

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК**

Кафедра економічної теорії

Кваліфікаційна робота

Освітній ступінь - бакалавр

на тему: «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЛЬ В
СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ»

Виконала:

Студентка 4-го року навчання

Спеціальності

051 Економіка

Грицай Валерія Олегівна

Керівник Гулевич О. Ю.

кандидат економічних наук, доцент

Рецензент Григор'єв Г.С.

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою 91 (А) відмінно

Секретар ЕК Шинкар З.Є.

04 червня 2021 р.

Київ 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	6
1.1 Людський капітал як соціально-економічна категорія	6
1.2 Формування та розвиток концепції людського капіталу	12
1.3 Особливості інвестицій у людський капітал.....	23
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ І ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	32
2.1 Світові тенденції змін людського капіталу в сучасних соціально-економічних умовах	32
2.2 Аналіз сучасних тенденцій розвитку людського капіталу в Україні	37
2.3 Людський капітал як фактор економічного зростання держави.....	45
Висновки до розділу 2.....	49
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ	51
3.1 Вплив державних інститутів на формування людського капіталу	51
3.2 Прогнозування змін в структурі людського капіталу в постпандемичній економіці	55
Висновки до розділу 3.....	62
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68
ДОДАТКИ	73
Додаток А	73
Додаток Б.....	85

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Питання формування сприятливих умов для забезпечення реалізації людського капіталу працівників - це одне з найактуальніших питань сьогодення.

Захист здоров'я працівників, стратегії розвитку людського капіталу підприємств - це сучасні реалії ведення підприємницької діяльності. У часи становлення інформаційного суспільства та його бурхливого розвитку неможливо відкинути питання розвитку власних працівників без потенційних фінансових та репутаційних втрат для організації.

Тема цього дослідження була обрана через той факт, що у сучасному світі з його розвитком інформаційних систем та сфери послуг неможливо сформувати та підтримувати продуктивність підприємства без урахування особливостей людського капіталу та його ролі в загальній структурі та діяльності комерційної організації. Такі значні гравці економічної сфери світу як Google, Microsoft, Amazon, Netflix та ще дюжина компаній активно інвестують у розвиток власних співробітників, що формує їхню позитивну репутацію привабливого роботодавця.

Саме цим шляхом вони отримують позитивний результат одразу щодо двох критично важливих для комерційної сфери питань: підвищення власної ефективності та продуктивності шляхом формування в своїх межах висококваліфікованого штату працівників та сприяння власному іміджу, який приваблює потенційних кваліфікованих робітників. Саме сутності людського капіталу, його загальним особливостям та тенденціям розвитку була присвячена ця наукова робота, що має на меті проаналізувати повністю всі аспекти цього виду капіталу. Хоча тема дослідження не є новою ні в українських, ні в закордонних наукових колах, але через наявні зміни в соціально-політичних та, як наслідок, соціально-економічних площинах, постає необхідність аналізу нових тенденцій розвитку цього виду капіталу та шляхів його формування та розвитку.

Мета роботи полягає у дослідженні теоретичних та практичних аспектів проблеми формування людського капіталу та його ролі в сучасній економіці. Відповідно до мети в роботі були поставлені та вирішені наступні **завдання**:

- розглянути людський капітал як соціально-економічну категорію;
- виявити етапи розвитку концепції людського капіталу;
- з'ясувати особливості інвестицій у людський капітал у порівнянні з матеріально-речовим;
- описати світові тенденції змін людського капіталу в сучасних соціально-економічних умовах;
- проаналізувати сучасні тенденції розвитку людського капіталу в Україні;
- обґрунтувати вплив державних інститутів на формування людського капіталу;
- побудувати економетричну модель впливу людського капіталу на економічне зростання держави;
- спрогнозувати зміни в структурі людського капіталу в постпандемичній економіці;

Об'єкт дослідження: людський капітал як соціально-економічний ресурс суспільства.

Предмет дослідження: фактори, тенденції розвитку, особливості формування людського капіталу.

Методи дослідження:

- метод аналізу;
- метод порівняння;
- емпіричний метод;
- дедуктивний та індуктивний методи;
- моделювання;
- абстрагування;
- класифікація.

Інформаційна базу кваліфікаційної роботи складають навчально-методична та наукова література за темою дослідження, найновіші інформаційні джерела, зокрема звіти та наукові доповіді на Всесвітньому економічному форумі, наукові роботи Клауса Шваба, дані статистики World Bank.

Структура та обсяг дипломної роботи: Робота складається зі вступу, трьох розділів, що мають у собі вісім підрозділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Обсяг роботи – 89 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1 Людський капітал як соціально-економічна категорія

З розвитком первісних економічних відносин сформувався важливий аспект виробництва будь-якого товару, а саме людський фактор. Аби зрозуміти сутність людського капіталу та його значення в історії формування економічних систем у світі та, зокрема, усієї світової економічної системи, варто розглянути первинні етапи синтезування людського ресурсу в його економічному та політичному значеннях.

В стародавній історії формування цивілізацій питання людського ресурсу трактувалось в декількох категоріях [18]:

1. У політичній площині. З точки зору стародавніх цивілізацій, людський ресурс - це важливий ресурс формування, затвердження та виживання цивілізації, адже від кількості трудового населення залежала кількість потенційних солдат для армії, працівників на будівництві та сільськогосподарських промислах. Саме тому питання чисельності населення в ті часи розглядалось виключно як питання виживання племені/держави.
2. У економічній площині. Для розуміння відмінностей економічного погляду на значення людського ресурсу від політичного варто підкреслити реалії тогочасного етапу розвитку людства, а саме факту існування рабовласницьких економічних відносин як важливої сфери економічних систем стародавніх племен та держав. Людина відображала, в цьому контексті, важливий економічний ресурс, який можна було продати, купити та використовувати на виробництві іншого

товару. Також, саме в ті часи почалось формування концепції людського капіталу, який відбувся через актуалізацію невідповідності у цінності звичайного раба та раба, який виділявся розумом та навичками. Саме у цей переломний момент, на нашу думку, можна починати історію формування концепції людського капіталу.

