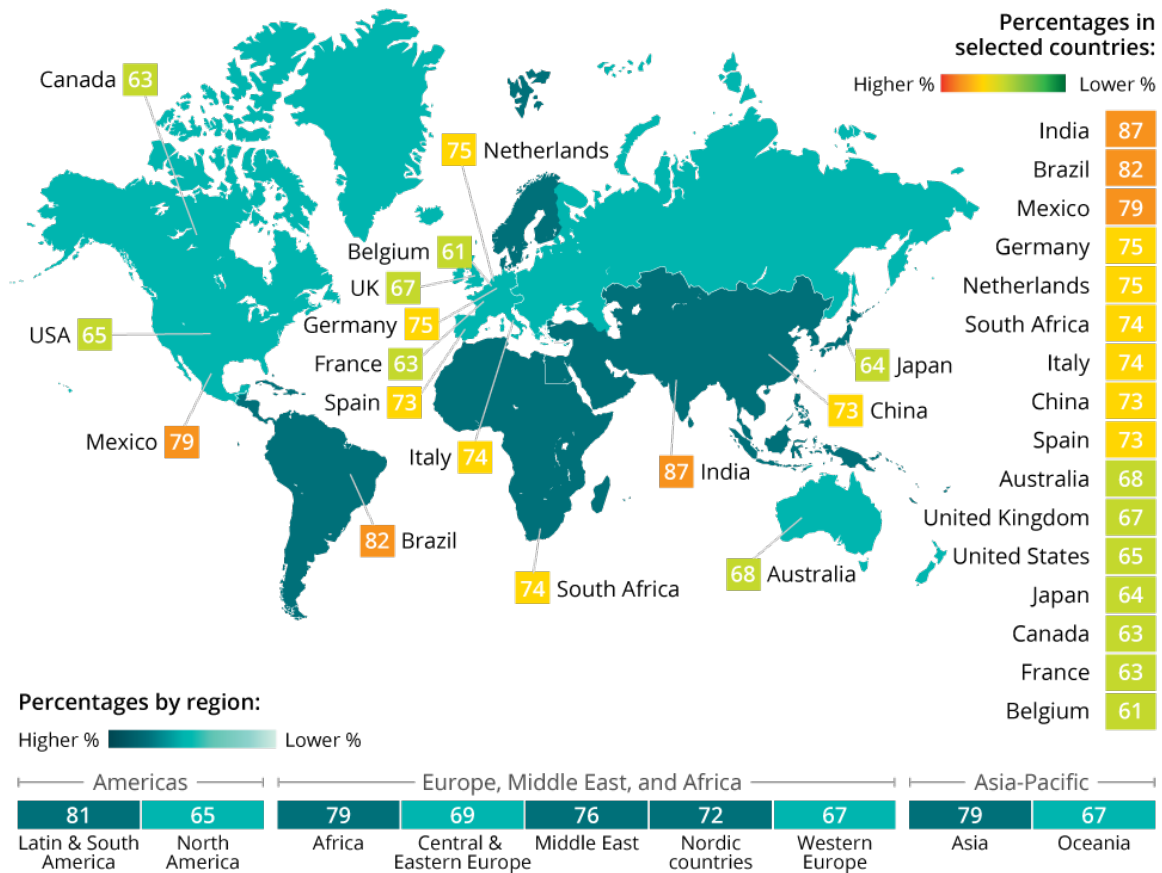


Рис. 3.1 – Цифровий HR: відсоток респондентів щодо важливості тренду [58]

Проте, відмінний менеджер досягає мети фірми за допомогою таких складових, як переосмислення HR, досвід клієнтів, виконання всіх функцій управління, розширення прав і можливостей, мотивація та натхнення, відмінне лідерство [36].

Звіт про глобальні тенденції людського капіталу Deloitte за 2020 рік зібрав відповіді майже 10 000 лідерів з питань персоналу та бізнесу в 119 країнах, щоб виявити дев'ять тенденцій людського капіталу (рис.3.2).

1. Дотепер контракт, позаштатна робота та зайнятість вважалися альтернативною роботою або варіантом, доповнюючи робочі місця на повний робочий день. Сьогодні цей сегмент виріс та перейшов у мейнстрім, тоді як організації стратегічно розглядають усі типи робочих домовленостей у своїх планах щодо зростання.



Рис. 3.2 – Global Human Capital Trends 2020 [29]

2. Організації збільшують використання автоматизованої роботизованих процесів й робототехніки та виявляють, що практично кожна робота змінюється, а завдання майбутнього – більш цифрові, мультидисциплінарні та більше даних й інформації. Таким чином, організації повинні переробити робочі місця, щоб зосередитися на пошуку людського виміру роботи.

3. Чотири з п'яти (80%) респондентів сказали, що лідерство є важливим або дуже важливим питанням, й однакова кількість заявили, що лідери ХХІ століття стоять перед унікальними та новими вимогами.

4. Більшість респондентів (84%) оцінили необхідність покращення досвіду працівників як важливе, тоді як 28% – терміново. Можливість для роботодавців полягає в розширенні концепції досвіду: пошук способу зв'язати роботу працівників з тим впливом, який він надає не тільки на організацію, але й на суспільство загалом.

5. Близько однієї третини (31%) респондентів зараз працюють в основному або майже повністю в командах, ще 65% респондентів заявляють, що вони переважно ієрархічні, але мають певну багатофункціональну роботу в команді. Однак більшість організацій ще не оновили лідерство, розробку робочих місць та винагороду за адаптацію.

6. Лише 11% респондентів сказали, що їхні системи винагород дуже узгоджуються з їх організаційними цілями, тоді як 23% респондентів заявили, що не знають, як саме цінують працівників.

7. Оскільки ринок праці залишається конкурентоспроможним й вимоги до навичок організацій зазнають швидких змін, настав час задуматися про те, як вони можуть постійно отримувати доступ до талантів: мобілізація внутрішніх ресурсів, пошук людей в альтернативній робочій силі та стратегічне використання технології для розширення пошуку ресурсів.

8. Тенденція №1 на 2021 рік – це потреба змінити спосіб навчання людей: 86% респондентів назвали це важливим або дуже важливим питанням. Тому існує три тенденції розвитку еволюції навчання:

- стає все більш інтегрованим з роботою;
- стає все більш особистісним;
- рухається повільно до моделі впродовж усього життя.

Ефективне відтворення за цими напрямками вимагає культури, яка підтримує постійне навчання, стимулів, які мотивують людей скористатися можливостями навчання та зосередження уваги на наданні допомоги людям у виявленні та розвитку нових необхідних навичок.

9. Організації більше не можуть сподіватися на наймання достатньої кількості людей з усіма необхідними можливостями: вони повинні внутрішньо рухатись й розвивати людей, щоб мати можливість процвітати. Мобільність слід сприймати як природний, нормальний прогрес, а не як головна зміна в кар'єрі; можливості переїзду повинні бути розширені для працівників усіх рівнів, а не лише керівників та керівників команд; Технологія повинна забезпечувати спрощений процес мобільності для

переміщення між функціями, робочими місцями та проектами, а також країнами [33].

Нове дослідження Mercer серед понад 7000 керівників підприємств, керівників персоналу та службовців у шістнадцяти країнах визначило чотири найважливіші світові тенденції в галузі людських ресурсів та людського капіталу на 2021 рік:

1. Мета функціонування підприємства. З появою нового, більш відповідального ведення бізнесу, завдання компанії – переосмислити те, що робить корпорації успішними. Успіх підприємств залежить від довіри працівників, що їх компанія цілісно бачить свій вектор щодо багатства та добробуту. Співробітники, чиї компанії прозорі щодо змін, швидше процвітають (72% проти 56%).

2. Формування та адаптація навичок. Здібності робочої сили та відсутність необхідних навичок майбутнього розглядаються як основні причини, через які трансформації зазнають невдач, а перекваліфікація – одна з інвестицій, яку вони сподіваються зберегти в умовах спаду. Довгострокове планування дає можливість фірмам створити кращі перспективи для своїх працівників та підвищити їх конкурентоспроможність, коли економічні умови будуть покращені.

3. Наука даних. Наукова дисципліна робочої сили набирає обертів. Використання прогностичної аналітики майже втричі збільшилося за п'ять років – з 10% у 2016 році до 39% сьогодні, а використання показників щодо нерівності в оплаті праці та загального використання винагород зросло більш ніж удвічі. Наступна хвиля вимагає, щоб HR схилилася до структури аналітики, щоб відповісти на ключові стратегічні питання організації.

4. Досвід працівників. Більшість організацій (58%) приймають реформи, щоб стати більш орієнтованими на людей. І все-таки лише 27% вважають, що їх інвестиції у досвід співробітників принесуть прибуток бізнесу. Майже половина (48%) керівників відносять добробут працівників

до найвищого фактору робочої сили та лише 29% керівників кадрів мають стратегію здоров'я та добробуту.

Згідно з цим дослідженням, людський капітал зазнаватиме змін: нові навички вийдуть на ринок праці та зміняться вимоги працівників. Оскільки роботодавці будуть розв'язувати ці питання, вони повинні переглянути мету та стратегію компанії й свої обов'язки перед майбутніми прибутками та робітниками. Це необхідно виконувати, стикаючись з непередбачуваними проблемами, як нинішня ситуація з пандемією.

Оскільки пандемія Covid-19 вплине на продуктивність праці, краще продовжувати управління з вже наявними працівниками та інвестиції для всіх поколінь будуть частиною створення загальної вартості. Понад три чверті (78%) працівників хочуть довгострокових ініціатив фінансового планування. Тим часом 75% працівників, які відчувають контроль над формуванням своєї пенсії, кажуть, що вони процвітають, у порівнянні з 29%, яким не вистачає бажаного контролю [34].

Також, у світовій практиці розвитку людського капіталу існує різноманітна кількість програм щодо покращення стану економіки та країни загалом завдяки опосередкованим інвестиціям для суспільства.

Наприклад, у серпні 2019 року, Світовий банк та уряд Японії оголосили про нову ініціативу, орієнтовану на Африку, спрямовану на просування цілей Проєкту з людського капіталу, глобальних зусиль для прискорення більше та кращих інвестицій у людей для досягнення більшої справедливості та економічного зростання.

Уряд Японії розглядає ініціативу як спосіб ділитися японським досвідом розвитку людського капіталу через вдосконалення базової освіти та наращування наукових, технологічних та інноваційних можливостей в університетах. Ці інвестиції також спрямовані на зміцнення зв'язків між африканськими та японськими університетами та корпораціями у галузі прикладних наукових досліджень та інновацій.

Багаторічна ініціатива, яка була оголошена під час сьомої Токійської міжнародної конференції з розвитку Африки (TICAD) в Йокогамі, підтримуватиме дві ключові ініціативи, важливі для африканських країн:

1. Інформаційна складова глобальної освітньої політики.

Разом з Фондом Білла та Мелінди Гейтс й Департаментом міжнародного розвитку Великобританії, Світовий банк розробляє інформаційну панель політики, орієнтовану на те, щоб уряди країн з низьким та середнім рівнем доходу краще зрозуміли, що відбувається в їх освітній системі на системному рівні в базовій освіті, щоб вони могли приймати та відстежувати вплив політичних рішень у режимі реального часу на національному рівні.

2. Партнерство з вищою освітою Японії та Африки спрямоване на посилення співпраці між японськими та африканськими університетами для розв'язання нагальних проблем розвитку в Африці, на півдні від Сахари.

Африканські країни виграють від партнерських відносин та технічної допомоги японських університетів та компаній й практичних можливостей навчання для комерціалізації досліджень з японськими компаніями. Уряди Африки також матимуть легкий доступ до міжнародних прикладних досліджень, включаючи Японію, політику та відповідні дані для розвитку фундаментальних навичок базової освіти через інформаційну панель [11].

Таким чином, інвестування у суспільство завдяки охороні здоров'я, якісній освіті, робочим місцям та навичкам допомагає розвивати людський капітал, який є ключовим для подолання бідності та створення більш інклюзивного суспільства. Оголошена ініціатива допоможе африканським країнам створити висококваліфіковане покоління молоді, здатне конкурувати в економіці майбутнього.

3.2 Стратегія сталого розвитку України до 2030 року в контексті людського капіталу

Для покращення ситуації в Україні в контексті сталого розвитку та наслідування світових тенденцій, було впроваджено проєкт «Цілі сталого розвитку для України», що забезпечує орієнтири для досягнення Цілей сталого розвитку (SDG), затверджених Самітом ООН зі сталого розвитку у 2015 році.

Беручи до уваги принцип «нікого не залишати позаду» та використовуючи великий спектр інформаційних, статистичних та аналітичних матеріалів була розроблена національна система SDG, яка забезпечує міцну основу для подальшого планування розвитку України та моніторингу досягнень [54].

В контексті людського капіталу, з 17 цілей сталого розвитку (SDGs) ми обрали ціль 4 «Якісна освіта» та ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання».

Основні завдання для досягнення цілі 4 «Якісна освіта» сформовані таким чином:

- 1) забезпечити доступ до якісної шкільної освіти для всіх дітей і підлітків;
- 2) забезпечити доступ до якісної дошкільної освіти для всіх дітей;
- 3) забезпечити доступ до професійної освіти;
- 4) підвищення якості вищої освіти та забезпечення тісного зв'язку з наукою, а також сприяння створенню міст освіти та науки в країні;
- 5) поширення знань та навичок, необхідних для гідної роботи та підприємництва серед населення;
- 6) усунення гендерної нерівності серед шкільних вчителів;
- 7) створення сучасного навчального середовища в школах, в тому числі інклюзивної освіти, за допомогою інноваційних підходів.

Забезпечення якісної освіти та її доступність для кожного протягом усього життя поєднує в собі кілька важливих показників, а саме: якість, рівність, доступність, участь та загальне заохочення. Рівень володіння повною середньою освітою та рівень грамотності дорослого населення в Україні традиційно високий. Дійсно, Україна випереджає деякі регіони Європи та Центральної Азії, та навіть деякі країни з високим рівнем людського розвитку з точки зору загального показника володінням вищою освітою та середньої тривалості навчання. Однак збільшення кількості освітніх можливостей в Україні пов'язане більше з низькою якістю освітніх послуг в деяких установах, погіршення компонентів освітньої системи.

Соціальні та економічні наслідки комерціалізації освіти мають негативні тенденції, а інклюзивне навчання знаходиться на початковому рівні. На жаль, відсутність деяких статистичних даних обмежують можливість якісного аналізу стану освіти.

Важливим питанням для України є освіта дітей з обмеженими можливостями та особливими потребами. Необхідно усунути гендерну нерівність у професійній та вищій освіті за різними професіями, створене гендерними стереотипами про роль жінок та чоловіків у суспільстві.

Це є однією з причин концентрації жінок в низькооплачуваних секторах, що може перешкоджати сталого розвитку. Наприклад, за даними Державної служби статистики України, у 2015 році жінки становили майже 77 відсотків працівників освіти в Україні.

За результатами аналізу сучасної ситуації в країні та відповідності цілей сталого розвитку, ми маємо змогу сформулювати ключові рекомендації щодо досягнення цілі 4 «Якісна освіта»:

- реформувати освітній сектор та оновити освітні стандарти;
- забезпечити рівний доступ до освіти та професійного навчання;
- навчання особливих груп, включаючи людей з особливими освітніми можливостями та інші;

- оновлення змісту навчання за міжнародними стандартами освіти, створюючи освітні компоненти щодо сталого розвитку, сталого споживання, прав людини, гендерної рівності, міжкультурних особливостей, соціальної ідентичності, миру, толерантності та відсутності насильства;
- забезпечити відповідність компонентам освіти потребам сталого розвитку.