В сучасних умовах розуміння сутності людського капіталу, звичайно, відрізняється від рабовласницького розуміння. У цій роботі сутність людського капіталу розглядається через призму існування трьох рівнів формування відображення цієї соціально-економічної категорії (рис 1.1) [18]:

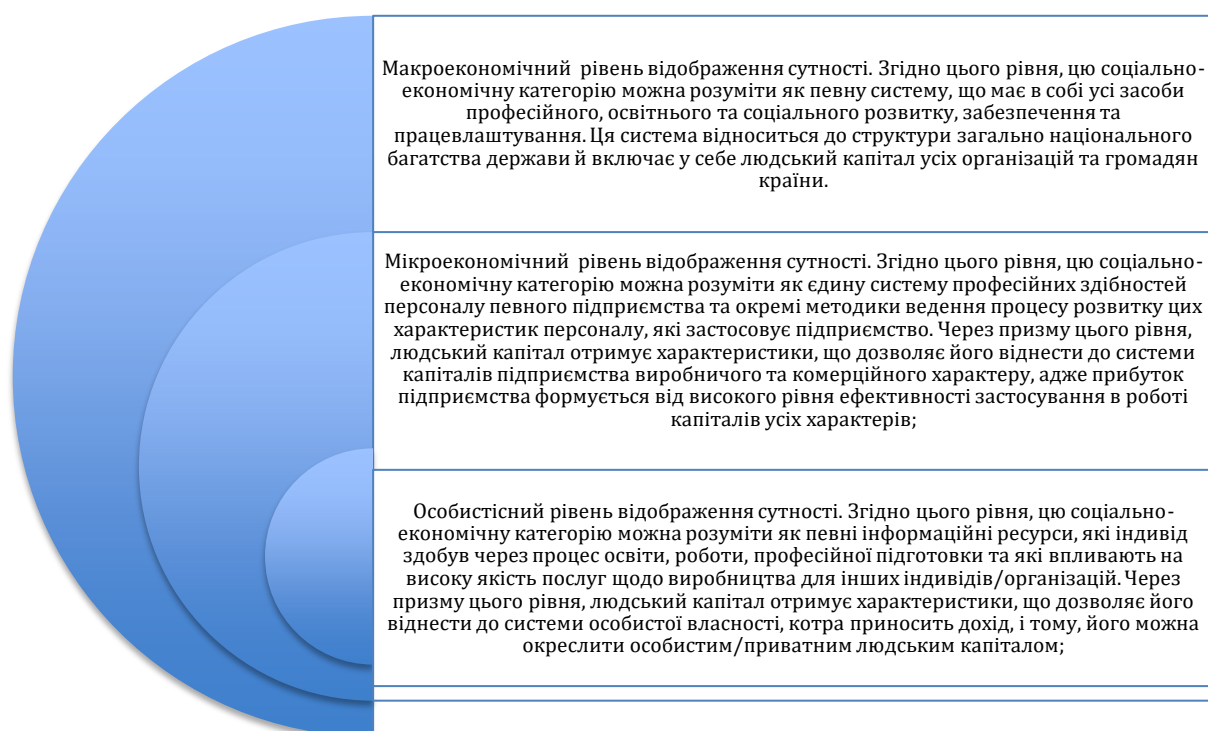


Рис. 1.1 Сутність людського капіталу через призму існування трьох рівнів формування.

Враховуючи інформацію, що була викладена вище, на нашу думку, варто використовувати у подальшому викладенні матеріалу наступне визначення терміну людський капітал [8,18,19, с. 2-6]:

Людський капітал — це синтезована або розвинута з часом система практичних здібностей, робочих навичок, отриманих знань, мотиваційних елементів та стану здоров'я індивіда або сукупності індивідів, яка була створена через застосування інвестицій в окремі її елементи та застосовується у суспільній виробничій діяльності з прямим впливом на ріст прибутку власника цієї системи.

Як аргументацію наведеної дефініції цього центрального, в контексті предмета дослідження, терміну, ми маємо на меті навести наступні критично важливі моменти, що постають з такого формулювання визначення [18]:

1. Згідно цього визначення, людський капітал не є просто певною сукупністю вказаних в визначенні елементів, а постає централізованою розвиненою та сформованою через вплив інвестицій системою певних накопичень, якими є перераховані елементи;
2. Згідно цього визначення, людський капітал можна розглядати як систему надбань, яка формується через вплив інвестицій та застосовується задля отримання позитивного результату процесу підвищення ефективності праці;
3. Згідно цього визначення, застосування людського капіталу в процесі виробництва є критично важливим аспектом впливу на процес неперервного зростання прибутку власника цього капіталу;
4. Згідно цього визначення, процес неперервного зростання прибутку власника цього виду капіталу має центральний вплив на процес подальшого інвестування, що, як наслідок, підтримує неперервне зростання прибутку;

Варто також зазначити, що сам процес оцінки результату інвестування у цей вид капіталу зазвичай виражається у грошовому вигляді. Але, разом з тим, варто розуміти, що це грошове вираження не може бути використане для оцінки усіх видів інвестицій та доходів власника людського капіталу.

Це можна пояснити тим фактом, що окрім власне грошових витрат на навчання та підвищення кваліфікації працівника, інвестиції у людський капітал мають ще й вираження у підвищенні здоров'я працівника та зміцненні його стресостійкості, що є фізіологічними та психологічними аспектами інвестицій у людський капітал. Окрім того, власник значного людського капіталу отримує від нього певне психологічне задоволення, фактор зменшення часових витрат на роботу, фактор підвищення соціального статусу та багато інших результатів інвестицій у людський капітал [18,5, с. 34-76].

Окрім того, важливою особливістю інвестування у розвиток людського капіталу є ефект інтегрально соціального характеру, що позитивно впливає як на самого індивіда, та й на організацію, де він працює, й на соціум загалом.

Також, продовжуючи ідеї щодо розвитку людського капіталу в історичному плані, ми акцентуємо увагу на тому моменті, що людський капітал формувався початково у системі речового капіталу, а, на сучасному етапі, є відокремленою системою, яка має певні фактори єдності з системою речового капіталу [1,12].

1. Це можна зрозуміти через той факт, що людський капітал та речовий капітал є формуючими елементами процесу росту та розвитку економічної сфери суспільства. Але, необхідно зрозуміти, що доля саме людського капіталу в останні роки зростає, через що можна говорити про набуття цим видом капіталу статусу основного елементу росту економіки.
2. Також фактором, що об'єднує ці два види капіталу, є те, що і людський, і речовий капітали формуються через значні інвестування у них. Але окремою особливістю саме людського капіталу є те, що для отримання позитивного результату інвестування необхідним є фактор згоди та сприяння цьому процесу від об'єкту інвестиції - самого індивіда.
3. Формування та накопичення цих двох видів капіталів позитивно впливає на процес зростання прибутків власника.

4. Елементи системи людського капіталу (наприклад, знання та навички) мають властивість до накопичення, що об'єднує цей вид капіталу з речовим.
5. Можна казати про наявність однакових мотиваційних причин економічного характеру щодо інвестування у ці види капіталу, адже рішення щодо самого інвестування та оцінка її результатів відбувається схожим чином.

Було б науковою помилкою не сказати про суттєві відмінності, які сформувалися між людським капіталом та речовим. На сучасному етапі розвитку людського капіталу, можна говорити про такі існуючі сьогодні відмінності [18,31]:

1. Процес утворення та подальшого функціонування речового капіталу не вимагає безпосередньої присутності власника, що відрізняється від людського капіталу. Так як людський капітал формується через синтез застосування речових факторів (наприклад, навчальні матеріали) та факторів людських (цілеспрямованість людини до навчання), стає повністю неможливим фактор формування та розвитку людського капіталу без участі власника.
2. Цікавою особливістю людського матеріалу полягає в тому, що його використання залежить не від джерел інвестування розвитку цього капіталу, а саме від самого індивіда. Через цей факт мотивація, як елемент системи людського капіталу, набуває критично важливе значення для подальшого процесу відтворення людського капіталу, що надає цьому процесу характер завершеності.
3. Результативність процесу інвестування в саме людський капітал проявляється у формуванні та подальшій наявності значного, тривалого та характерно інтегрального соціо-економічного ефекту.

4. Окремим фактором різниці між двома видами капіталу є ліквідність, що проявляється у єдності індивіда та його людського капіталу. З цього випливає неможливість передання прав власності на людський капітал.
5. Різниця також проявляється у рамках інвестиційних періодів, адже речовий капітал має рамки у один - два роки, а людський капітал, в той же час, може досягати позначки дванадцять - двадцять років, що пояснюється тривалістю навчання індивіда.
6. Фактор особистісної мотивації індивіда до накопичення, розвитку, формування та застосування власного людського капіталу впливає на наявність серйозних ризиків під час інвестування в цей вид капіталу. Адже у випадку інвестування в людський капітал з боку підприємства, не можна гарантувати напевне той факт, що ця інвестиція буде вдалою, а її результати будуть ефективно застосовуватись під виробничого процесу.

Звичайно, можна і далі продовжувати перелічувати відмінності та схожі аспекти людського капіталу та речового капіталу, але наявність перелічених відмінностей не впливає на той факт, що дослідження самої сутності та ефективності людського капіталу на сучасному етапі відбувається через застосування аналітичних заходів, які були створені саме для речового капіталу. Тобто, не дивлячись на усі наявні суттєві розбіжності, ці два елементи економічної системи є досить схожими за процесом оцінювання ефективності.

1.2 Формування та розвиток концепції людського капіталу

Для наукової повноти теоретичної частини цієї роботи є необхідним розгляд формування та розвитку концепції людського капіталу. Для початку варто повернутися до викладених у попередньому підрозділі теоретичних відомостей щодо самої теорії людського капіталу.

Теорія людського капіталу почала формуватися у 18 ст. як форма продуктивних сил людини в творах таких економістів, як В.Петті, А.Сміт, К.Маркс, Дж.Мілль та ін. Через відсутність об'єктивних передумов розвитку продуктивних сил, за умов яких зростала б роль людини в усіх сферах життєдіяльності до середини ХХ ст. теорій людських ресурсів у чистому вигляді не існувало. Концепцію людського капіталу можна розуміти як науково обґрунтований шлях розуміння соціальних та економічних процесів, які відбуваються у соціумі у частині синтезування та подальшого формування цього виду капіталу, систематизації задіяння, у процесі виробництва, ресурсів, що стосуються людей та самого людського потенціалу. Свій початок ця теорія бере від першоджерел формування політичної економіки та має свій сучасний вигляд у наукових дослідженнях та аналізах наявної ситуації з розвитком цього виду капіталу та його впливу на соціально-економічне становище у світі [18].

Сама концепція щодо людського капіталу та його особливостей сформувалась на базисах, які на той час відстоювала неокласичної школа економіки. Ця концепція базується на «методологічному фундаменті», який виклали такі науковці-економісти класичного напрямку у вісімнадцятому та дев'ятнадцятому століттях як: Вільям Петті, Адам Сміт, Девід Рікардо, Джон Стюарт Мілль, Нассау Сеніор та велика кількість інших економістів-теоретиків [18,12].

Вільям Петті у праці “Політична арифметика” (1676р.) згадував про так звану «цінність населення» та наголошував на тому, що країна з меншим населенням може бути еквівалентна державі з більшим населенням за своїм національним багатством. Це стає можливим за рахунок природних здібностей,

умінь та професійної майстерності індивідів та набутих знань у результаті інвестицій.

Варто зазначити, що його концепція важливості виробництва передбачає розгляд будь-яких політичних та економічних процесів у світі та суспільстві у контексті виробництва та розвитку продуктивних сил [10,18].

Його концепція та переконання є цікавими, з точки зору теми дослідження, через ідеї щодо формування державної системи, яка спрямовує певну частину податків на утворення та функціонування системи щодо соціального відпочинку людей та їхнього кваліфікаційного розвитку, що можна розглядати як одну з перших ідей щодо необхідності державних інвестицій у людський капітал.

Наукові переконання Адама Сміта щодо його концепції суспільного розподілу праці надало необхідний базис для формування загальноприйнятого сприйняття ролі людини у процесі формування суспільного багатства, адже, згідно його праць, багатство є результатом систематизованої діяльності індивідів різної робочої класифікації. Також він зазначав, що кількісна характеристика цього багатства залежить від двох критично важливих факторів - кількості населення, яке зайняте процесом виробництва цього багатства та його продуктивних навичок та ефективності [10,18].

Його концепція щодо розподілу праці можна вважати центральним та необхідним фактором, який впливає на досягнення зростання фактичної ефективності праці, що, в свою чергу, дозволяє зростити багатство суспільства.

Окремої згадки варта концепція цього вченого щодо існування продуктивної праці та непродуктивної праці, що виступає у ролі методологічного базису проведення аналізу процесу участі різних видів праці [1,10,18]

1. Учасі праці у процесі утворення та використання багатства суспільства у вартісній та матеріально-речовинній його формах;
2. Учасі праці у процесі затвердження важливості виробництва товарів та сфери послуг у формуванні необхідних для подальшого стабільного розвитку соціуму та окремих його членів.

На межі дев'ятнадцятого і двадцятого століть теоретичні праці щодо значущості ролі людини та її здібностей у процесі виробництва отримали подальше переосмислення та розвиток у наукових працях таких вчених-економістів як: Альфред Маршалл, Ірвінг Фішер, Мілтон Фрідмен та ще, приблизно, півсотні інших науковців. Значний розвиток наукових та технічних сфер у середині двадцятого століття став каталізатором утворення концепції людського капіталу як окремої частини економічної науки. Також ця наукова революція вплинула на подальший розвиток трудової сфери та всіх її окремих елементів, що спричинило сучасний вигляд процесу виробництва товарів та послуг у нашому світі. Роль індивіда, її переконань, знань, навичок, досвіду значно зросла, адже з'явилося наукове обґрунтування необхідності цих характеристик та їхнього розвитку для підвищення ефективності процесу виробництва [8, 4, 18].

Також каталізатором цього процесу можна назвати значне зростання ролі науки у процесі виробництва товарів та послуг, що фактично дозволило розглядати її у якості продуктивної сили. Фактична продуктивність процесу виробництва та темпи розвитку економічної сфери тогочасних держав почали залежати від рівня розвитку науки та її залучення у виробничі процеси.

У державах, які займали чільне місце у темпах розвитку власної науково-технічної сфери, з'явилася тенденція до накопичення багатств, що мають нематеріальне виявлення. Розвиток процесу накопичення суспільного багатства став залежати від здатності держав до впровадження інновацій у власне виробництво.