Переходимо до наступної цілі сталого розвитку – ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання». Основні завдання для досягнення цілі:

- 1) забезпечити стабільне зростання ВВП, шляхом модернізації виробництва, розвитку інновацій, збільшення експортного потенціалу та експорту продукції з високою доданою вартістю;
- 2) підвищення ефективності виробництва на основі сталого розвитку та розвитку конкурентоспроможних високотехнологічних виробництв;
- 3) збільшити зайнятість населення;
- 4) скоротити частку молоді, яка не має роботи, освіти або професійної підготовки;
- 5) сприяти створенню безпечного та надійного робочого середовища для всіх працівників, у тому числі внаслідок застосування інноваційних технологій з точки зору здоров'я та безпеки;
- 6) створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активного населення та розвитку креативної економіки.

Занадто висока залежність української економіки від імпорту була викликана нездатністю країни адекватно задовольнити внутрішній попит на непродовольчі товари та енергетичні послуги шляхом нарощування внутрішнього ринку та забезпечення доступу до нього.

Поточна ситуація не може забезпечити сталий розвиток та швидко скоротити розрив у ВВП на душу населення між Україною та найбільш розвиненими країнами.

Крім того, триває економічний спад, що супроводжується втратою робочих місць, економічним занепадом населених пунктів та масовою трудовою міграцією економічно активного населення в інші країни.

Здійснення активної, всеосяжної стратегії розвитку, яка могла б забезпечити щорічне зростання ВВП на 6-7 відсотків та як мінімум подвоєння обсягу виробництва, є передумовою для переходу до стратегії сталого розвитку. Це забезпечить відчутне підвищення рівня життя населення та запустить механізм досягнення всіх інших цілей сталого розвитку. Таке зростання можливе лише завдяки реалізації структурованої інноваційної моделі розвитку та забезпеченні інтенсивного технічного та технологічного оновлення виробничих процесів.

Позитивні тенденції розвитку будуть формуватися внаслідок залучення бізнесу (збільшення частки малого та середнього бізнесу за розподілом валової доданої вартості). Збільшення кількості співробітників та зниження рівня неформальної зайнятості сприятиме прискоренню якісних перетворень в Україні, підвищення мотивацію до інновацій та просувати виробництво з високою доданою вартістю.

Сформуємо загальні рекомендації щодо досягнення цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання».

- поліпшити умови для бізнесу, в тому числі завдяки поліпшенню нормативно-правової бази, спрощенню адміністративних процедур щодо податків та зборів, встановленню простих та прозорих податкових правил для створення сприятливого інвестиційного клімату;
- впроваджувати інструменти для стимулювання пріоритетних видів економічної діяльності, які відповідають щонайменше таким критеріям, як: висока додана вартість, високий експортний потенціал та інноваційність;

- створювати стимули для сприяння технічному та інноваційному оновленню, в тому числі шляхом приділення особливої уваги галузям з високою доданою вартістю та трудомістким секторам;
- проводити орієнтовану на розвиток політику, яка сприяє виробничій діяльності, створення гідних робочих місць, підприємництва, творчості та інновацій, та заохочення створення малих та середніх підприємств, в тому числі шляхом надання доступу до фінансових послуг;
- підвищити ефективність інноваційного розвитку регіонів та досягти для них високого рівня економічного розвитку, що сприятиме єдності в економічному просторі, розширенню та зміцненню регіональних економічних зв'язків та розвитку внутрішніх товарних ринків;
- створити стимули для впровадження стійких моделей споживання, заснованих на принципах сталого розвитку та запобігання погіршенню стану навколишнього середовища;
- сприяти повній та продуктивній зайнятості до гідної праці для всіх жінок та чоловіків, захист прав людини, а також забезпечувати безпечні умови праці для всіх працівників.

Отже, в Україні прослідковуються позитивна тенденція до змін, але для більш стрімкого покращення ситуації можливо досягти шляхом всеосяжного підходу до розгляду проблеми та досягаючи цілей сталого розвитку.

3.3 Напрями вдосконалення людського капіталу для сталого розвитку економіки України

По-перше, створена теорія людського капіталу повинна відбивати різні підходи до розгляду людини у всій цілісній сукупності її властивостей та якостей. По-друге, надмірно широке тлумачення людського капіталу призводить до недостатньої уваги вчених до економічного змісту цього

поняття та явищ економічного життя. Саме тому немає чіткого розуміння її суттєвих характеристик, попри різноманітність наведених визначень людського капіталу.

Важливо розробити процедури оцінки вартості людського капіталу та ступеня його впливу на макроекономічну динаміку, придатну для його практичного застосування. Аналіз впливу інвестицій в людський капітал на структурні зрушення в економіці розглядається як прогресивний. Моделі допомагають розкрити нові тенденції структурної трансформації та передбачити їх дію в майбутньому.

Нарешті, як наслідок сталого та ефективного розвитку людського капіталу та роботи, що йде з розвитком робітників відповідно до загального прогресу в різних галузях, крім заохочення працівників до повноцінної роботи, таким чином сприяння їх розвитку та прогресу є дуже важливим й сприяє економічному зростанню поза межами сприйняття.

Найважливіші функції держави включають створення основних умов, необхідних для комфортного та безпечного життя та можливостей для розкриття потенціалу людей. Ефективний розвиток людського капіталу створює основу для зростання національної економіки та посилення конкурентних позицій України у всьому світі.

Основні показники діяльності уряду в цій галузі включають покращення рейтингу індексу людського розвитку та зниження рівня смертності та бідності.

Для досягнення сталого розвитку людського капіталу, що є однією з пріоритетних цілей Уряду України, слід здійснити ряд трансформацій у ключових соціальних сферах, зокрема:

- забезпечення рівного доступу людей до якісних медичних послуг шляхом створення нової системи охорони здоров'я, заснованої на принципах медичного страхування, реформування та вдосконалення медичної допомоги;

- перетворення української системи освіти в інноваційне середовище, коли студенти здобувають ключові компетенції, необхідні для успішного життя в сучасному світі, а вчені користуються всіма можливостями та ресурсами, необхідними для їх роботи;
- запроваджуючи чесну та справедливую пенсійну систему, яка зупиняє істотний розрив між спеціальними та звичайними пенсіями, тоді як громадяни, які робили внески протягом свого трудового періоду, не приховуючи доходів, отримують гідну компенсацію після виходу на пенсію;
- посилення соціальної підтримки для створення умов для надання допомоги тим, хто її найбільше потребує, для захисту категорій людей з низьким рівнем доходу та для підтримки їх протягом усього процесу соціальної інтеграції.

Захист життя та здоров'я людей, підвищення рівня освіти, надання ефективної фінансової підтримки вченим, справедливі пенсії та соціальний захист – це цілі, які уряд ставить для досягнення фундаменту для міцного та квітучого українського суспільства [7].

На сьогодні, в Україні показники ВВП на душу населення та продуктивності є нижчими у порівнянні з відповідними показниками європейських країн і знаходяться на рівні Філіппін. Складність існує в тому, що країни Європи мають позитивну динаміку, що не можливо зазначити про Україну.

Для України характерними є високі видатки на соціальні програми. Звичайно, високий рівень соціальних витрат в Україні надзвичайно складно підтримувати й, вірогідно, найближчими роками його необхідно буде зменшувати, щоб привести потреби населення до платоспроможності держави. Проте політично таке завдання видається нездійсненим, принаймні до 2022 року про нього навіть не йтиметься внаслідок політичних процесів в Україні та світової пандемії.

Хоча в економічній теорії підтримується положення про те, що зростання імпорту погіршує можливості зайнятості, а тому є чинником підвищення рівня безробіття, зниження доходів, втрати людського капіталу, однак в практиці багатьох країн спостерігається інше – поширення глобалізації, перетікання інвестицій та перекваліфікація робочої сили надають додаткові можливості працівникам для доступу до нових робочих місць, внаслідок розширення торгівлі прискорюється формування оновленої системи праці, створення нових робочих місць, підвищення продуктивності праці. Однак, у випадку з Україною, яка залишається досить залежною від імпорту, розширення імпорту дійсно провокує тенденції до зростання безробіття, що також провокує погіршення якості людського капіталу.