Окремою важливою складовою розвитку виробничої сфери держави стала інформаційна ефективність та забезпечення. Це проявлялося у тому, що західні держави почали активно намагалися утворити у себе привабливі умови для науковців та спеціалістів з інших країн, чий переїзд забезпечував наявність значного рівня наукового розвитку держави. Тобто можна сказати про те, що вперше було зіставлено наукову концепцію щодо необхідності кваліфікованих

працівників для забезпечення зростання рівня виробництва суспільного блага, яке почало проявлятися і у кваліфікованих працівниках та їхніх знаннях.

В цей період відбувається виокремлення двох підходів до визначення взаємозв'язку між здібностями, навичками людини, її знаннями та капіталом.

Перший підхід, до якого належали Ф. Ліст, А. Маршал, Дж. Мілль, В. Рошер, заперечує включення людини до категорії людського капіталу. Однак, здатність до праці та людські знання відносяться до категорії капіталу. Дж. Мілль писав: «...сама людська особа не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але набуті нею здібності, що виступають тільки як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу»[36].

У другому ж підході, до якого належали Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод та І.Фішер, людина відноситься до категорії капіталу. Так, Дж. Маккулох та І. Фішер доповнили традиційну концепцію людського капіталу новим змістом, розробивши альтернативні теорії людського капіталу. Теорію «всеосяжного капіталу» І. Фішера є однією з найпопулярніших альтернативних теорій. У цій теорії заперечується теорія трьох факторів виробництва, натомість Фішер відніс до категорії капіталу все, що здатне приносити дохід.

До теорії економічного зростання довгий час не включали поняття людського капіталу. Фактор праці у виробництві національного багатства залишався для неокласиків виключно кількісним.

Прикладом цього підходу є продуктивна функція Кобба-Дугласа, бо за цією моделлю фактори праці та капіталу мають еластичні заміни, що дорівнюють 1, тобто зменшення капіталу повинно бути компенсовано збільшенням праці у рівній кількості. Працівники відіграють роль сили недиференційованої праці, оскільки здебільшого вони є некваліфікованими. Функція Кобба- Дугласа не надає пояснень причин амплітуди економічного зростання у повоєнний періоду та у 50-х рр, саме це послугувало підґрунтям Роберту Солоу виявити третій фактор зростання національного багатства - залишковий фактор, який

визначається здібностями людини, науково-технічним прогресом. Це стало початком розгляду фактору праці з точки зору якості.

Отже, з 18 ст. формуються засади теорії людського капіталу та усвідомлюється роль людини в накопиченні суспільного багатства, проте сама теорія людського капіталу в економічній думці з'являється не раніше 60-х років. Варто зазначити, що на процес затвердження концепції людського капіталу безпосередньо вплинули наступні суб'єктивні (рис 1.2) та об'єктивні передумови (рис 1.3) [8,12]:

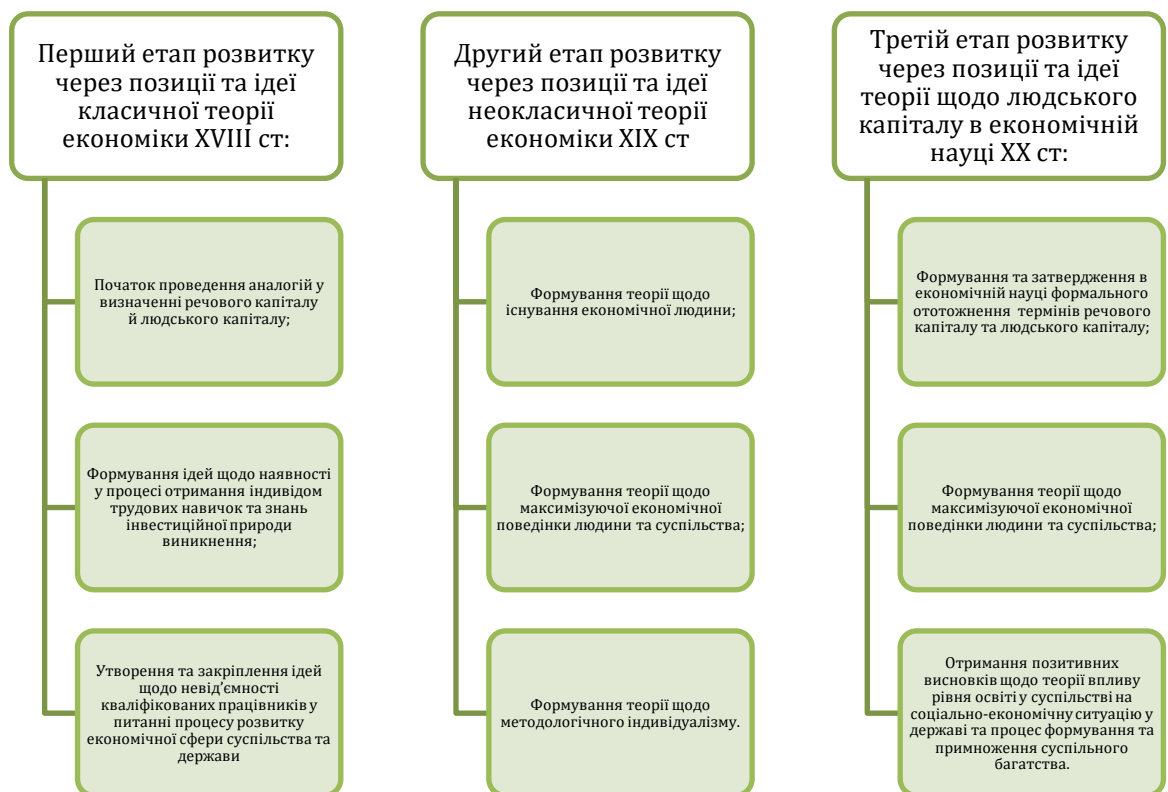


Рис 1.2 Суб'єктивні передумови створення концепції людського капіталу.



Рис 1.3 Об'єктивні передумови створення концепції людського капіталу.

Переосмисленню піддалося і фактичне розуміння країнами основної проблематики утворення та примноження людського капіталу. Основним вектором подальшого розвитку соціуму було затверджено зростання рівня ефективності застосування людського капіталу, що, в свою чергу, надає аргументацію для подальшого форсифікованого процесу розвинення освітньої, медичної та інших соціальних сфер [8].

Подальший розвиток наукових теорій та ідей затвердив процес переходу до формування осмислення необхідності соціуму у міцних та ефективних соціальних інститутах для забезпечення подальшого розвитку економічної системи з суто матеріалістичного розуміння та визначення джерел розвитку цієї системи.

Традиційне наукове визначення концепції людського капіталу було створене у працях науковців-економістів, які походили з неокласичної школи економіки, які були відомі як Чиказька школа економіки. Членами цієї економічної теоретичної школи були: Гері Беккер, Якоб Мінцер та Теодор Вільям Шульц, які сформуvalи теорію, через доведення якої довели у практичній

площині перетворення фінансового капіталу у людський капітал у рамках наявної системи освіти.

Особливість теорії, яку виклали ці вчені, полягає у викладені загальних наукових тверджень, що дозволяють описати її як нову теорію щодо існування суспільного попиту на додаткову освіту [10]:

1. Формування та подальше існування цього виду попиту суспільства залежить від фактичних змін цін, що викликано недосконалістю ринків капіталу;
2. Зростання кількості безробітних у суспільстві впливає на подальше зростання фактичного попиту на розширену освіту;
3. Рівень фактичного інвестування в освіту залежить від потенційних оцінок інвесторів, які залежать від релевантних даних щодо ринку праці.

Т.Шульц та Г.Беккер досліджували вплив інвестицій в охорону здоров'я, професійні знання, освіти, вплив мотивації на розмір доходів.

У своїй праці «Інвестиції в людський капітал» (1961) він більш точно окреслив поняття людського капіталу та сфокусував увагу на якісному вимірі фактору праці, а саме «...здібності, вміння, можливості, що дозволяють покращити продуктивність людської праці»[34]

Він зазначив, що для кількісного вимірювання праці недостатньо проаналізувати інвестування у людський капітал, як з у випадку вимірюванню фізичного капіталу, бо аналіз витрат не дозволяє достовірно виявити ефективність інвестицій в людський капітал.

Т. Шульц виокремив п'ять джерел виробництва та збільшення людського капіталу (рис 1.4):

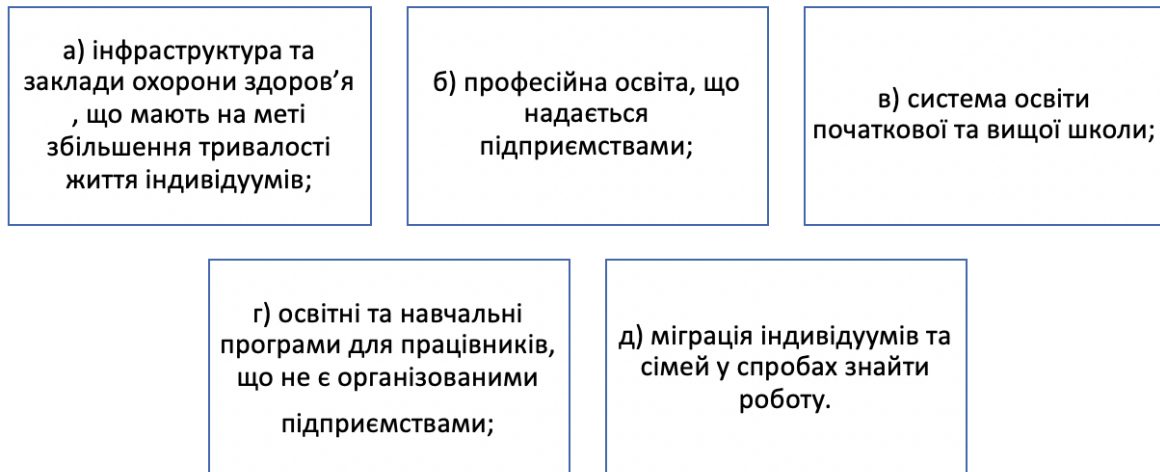


Рис. 1.4 П'ять джерел виробництва та збільшення людського капіталу.

Неодноразово згаданий раніше науковець Гері Беккер провів процес аналізу теоретичного характеру щодо фактичного впливу процесу інвестування у сферу людського капіталу на фактичні рівні прибутків та витрати з них. Заради подальшого формування теорії був затверджений умовивід щодо факту того, що рівень прибутку від процесу інвестування у сферу людського капіталу перебуває у прямій залежності від якісної та кількісної характеристики капіталовкладень та їхнього характеру використання. Сенс цього висновку проявляється у наступному: різниця кількісної характеристики процесу інвестування різних індивідів прямо залежна від фактичного рівня їхньої віддачі у процесі розвитку [2].

Беккер розмежовує поняття загальних та спеціальних інвестицій у людський капітал. Загальна підготовка працівника, в ході якої він здобуває ті знання і вміння, які можна використати під час роботи на будь-якій фірмі – це загальні інвестиції. А з професійною підготовкою пов'язані лише спеціальні інвестиції, вона має значення лише для тих фірм, де здійснюється.

У 70-х рр. XX ст. на противагу концепції людського капіталу створена теорія “фільтра”, в основі якої освіта розглядається освіта як механізм, що

поділяє людей за рівнем їхніх здібностей. За цією теорією продуктивна функція освіти постає на перший план замість інформаційної функції освіти.

Прихильниками цієї концепції є А. Берг, М. Спенс, К. Ерроу.

Згідно теорії фільтра, представленою К. Ерроу, освіта, а саме диплом, має лише інформаційну функцію щодо якісних характеристик індивідуума, бо при найманні працівників використовується лише інформація про потенційну продуктивність працівника. Отже, для роботодавців рівень освіти потенційних працівників виступає певним показником якості робочої сили.

Таким чином, освіта виконує роль своєрідного фільтра та не збільшує здібностей індивіда.

Згодом для пояснення стрімкого збільшення студентів у ВНЗ та, як результат, наповнення ринку праці з'явилися й інші теорії привабливості ринку праці (Фрімен, 1971; Вьєболт, 2001).

Фрімен був першим, хто підняв тему переповнення вищих навчальних закладів. На його думку, протягом 60-х років через попит на кваліфіковану робочу силу та малу її пропозицію спостерігались дуже великі витрати на освіту. Натомість протягом наступного десятиріччя спостерігається зворотна тенденція.

Причинами цього явища за Фріменом є наслідки бебі-бума та зменшення рентабельності освіти через підвищення витрат на неї. Ці ідеї прослідковуються у «моделі павутини» (рис 1.5)