Важливою складовою людського капіталу та його розвитку є доступ до глобальних мереж і використання інтернет-ресурсів. Додаткові ризики для розвитку знаннєвої економіки пов'язані з різким погіршенням ситуації щодо R&D, адже зменшуються витрати як на проведення наукових досліджень, так і на впровадження результатів в економіку країни.

Покращення якості людського капіталу пов'язано з ефективним використанням прямих іноземних інвестицій. При правильному їх використанні підвищуються ВВП, заробітні плати з одночасним зниженням або послабленням регуляторних механізмів. Україна не спроможна підтримувати такий варіант та взагалі відбувається навпаки: після економічного зростання та залучення інвестицій у докризовому періоді, значними є втрати десятиріччя, а саме зниження вироблюваного доходу та залучених прямих іноземних інвестицій. Тому, відбувається погіршення динаміки щодо інвестицій та зниження доходів.

Таким чином, в рекомендаційному розділі було розглянуто світовий досвід розвитку людського капіталу, стратегію сталого розвитку України до 2030 року та напрями вдосконалення людського капіталу для сталого розвитку економіки України.

Отже, Україна знаходиться перед вибором щодо підтримки позитивних тенденцій розвитку європейської країни.

Це вказує на те, що у процесі пошуку правильних шляхів та інструментів для підтримки розвитку, країна повинна критично ставитися щодо досвіду європейських країн та мати правильне розуміння щодо великого розриву економік.

Тому завдання щодо сталого розвитку економіки України має враховувати найрізноманітніші аспекти, враховуючи досвід країн, що ще не так давно вважалися «далекими до ідеалу». Та загалом, Україна повинна продовжувати пошук індивідуальної, результативної, ефективної економічної політики, з урахуванням такої важливої складової як людський капітал.

ВИСНОВКИ

У теоретичному розділі було розглянуто сутність та характеристики людського капіталу, становлення теорії людського капіталу, еволюція формування людського капіталу, особливості інвестицій у людський капітал та сталий розвиток в контексті людського капіталу.

Теодор Шульц зазначив, що людський капітал – це сукупність знань, здібностей, можливостей, яка застосовується для задоволення різноманітних потреб людини та суспільства в цілому. Гері Беккер визначив людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок та досвіду, що є необхідними складовими для отримання доходу.

Отже, людський капітал – це економічна категорія, яка зараз дуже часто застосовується в економічній літературі. На основі здійснених теоретичних досліджень, було підтверджено гіпотезу про існування як мінімум двох різних наукових підходів до розуміння природи та значення людського капіталу.

За даними деяких економістів та шкіл економічної теорії, існує певний доступ до визначення людського капіталу та підходів до людського капіталу. На мікроекономічний погляд, існує два основних підходи. З точки зору економіки бізнесу людський капітал розглядається як фактор виробництва. Відповідно до управлінського погляду, людський капітал – це діловий ресурс або актив, який становить частину ринкової вартості компанії. Макроекономічний підхід розглядає людський капітал як один із виробничих факторів, відповідного джерела економічного зростання або сталого розвитку.

Еволюція формування людського капіталу має глибокі наслідки для сталості, оскільки в процесі її розвитку характеристики та можливості людського капіталу зазнають кардинальних змін, тоді як швидкість, масштаби та вплив людської діяльності на навколишнє середовище збільшуються в геометричній прогресії.

Сталий розвиток – це динамічний процес, де сталість має важливе значення. У процесі розвитку суспільства проблема сталості змінюється, адже зв'язок між населенням та розвитком людського капіталу є очевидним. Вищий рівень освіти та вищі соціально-економічні прагнення призводять до зниження рівня народжуваності, що призводить до зменшення кількості населення. Зараз людство перебуває у процесі вирішення цих проблем шляхом еволюції більш інклюзивних соціальних структур, які поширюють свободу, можливості та безпеку для всіх.

Також, інвестиції у людський капітал поділяються на три рівні: особистісний, державний та на рівні підприємства. Більш детально було розглянуто інвестування на рівні підприємства та були охарактеризовані особливості цього процесу.

В аналітичному розділі було проаналізовано тенденції розвитку людського капіталу, ефективність інвестицій у людський капітал України та виконано економетричний аналіз факторів формування людського капіталу. Прослідковується позитивна тенденція абсолютних величин сукупних інвестицій в освіту, але водночас сталість відносних показників щодо ВВП країни.

Завдяки економетричній моделі було виявлено, що держава більше піклується про осіб, що є безробітними. Також, ймовірність отримати державний трансфер у середньому зростає для особи чоловічої статі, що є представником найбагатшого прошарку населення. При цьому, рівень освіти особи не впливає на ймовірність отримання допомоги з боку держави.

Отже, головне завдання для України – це створення переваг для якісної конкуренції на сучасному ринку праці, покращення ситуації з якістю отримання освітніх послуг та створення можливостей для сталого розвитку людського капіталу, не зважаючи на стать, вік та рівень доходу.

Таким чином, в рекомендаційному розділі було розглянуто світовий досвід розвитку людського капіталу, стратегію сталого розвитку України до

2030 року та напрями вдосконалення людського капіталу для сталого розвитку економіки України.

Отже, Україна знаходиться перед вибором щодо підтримки позитивних тенденцій розвитку європейської країни.

Це вказує на те, що у процесі пошуку правильних шляхів та інструментів для підтримки розвитку, країна повинна критично ставитися щодо досвіду європейських країн та мати правильне розуміння щодо великого розриву економік.

Тому завдання щодо сталого розвитку економіки України має враховувати найрізноманітніші аспекти, враховуючи досвід країн, що ще не так давно вважалися «далекими до ідеалу». Та загалом, Україна повинна продовжувати пошук індивідуальної, результативної, ефективної економічної політики, з урахуванням такої важливої складової як людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз проблем молодих вчених України та рекомендації щодо їхнього вирішення. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://aei.org.ua/1271/>
2. Валовий внутрішній продукт / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/jXsY5/>
3. Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К. : КНЕУ, 2015. — 222 с.
4. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 34. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5/
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Зелінська Г. О. Міграції населення та інтелектуальний капітал в умовах соціально-економічного розвитку України . Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : зб. наук . праць НАН України . Львів , 2009. Випуск 6 (80). С . 391-399.
7. Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/>
8. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua>
9. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://minfin.com.ua/ua/>
10. Національні рахунки освіти України у 2016 році: Статистичний бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm
9

- 11.Радіонова І. Ф. Макроекономічний аналіз національної економіки : навч. посіб. / І. Ф. Радіонова, В. І. Усик ; Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015.
- 12.Світовий Банк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldbank.org>
- 13.Чекан І. А. Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціально-економічний розвиток України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/>
- 14.Ackerman P. L. Determinants of Individual Differences During Skill Acquisition: Cognitive Abilities and Information Processing. Journal of Experimental Psychology, 1988, no. 117, pp. 288-318.
- 15.Akintoye, I.R.; Adidu, F.A. Optimising National Growth Through Human Resources Investments. Eur. J. Sci. Res. 2008, pp. 433-443.
- 16.Armstrong, M.: Armstrong's handbook of human resource management practice, 13th Edition, (ISBN 978-0-7494-6964-1) London, 2014 – 406 pp.
- 17.Ashmarina S. I., Khasaev G. R. Methodical estimation basic concepts of organization changes' requirements level and enterprises' readiness to their implementation. Review of European Studies, 2015, no. 7(2), pp. 1-9.
- 18.Becker G. S. Chiswick B. R. Education and the distribution of earnings. American Economic Review, 1966, pp. 358-369.
- 19.Becker, G. Human Capital; Columbia University Press: New York, NY, USA, 1964.
- 20.Becker, G. S.: Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd Edition. Chicago. The University of Chicago Press, Ltd. 1993
- 21.Brand, F. Critical Natural Capital Revisited: Ecological Resilience and Sustainable Development. Ecol. Econ. 2009, pp. 605-611.

- 22.Cleveland, H.; Jacobs, G.; Macfarlane, R.; van Harten, R.; Natrajan, A.
Human Choice: The Genetic Code for Social Development; World Academy
of Art & Science: Minneapolis, MN, USA, 1999.
- 23.Daly, H. Beyond Growth; Beacon Press: Boston, MA, USA, 1996.
- 24.Dietz, S.; Neumayer, E. Weak and strong sustainability in the SEEA:
Concepts and measurement. Ecol. Econ. 2007, pp. 617-626.
- 25.Elgin, D.; LeDrew, C. Global Consciousness Change: Indicators of an
Emerging Paradigm; Millennium Project: San Anselmo, CA, USA, 1996.
- 26.Farr, J. Social Capital: A Conceptual History. Polit. Theory 2004,
pp. 6-33.
- 27.Global Competitiveness Index. The World Economic Forum. Special
edition 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа
: <https://www.weforum.org/reports/>
- 28.Global Financial Inclusion (Global Findex) Database 2017. Development
Research Group, Finance and Private Sector Development Unit – World
Bank. October 30, 2018 / [Электронный ресурс]. – Режим
доступу: <https://microdata.worldbank.org/>
- 29.Global Human Capital Trends 2020 [Электронный ресурс]. – Режим
доступу: <https://www2.deloitte.com/>
- 30.Global Innovation Index 2020 – 13th Edition. [Электронный ресурс]. –
Режим доступа : <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2020-report>
- 31.Harbison, F.H. Human Resources as Wealth of Nations; Oxford University
Press: London, UK, 1973.
- 32.Hitka M, et al, Corporate culture as a tool for competitiveness improvement,
In: Business Economics and Management Conference, 2015, pp. 27-34
- 33.Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – Режим
доступу: <https://www.humanresourcesonline.net/>
- 34.Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and
Delivering Results by David Ulrich. Harvard Business Review Press,
Underlining edition, 1996. – 304 p.

35. Implementing the 2030 Sustainable Development Goals in Ukraine: analysis of government strategies and public policy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine-office.eu/en/>
36. Kozlova D. The role of HR- management in the digital age // IV Всукарїнська науково-методична конференція (м. Шостка, 18 квітня 2019 р.). – Шостка. – Шосткинський інститут Сумського державного університету, 2019.
37. Laroche, M.; Mérette, M. On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context. Can. Public Policy 1999, pp. 87-100.
38. Management, 13th Edition by Stephen P. Robbins and Mary Coulter (ISBN 978-0-13-391029-2), published by Pearson Education, 2016.– 717 p.
39. Mankiw, N. G., Romer, D., Weil, D. N.: A Contribution to the Empirics of Economic Growth. Quarterly Journal of Economics, 1992, pp. 407-437
40. Mura L, Sleziak J, Innovation and entrepreneurship network, In Proceedings of the CERS Central European Conference in Regional Science, International Conference, 2014, pp. 643–651.
41. Norton, B.G.; Toman, M.A. Sustainability: Ecological and Economic Perspectives. Land Econ. 1997, pp. 553-568.
42. Ott, K.; Doering, R. Strong Sustainability and Environmental Policy: Justification and Implementation. In Sustainable Life on Earth: Environmental and Human Health through Global Governance; Soskolne, C.L., Ed.; Lexington Books: Lanham, MD, USA, 2007.
43. Panathula M. (2019). Roles for HR in Digital Transformation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.knolskape.com/>
44. Perlin N. (2013). Digital Marketing: Organisational Structures and Resourcing Best Practice Guide [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://econsultancy.com/>

45. Putnam, R. *Bowling Alone*; Simon & Schuster: New York, NY, USA, 2000.
46. Rummel, R.J. *20th Century Democide*. Available online: <http://www.hawaii.edu/powerkills/>
47. Schultz, T. W.: *Investment in Human Capital*. *The American Economic Review*, Vol. 51 No 1/1961, pp. 1-17.
48. Schulz, T. W.: *Investing in People. The Economics of Population Quality*. Berkeley. University of California Press. 1981.
49. Šlaus, I. *Facing Demographic Transition*. *Eur. Pap. New Wel.* 2008, pp. 8-17.
50. Sri Aurobindo. *The Life Divine*; All India Press: Pondicherry, India, 1970; pp. 898-899.
51. *Strategic Human Resource Management and Employment Relations: An International Perspective* by Ashish Malik. Springer; 1st ed., 2018. – 271 pp.
52. *Sustainable Development Goals and Ukraine* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/en/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina-eu/>
53. *Sustainable Development Goals Ukraine 2020 Monitoring Report* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unicef.org/ukraine/en/reports/>
54. *Sustainable Development Strategy for Ukraine by 2030* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/>
55. Swaminathan, M.S.; Ariyaratne, A.T.; Avramovic, D.; Carter, R.; Colombo, U.; Dessau, E.; Harten, R.V.; Ingram, J.; Jacobs, G.; Jayawardena, L.; et al. *Uncommon Opportunities: Agenda for Peace and Equitable Development: Report of International Commission on Peace and Food*; Zed Books: London, UK, 1994.
56. *The top HR and human capital trends* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.consultancy.eu/>

- 57.The World Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.worldbank.org/>
- 58.Volini E., Occean P., Stephan M., Walsh B. (2017) 2017 Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/>
- 59.Wooldridge, J. M. (2016), “Introductory Econometrics. A Modern Approach.” 6th edition. Cengage Learning.
- 60.World Population Prospects: The 2019 Revision; United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division: New York, NY, USA, 2019. Available online: <http://data.un.org/>

ДОДАТКИ

Додаток А. The Global Innovation Index 2020.