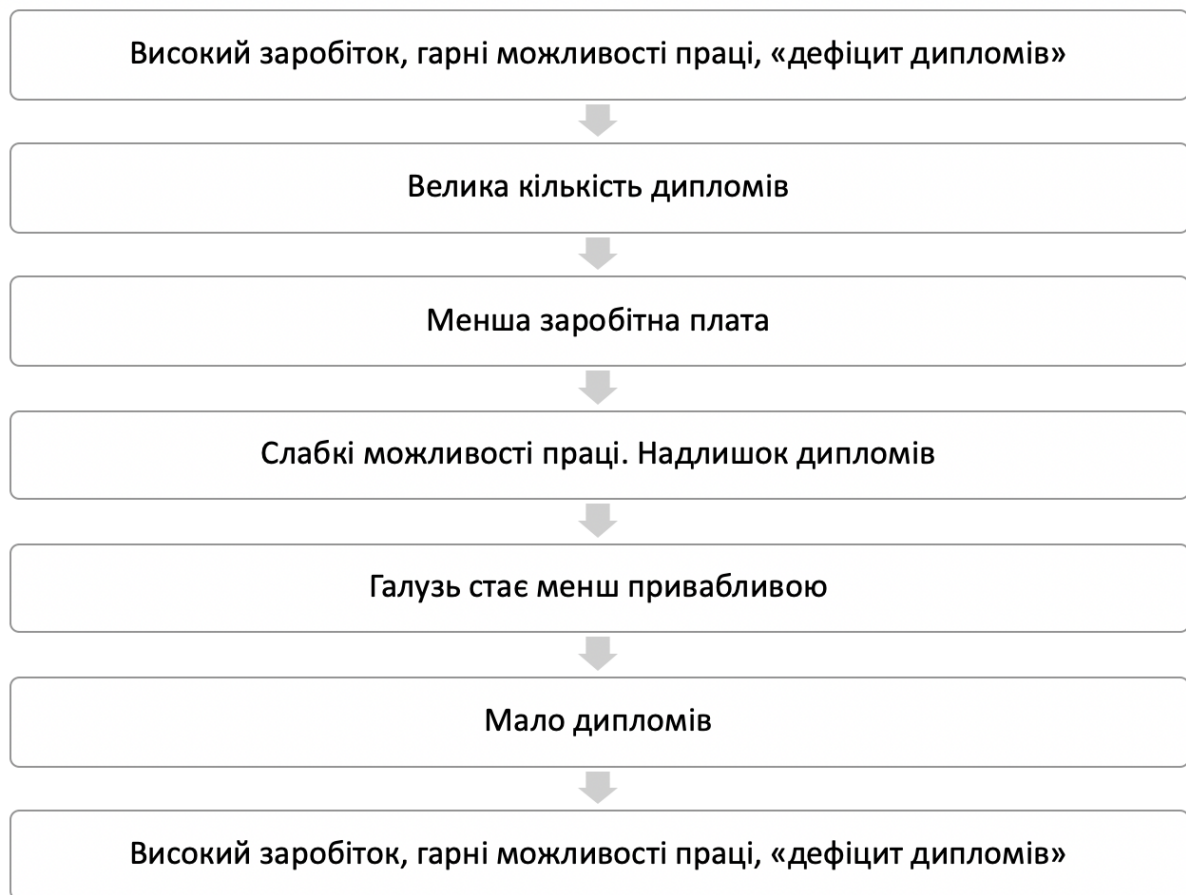


Рис. 1.5 Модель «павутини» Фрімена

Модель описує проблематику вибором додаткової освіти виходячи із очікуваним заробітком від певного вибору.

Згодом концепція людського капіталу зазнає змін у моделях ендогенного зростання, зокрема моделі П. Ромера (1986) та Р. Лукаса (1988).

Лукас розглядається людський капітал як проміжний продукт та його вплив на кінцеву продукцію є головним фактором економічного зростання. У моделі Лукаса між випуском продукції та впливом зовнішніх ефектів існує кореляційний зв'язок, означає наявність залежності між зростанням сукупного людського капіталу та продуктивністю працівника. За відсутності зовнішніх ефектів розвиток людського капіталу визначає темп зростання.

Внесок людського капіталу в економічне зростання країн що розвиваються зростання змогли більш точно визначити у моделі Ромера, Манківа та Вейла.

Ця модель пояснює різницю в рівні прибутку кожного працівника, адже

визначає, що відносно невеликі відмінності в інвестиціях у фізичний та людський капітал, можуть мати певні розбіжності якщо аналізувати продуктивність кожного працівника окремо.

Через синтез положень класичних та альтернативних поглядів щодо сутності людського капіталу з залученням до цієї системи економічного підходу на засадах раціональної поведінки індивідів було сформовано кардинально новий погляд на трактування людського капіталу, який був викладений згаданим раніше вченим-економістом Гері Беккером. Згідно його ідей, людський капітал представляє собою синтез здібностей від народження та отриманих знань та досвіду, елементів особистого та зовнішнього мотивування, системне та ефективне застосування яких надає усі можливості для зростання рівня прибутків людини, суспільства чи окремої організації. Але окремо ці елементи системи не можуть бути капіталом, а стають ним лише через процес принесення прибутку [2, с. 121-233].

Якщо розглядати окремі елементи системи цього виду капіталу, то більшість науковців включають до неї стан здоров'я індивіда, обсяг досвіду та знань, набутих навичок, які можуть набути вигляду капіталу через виконання наступних вимог:

1. Наявність та активне використання процесу накопичення досвіду та знань індивіда у фазах його життя;
2. Застосування накопичених досвіду та знань для підвищення рівня ефективності праці;
3. Підвищення рівня ефективності праці позитивно впливає на процес підвищення рівня доходів індивіда;
4. Підвищення рівня доходів індивіда виступає у ролі мотивуючого фактору наступного продовження інвестування у власний розвиток.

1.3 Особливості інвестицій у людський капітал

Розглянута у попередніх підрозділах концепція людського капіталу має під собою не тільки затвердження центральної ролі людини в економічній сфері життєдіяльності соціуму та держави, а й, зокрема, наявність потреби у проведенні постійних необхідних інвестицій у неї, адже будь-який вид капіталу формується та примножується цим способом та надає довгий у часовому контексті ефект економічного характеру.

Під поняттям процесу інвестування у цей вид капіталу розуміються різного виду дії щодо розширення кордонів людської професійної кваліфікації та необхідних для виробництва певного товару/послуги навичок, які, в свою чергу, підвищують рівень ефективності її праці. Усі види видатків на ці дії можна розуміти як певні інвестиції у людський капітал, адже основна мета цих дій полягає у тому, що через інвестиції очікується майбутня їх компенсація у вигляді підвищення прибутків через збільшення ефективності праці індивіда, в якого було проінвестовані засоби [11].

Варто розуміти, що перелік видів та шляхів інвестування у цей вид капіталу досить складний. В першу чергу, можна навести такий вид інвестування у людський капітал як інвестиції у освіту індивіда. Вона може бути у вигляді інвестування у загальну, повну, додаткову освіту. Перекваліфікація виробничої спеціалізації індивіда, додаткові курси підвищення спеціалізації - усе це є інвестиціями у людський капітал. На нашу думку, це один з найважливіших видів інвестування у цей вид капіталу, адже рівень кваліфікації працівника має критичний вплив на рівень продуктивності та ефективності виробництва цим працівником певного товару чи послуги.

Наступним видом інвестицій є видатки на сферу здоров'я індивіда. Вона може бути у вигляді інвестицій у підтримання фізичного та ментального здоров'я працівника. Цей вид інвестицій досить важливий, адже поліпшення рівня

захищеності сфери здоров'я збільшує рівень працездатності та ефективності роботи.

Також варто сказати про інвестиції у фактор мобільності індивіда, який впливає на процес переміщення працівника на робоче місце, де він зможе показати максимальну продуктивність власної праці.