UKRAINE

GII 2020 rank

45

Output rank	Input rank	Income	Region	Population (mn)	GDP, PPP\$	GDP per capita, PPP\$	GII 2019 rank
37	71	Lower middle	EUR	44.0	409.3	8,533.5	47
Score/Value				Score/Value			
Rank				Rank			
INSTITUTIONS.....				55.6	93		
1.1	Political environment.....			44.5	105	○	
1.1.1	Political and operational stability*.....			51.8	123	○	◇
1.1.2	Government effectiveness*.....			40.9	93		
1.2	Regulatory environment.....			61.0	76		
1.2.1	Regulatory quality*.....			36.0	88		
1.2.2	Rule of law*.....			28.0	109	○	
1.2.3	Cost of redundancy dismissal, salary weeks.....			13.0	41		
1.3	Business environment.....			61.2	104	○	
1.3.1	Ease of starting a business*.....			91.1	52		
1.3.2	Ease of resolving insolvency*.....			31.4	117	○	
HUMAN CAPITAL & RESEARCH.....				40.5	39	◆	
2.1	Education.....			56.9	23	◆	
2.1.1	Expenditure on education, % GDP.....			5.4	26		
2.1.2	Government funding/pupil, secondary, % GDP/cap.....			30.3	12	◆	◆
2.1.3	School life expectancy, years.....			14.9	54	◆	
2.1.4	PISA scales in reading, maths, & science.....			462.7	40		
2.1.5	Pupil-teacher ratio, secondary.....			7.3	3	◆	◆
2.2	Tertiary education.....			43.9	32	◆	
2.2.1	Tertiary enrolment, % gross.....			82.7	14	◆	◆
2.2.2	Graduates in science & engineering, %.....			25.3	35		
2.2.3	Tertiary inbound mobility, %.....			3.1	65		
2.3	Research & development (R&D).....			20.5	44	◆	
2.3.1	Researchers, FTE/mn pop.....			988.1	52	◆	
2.3.2	Gross expenditure on R&D, % GDP.....			0.5	69		
2.3.3	Global R&D companies, avg. exp. top 3, mn \$US.....			39.8	38	◆	
2.3.4	QS university ranking, average score top 3*.....			21.2	49		
INFRASTRUCTURE.....				33.1	94		
3.1	Information & communication technologies (ICTs).....			58.8	82		
3.1.1	ICT access*.....			65.9	65	◆	
3.1.2	ICT use*.....			43.7	89		
3.1.3	Government's online service*.....			56.9	93		
3.1.4	E-participation*.....			68.5	74		
3.2	General infrastructure.....			20.2	95		
3.2.1	Electricity output, kWh/mn pop.....			3,445.5	58	◆	
3.2.2	Logistics performance*.....			35.7	65		
3.2.3	Gross capital formation, % GDP.....			19.3	102	○	
3.3	Ecological sustainability.....			20.2	99		
3.3.1	GDP/unit of energy use.....			3.7	117	○	◆
3.3.2	Environmental performance*.....			49.5	57	◆	
3.3.3	ISO 14001 environmental certificates/bn PPP\$ GDP.....			0.7	68		
MARKET SOPHISTICATION.....				42.1	99		
4.1	Credit.....			35.3	86		
4.1.1	Ease of getting credit*.....			75.0	34		
4.1.2	Domestic credit to private sector, % GDP.....			34.1	88		
4.1.3	Microfinance gross loans, % GDP.....			0.0	78	○	
4.2	Investment.....			23.8	121	○	
4.2.1	Ease of protecting minority investors*.....			68.0	44		
4.2.2	Market capitalization, % GDP.....			4.0	71	○	
4.2.3	Venture capital deals/bn PPP\$ GDP.....			0.0	64	○	
4.3	Trade, competition, and market scale.....			67.2	45		
4.3.1	Applied tariff rate, weighted avg., %.....			1.6	18	◆	◆
4.3.2	Intensity of local competition*.....			64.4	83		
4.3.3	Domestic market scale, bn PPP\$.....			409.3	48		
BUSINESS SOPHISTICATION.....				29.5	54	◆	
5.1	Knowledge workers.....			39.0	47	◆	
5.1.1	Knowledge-intensive employment, %.....			37.7	32	◆	
5.1.2	Firms offering formal training, %.....			24.3	63		
5.1.3	GERD performed by business, % GDP.....			0.3	48	◆	
5.1.4	GERD financed by business, %.....			30.5	58		
5.1.5	Females employed w/advanced degrees, %.....			30.4	3	◆	◆
5.2	Innovation linkages.....			18.8	81		
5.2.1	University/industry research collaboration*.....			45.5	50		
5.2.2	State of cluster development*.....			40.9	91		
5.2.3	GERD financed by abroad, % GDP.....			0.1	36		
5.2.4	JV-strategic alliance deals/bn PPP\$ GDP.....			0.0	113	○	
5.2.5	Patent families 2+ offices/bn PPP\$ GDP.....			0.1	52	◆	
5.3	Knowledge absorption.....			30.6	59		
5.3.1	Intellectual property payments, % total trade.....			0.8	48		
5.3.2	High-tech imports, % total trade.....			9.9	33		
5.3.3	ICT services imports, % total trade.....			1.0	74		
5.3.4	FDI net inflows, % GDP.....			2.7	63		
5.3.5	Research talent, % in business enterprise.....			27.3	47		
KNOWLEDGE & TECHNOLOGY OUTPUTS....				35.1	25	◆	
6.1	Knowledge creation.....			41.6	23	◆	
6.1.1	Patents by origin/bn PPP\$ GDP.....			5.4	20	◆	
6.1.2	PCT patents by origin/bn PPP\$ GDP.....			0.5	36		
6.1.3	Utility models by origin/bn PPP\$ GDP.....			23.0	1	◆	◆
6.1.4	Scientific & technical articles/bn PPP\$ GDP.....			9.5	55		
6.1.5	Citable documents H-index.....			16.8	50		
6.2	Knowledge impact.....			28.7	45	◆	
6.2.1	Growth rate of PPP\$ GDP/worker, %.....			2.4	39		
6.2.2	New businesses/th pop. 15-64.....			1.7	61		
6.2.3	Computer software spending, % GDP.....			0.0	19	◆	
6.2.4	ISO 9001 quality certificates/bn PPP\$ GDP.....			4.5	58	◆	
6.2.5	High- and medium-high-tech manufacturing, %.....			16.8	61		
6.3	Knowledge diffusion.....			35.0	32	◆	
6.3.1	Intellectual property receipts, % total trade.....			0.1	46		
6.3.2	High-tech net exports, % total trade.....			1.9	56		
6.3.3	ICT services exports, % total trade.....			5.4	9	◆	◆
6.3.4	FDI net outflows, % GDP.....			0.2	96		
CREATIVE OUTPUTS.....				29.9	44	◆	
7.1	Intangible assets.....			42.8	23	◆	
7.1.1	Trademarks by origin/bn PPP\$ GDP.....			131.1	5	◆	◆
7.1.2	Global brand value, top 5,000, % GDP.....			1.3	79		
7.1.3	Industrial designs by origin/bn PPP\$ GDP.....			13.5	8	◆	◆
7.1.4	ICTs & organizational model creation*.....			55.6	58		
7.2	Creative goods and services.....			6.6	95		
7.2.1	Cultural & creative services exports, % total trade.....			0.5	48		
7.2.2	National feature films/mn pop. 15-69.....			0.6	99	○	
7.2.3	Entertainment & Media market/th pop. 15-69.....			n/a	n/a		
7.2.4	Printing and other media, % manufacturing.....			0.8	70		
7.2.5	Creative goods exports, % total trade.....			0.2	80		
7.3	Online creativity.....			27.3	39	◆	
7.3.1	Generic top-level domains (TLDs)/th pop. 15-69.....			4.5	56	◆	
7.3.2	Country-code TLDs/th pop. 15-69.....			5.1	54		
7.3.3	Wikipedia edits/mn pop. 15-69.....			67.7	43	◆	
7.3.4	Mobile app creation/bn PPP\$ GDP.....			33.8	15	◆	◆

NOTES: ● indicates a strength; ○ a weakness; ◆ an income group strength; ◇ an income group weakness; * an index; † a survey question. ○ indicates that the economy's data are older than the base year; see Appendix II for details, including the year of the data, at <http://globalinnovationindex.org>. Square brackets [] indicate that the data minimum coverage (DMC) requirements were not met at the sub-pillar or pillar level.

Рис. 1 – Economy profile & data tables of Ukraine

Додаток Б. Статистичний аналіз демографічних аспектів розвитку
людського капіталу України за 1990 – 2020 рр.

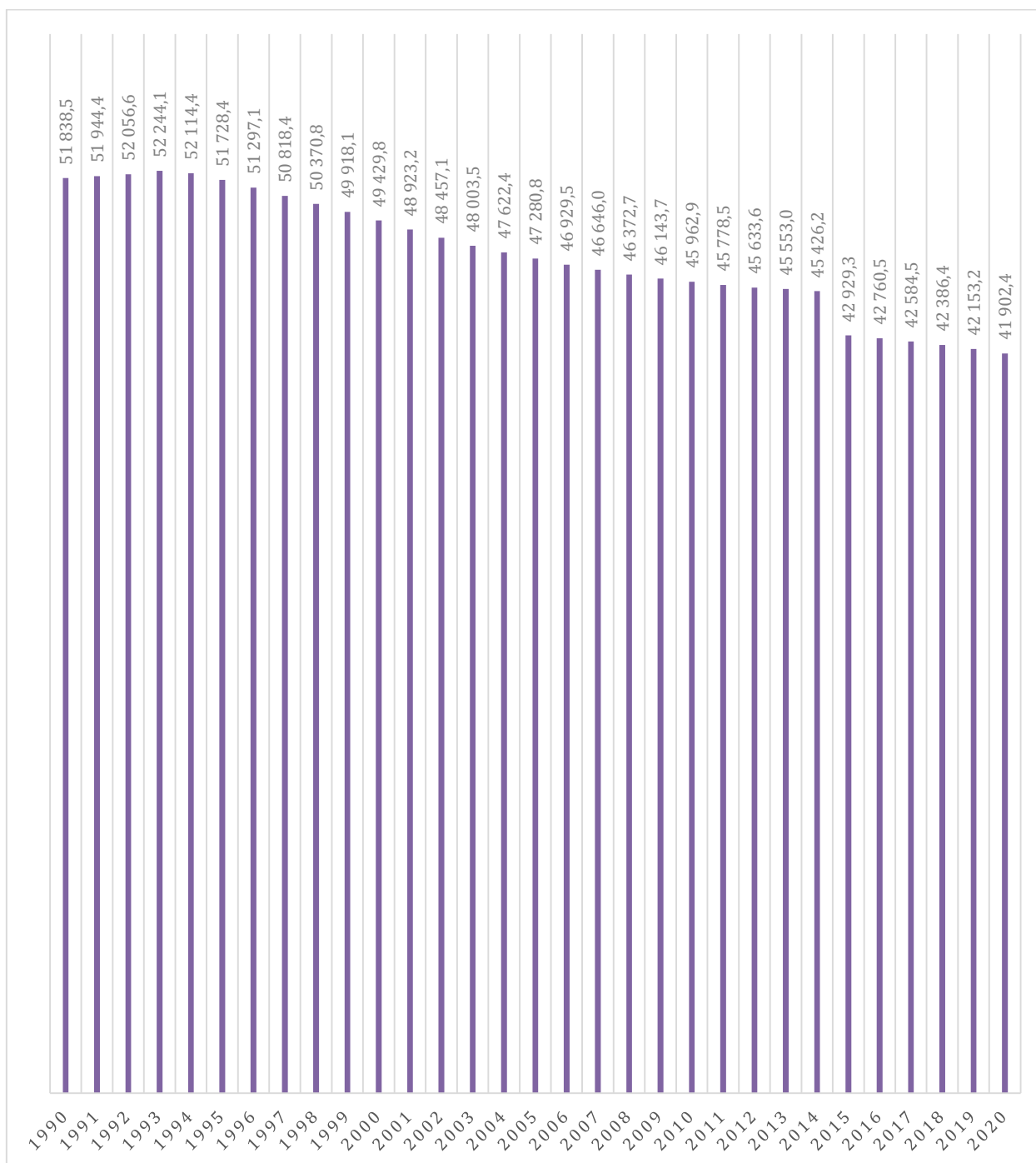


Рис. 2 – Чисельність населення України, тис. осіб

Продовження додатку Б

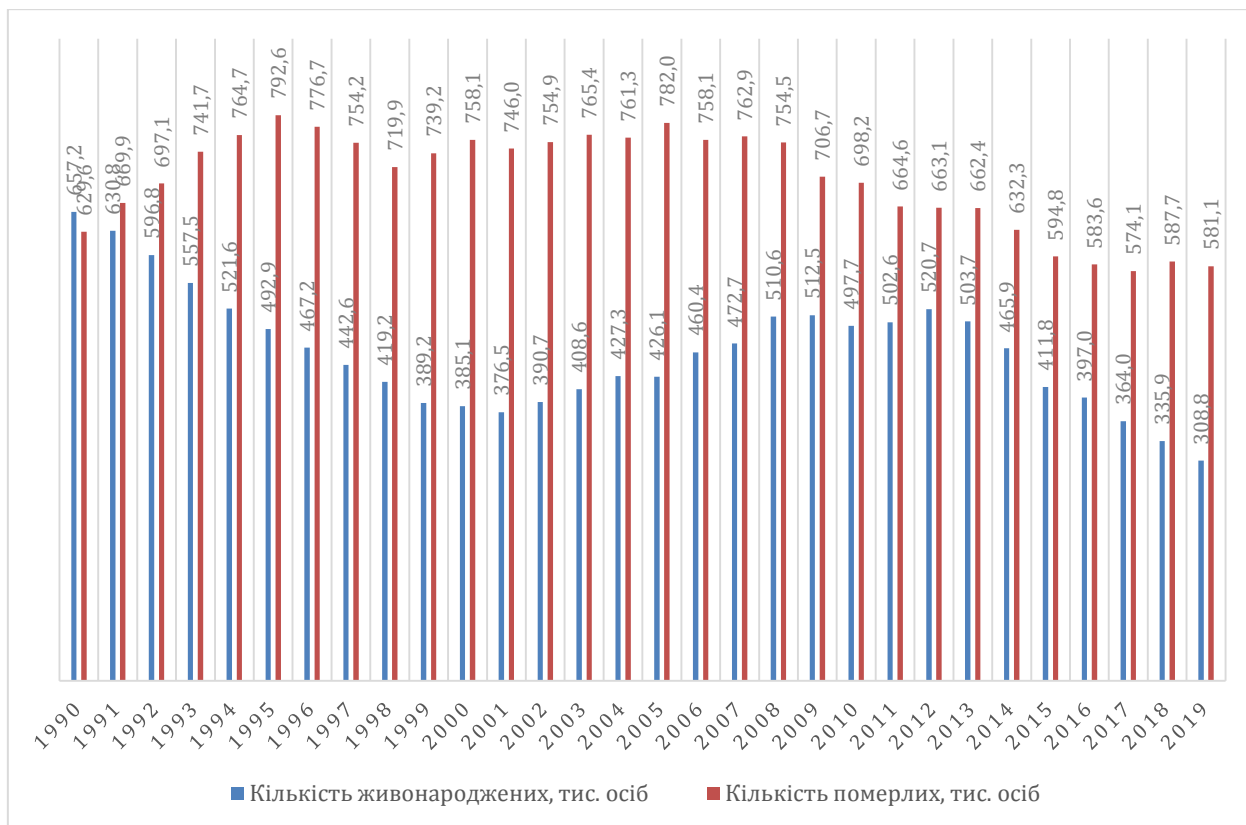


Рис. 3 – Рівень народжуваності та смертності населення України

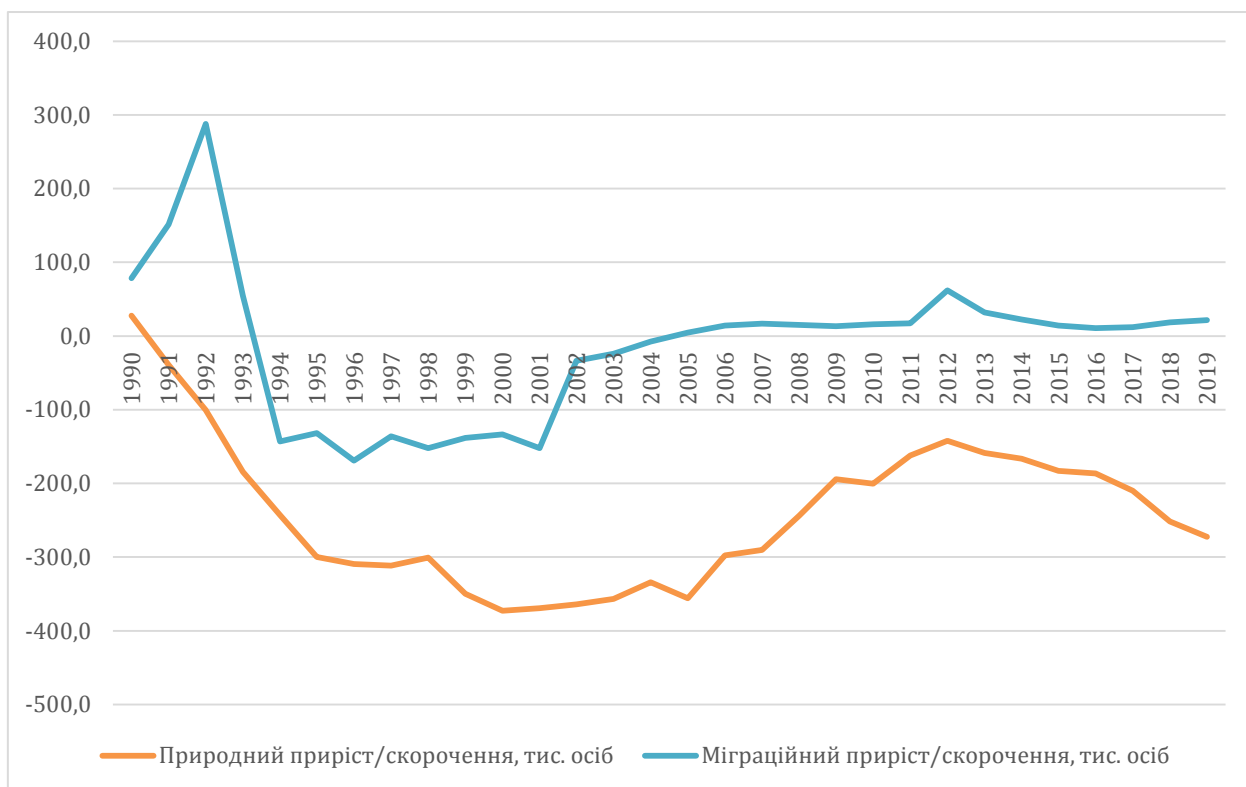


Рис. 4 – Природне скорочення та міграція населення України