Також, крім перерахованих, досить цікавим та порівняно новим видом інвестування у людський капітал є дії щодо виховання дітей, які можна розглядати як інвестиції у майбутній людський капітал.

Через викладені вище положення можна зробити висновок, що усі матеріальні та нематеріальні витрати, які були зроблені з метою розвитку індивіда та його окремих аспектів для підвищення ефективності праці та рівня продуктивності, є саме інвестиціями у людський капітал.

Процес здійснення інвестицій є центральною умовою стабільного формування цього виду капіталу, але при цьому не є самим процесом формування, адже цей процес створення капіталу відбувається у контексті людської діяльності, де об'єктом, суб'єктом та результатом впливу є майбутній власник людського капіталу [11,14].

Цей вид капіталу формується у економічній сфері соціуму та особистості через приватні та державні засоби інвестування, що можна пояснити тим фактом, що особистісні видатки часового характеру та особистої праці індивіда є критично необхідною умовою цього процесу утворення капіталу. Цей вид видатків приватного характеру згодом обов'язково долучаються до структури видатків суспільного характеру щодо процесу утворення людського капіталу, адже отримана система знань та навичок, які є результатом інвестування, може бути проаналізована лише через їхню реалізацію на практиці власником цього капіталу.

Процес утворення людського капіталу можна розуміти певні дії щодо формування необхідних для ефективної трудової діяльності вмінь та знань індивіда, що відбуваються через необхідні інвестиційні вкладення. Також варто

зазначити, що самі інвестиції вкладаються неоднозначно: через залучення певних матеріальних засобів та через вкладання часу та сил.

Процес інвестування в сферу людського капіталу має свої певні властиві характеристики, які відрізняють його від інвестування у інші види капіталу:

Результативність інвестування у цей вид капіталу має пряму залежність від часових рамок працездатності людини, що свідчить про те, що найбільш довгий процес віддачі від інвестицій можна отримати у випадку інвестицій у розвиток молодих працівників, адже вони будуть працювати довше, ніж більш зрілі працівники. При цьому варто розуміти, що більш якісне й своєчасне інвестування гарантує і більший у часових рамках результат.

Згідно позицій економічних шкіл, процес інвестування у саме цей вид капіталу є більш корисним для соціуму та окремих його членів, ніж інвестування у, наприклад, речовий капітал [18,14]

Цікавою особливістю формування розмірів та тривалості інвестицій є те, що ці характеристики інвестицій залежать від певних соціо-політичних та соціокультурних особливостей суспільства, адже ці особливості впливають на ментальні, освітні та інші соціальні характеристики суспільства та окремих його членів щодо яких плануються інвестиції у людський капітал. Як приклад можна використати той факт, що виховання та інші впливу аспекти сім'ї як частини соціуму впливають на рівень освіти, вибору професії та рівня працездатності працівника.

Також варто не забувати про фізіологічні та ментальні особливості зношування цього виду капіталу. Адже людський організм має особливості щодо фізіологічного старіння та економічного старіння. Останній вид старіння проявляється у зменшенні користі від наявних знань, умінь та навичок працівника, адже вони не є актуальними у контексті сучасних темпів розвитку інноваційного виробництва товарів та послуг. Але, разом з цим, цей вид капіталу може зменшувати темпи зношення через постійні інвестиції у підвищення кваліфікації та рівня освіти працівника. Тому, за сприятливих умов інвестування,

якісні характеристики цього виду капіталу можуть зношуватися в декілька разів довше, ніж, наприклад, речовий капітал [22,18]

Окрім того, як було зазначено раніше нами, інвестиційний період у людський капітал може складати приблизно дванадцять-двадцять років, коли інвестиційний капітал щодо речового капіталу складає в середньому півтора роки.

Пряме використання та робота системи людського капіталу та його результативність має пряму залежність від власника та його суб'єктивних переконань та волі, що викликає особливість наявності високої ступені ризикованості таких інвестицій. Окремим чинником такого рівня ризикованості є той факт, що вплив зміни розмірів людського капіталу через видатки на його розвиток неможливо точно оцінити, як, наприклад, можна зробити з речовим капіталом та інвестиціями у нього.

Інвестування у цей вид капіталу характеризується значним за розмірами та тривалістю соціо-економічний ефект, який також є інтегральним за своєю характеристикою.

Також не всі моменти щодо процесу інвестування у цей вид капіталу можна назвати необхідними та результативними для суспільства, адже окремі види навчання антисоціальної діяльності не є суспільно позитивними та необхідними.

На нашу думку, можна створити таку систему класифікації інвестиційного процесу за видатками [14, с. 12-56]:

1. Сфера базової освіти працівника;
2. Сфера забезпечення необхідного високого рівня здоров'я працівника;
3. Сфера додаткової освіти;
4. Сфера підвищення психо-соціальних якостей працівника;
5. Сфера мотивування працівник задля підвищення якості та ефективності трудової діяльності;
6. Сфера підвищення мобільності працівників;

7. Сфера пошуку інформації, що складає економічну цінність.

Сфера базової освіти включає у себе як шкільну, так й вищу освіту, яка є базисом процесу утворення інтелектуальної сфери людського капіталу. Окремо варто зазначити, що ця сфера забезпечує як базовий розвиток працівника, так й надає усі умови для подальшого накопичення необхідних інформаційних надходжень та їхнього вбирання працівником для подальшого підвищення власної кваліфікації та підвищення рівня ефективності у робочому процесі.

Окремо до цієї сфери також входять, як було сказано, процеси інвестування щодо професійної та вищої освіти, які надають усі умови для формування кваліфікованих та високоефективних працівників організації, чия праця має критичний вплив на подальші темпи економічного розвитку окремої організації та суспільства загалом.

Інвестиційні процеси у сферу забезпечення здоров'я працівників мають декілька важливих концептуальних причин:

1. Загальний стан забезпечення охорони здоров'я працівника формує та забезпечує потенційну тривалість можливого ефективного використання отриманого капіталу цього виду та, що важливо, впливає на потенційні рівні отримання прибутку та процесу розвитку самої організації, де цей працівник працює;
2. Загальний стан забезпечення охорони фізичного та ментального здоров'я працівника формує фактичні межі можливостей до розвитку його освітніх, професійних та кваліфікаційних знань та здібностей. З цього твердження постає факт того, що від ефективності цієї сфери залежить успішність та результативність інших видів інвестування у цей вид капіталу;
3. З точки зору генетики, стан забезпечення охорони здоров'я працівника впливає на майбутніх дітей, яких можна розглядати як потенційних працівників, а тому як потенційних носіїв людського капіталу.

На нашу думку, варто окремо розглянути питання інвестицій в освітню сферу, яка впливає на формування та підтримку безперервного освітнього процесу для дорослих, адже більшість розвинених держав мають у собі настільки розвинену систему цього інвестування, яку можна порівняти хіба що з видатками самої країни на систему освіти. Наявна традиція реалізування цього виду інвестування зазвичай стосується лише розвитку необхідних для виробництва навичок та вмінь, що й пояснює необхідність корпорацій у формуванні всередині себе певних освітніх проектів для власних працівників, але ця тенденція починає змінюватися, про що докладніше викладено аналітичні дані у другому розділі.