Додаток В. Структура та динаміка інвестицій у людський капітал
в Україні за 1990 – 2020 рр.: заклади вищої освіти

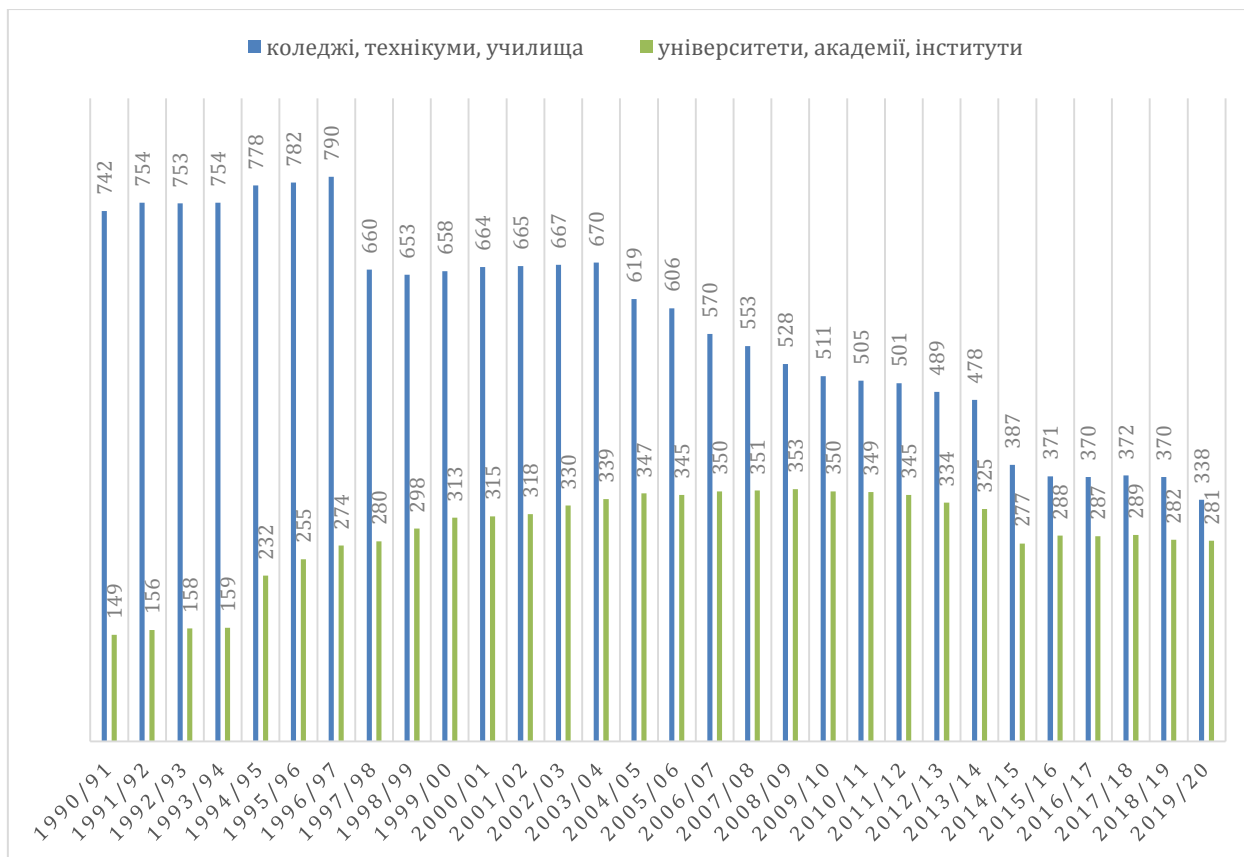


Рис. 5 – Кількість закладів вищої освіти, од.

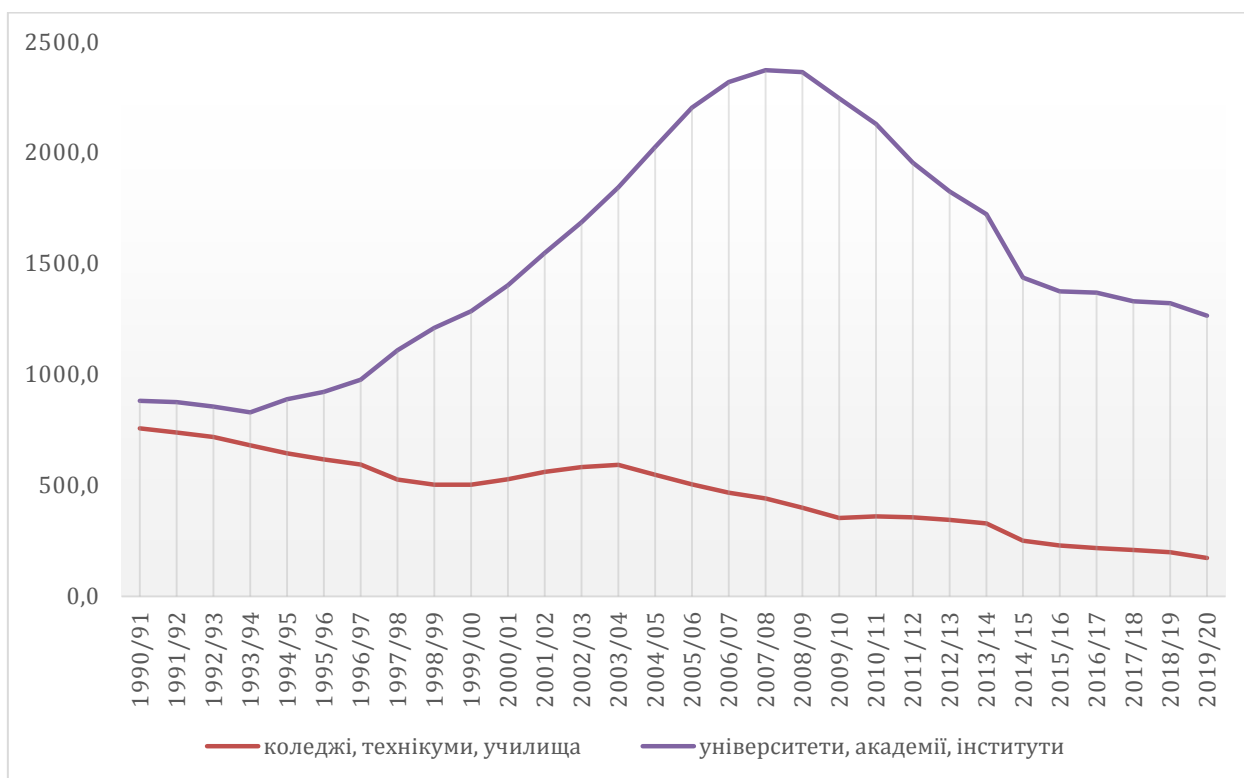


Рис. 6 – Кількість осіб у закладах вищої освіти, тис. осіб