Варто ще раз наголосити, що до системи активів цього виду капіталу належать усі аспекти щодо яких відбулося інвестування та які були перераховані вище.

Щодо суб'єктів цих інвестиційних відносин, які вкладають інвестиції у розвиток людського капіталу можна виокремити наступних: державна влада, недержавні організації, міжнародні організації, організації надання освітніх послуг, комерційні організації, родина, окремі члени суспільства.

Варто наголосити на тому, що сама державна влада має максимальний вплив на розвиток людського капіталу (адже контролює систему освіти та систему охорони здоров'я), форми якого можна поділити на два види: засіб примусу та засіб стимулу. До так званих засобів примусу можна віднести наявність системи обов'язкової базової освіти та наявність в системі охорони здоров'я обов'язкових для всіх громадян медичних процедур як, наприклад, обов'язкове щеплення від хвороб. Але, звичайно, найбільш популярними у контексті використання є засіб стимулу, який відбувається в економічній площині через систему податків (за допомогою яких влада має вплив на систему доходів суб'єктів інвестування у цей вид капіталу) та регулювання цін на інвестування (що відбувається через регулювання цін ресурсів для цього процесу) [1,22].

Але варто не забувати про значну роль комерційних організацій, які стали важливими суб'єктами інвестування у людський капітал в сучасному світі. Як

було неодноразово зазначено у цій роботі, досить часто саме ці підприємства стають найбільш ефективними суб'єктами процесу формування та розвитку цього капіталу, адже проводять процес підвищення кваліфікації та просто базової підготовки працівників згідно з наявними та потенційними необхідностями процесу виробництва товарів та послуг. Зокрема важливим є той факт, що під час цієї підготовки підприємства використовують інноваційні засоби навчання, адже це підвищує ефективність засвоєння робітниками нових знань та навичок.

Але, разом з тим, комерційні організації координують свою діяльність в цій сфері згідно прагматичних причин, адже цей процес інвестування відбувається до того моменту, поки його результатом є ріст прибутків та загальний економічний розвиток організації. Позитивні соціальні наслідки є сферою формування суспільного багатства, у подальшому збільшенню якого не є зацікавлена конкретна комерційна організація, адже це сфера інтересу саме країни. Через ці прагматичні причини інвестування підприємствами людського капіталу, державам необхідно створювати сприятливі умови продовження надходження інвестицій від цих організацій, аби сприяти зростанню суспільного багатства.

Здійснюючи процес інвестування у своїх робітників, комерційні організації збільшують результативність їхньої діяльності, адже, через створення сприятливих умов розвитку вмінь та навичок членів організації, підприємства отримують висококваліфікованих та продуктивних працівників, які працюють швидше та краще. Інвестиції йдуть у сферу професійного розвитку, забезпечення високого рівня здоров'я - тобто на формування сприятливих умов праці. Базова державна освіта є не єдиним методом розвитку людини (і навіть не найбільш ефективним). Через формування засобів безперервної освіти, закінчення інституту та отримання диплому, наприклад, бакалавра вже не є закінченням освітнього шляху людини, а починає набувати ознаки лише закінчення певного освітнього етапу життя, який продовжується через постійну роботу над підвищенням власної кваліфікації та рівня професійності [6].

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши усі теоретичні відомості, які були викладені у попередніх трьох підрозділах першого розділу, можна виокремити такі важливі дані, які наведені нижче.

Людський капітал — це синтезована або розвинута з часом система практичних здібностей, робочих навичок, отриманих знань, мотиваційних елементів та стану здоров'я індивіда або сукупності індивідів, яка була створена через застосування інвестицій в окремі її елементи та застосовується у суспільній виробничій діяльності з прямим впливом на ріст прибутку власника цієї системи.

Концепцію людського капіталу можна розуміти як науково обґрунтований шлях розуміння соціальних та економічних процесів, які відбуваються у соціумі у частині синтезування та подальшого формування цього виду капіталу, систематизації задіяння, у процесі виробництва, ресурсів, що стосуються людей та самого людського потенціалу. Свій початок ця теорія бере від першоджерел формування політичної економіки та має свій сучасний вигляд у наукових дослідженнях та аналізах наявної ситуації з розвитком цього виду капіталу та його впливу на соціально-економічне становище у світі.

Сама концепція щодо людського капіталу та його особливостей сформувалась на базисах, які на той час відстоювала неокласичної школа економіки. Ця концепція базується на «методологічному фундаменті», який викладали такі науковці-економісти класичного напрямку у вісімнадцятому та дев'ятнадцятому століттях як: Т.Шульц, Г.Беккер, Адам Сміт, Девід Рікардо, П. Ромер, Р. Лукас, Джон Стюарт Мілль, Нассау Сеніор та велика кількість інших економістів-теоретиків.

Під час дослідження дефініції терміну «людський капітал» та його історичних витоків становлення, які були розглянуті у першому підпункті першого розділу, можна з упевненістю сказати, що ця теоретична частина

економічної науки сформувалася через наявні у історії людства особливості соціальної та економічної сфер.

Під поняттям процесу інвестування у цей вид капіталу розуміються різного виду дії щодо розширення кордонів людської професійної кваліфікації та необхідних для виробництва певного товару/послуги навичок, які, в свою чергу, підвищують рівень ефективності її праці. Усі види видатків на ці дії можна розуміти як певні інвестиції у людський капітал, адже основна мета цих дій полягає у тому, що через інвестиції очікується майбутня їх компенсація у вигляді підвищення прибутків через збільшення ефективності праці індивіда, в якого було проінвестовані засоби.

На нашу думку, можна створити таку систему класифікації інвестиційного процесу за видатками:

1. Сфера базової освіти працівника;
2. Сфера забезпечення необхідного високого рівня здоров'я працівника;
3. Сфера додаткової освіти;
4. Сфера підвищення психо-соціальних якостей працівника;
5. Сфера мотивування працівник задля підвищення якості та ефективності трудової діяльності;
6. Сфера підвищення мобільності працівників;
7. Сфера пошуку інформації, що складає економічну цінність.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ І ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

2.1 Світові тенденції змін людського капіталу в сучасних соціально-економічних умовах

Як було викладено у попередньому розділі, на сучасному етапі розвитку економічної сфери суспільства відбувається процес переосмислення ролі людини та складових людського розуму у процесі формування суспільного багатства. Зараз людські вміння набувають ознак найціннішого капіталу, який підприємець може отримати для поліпшення умов розвитку власного господарства.

Загалом у світі можна зараз спостерігати бурхливий розвиток гуманістичних засобів ведення підприємницької діяльності, яка якраз і проявляється через поширення ідеї критичної ролі людського капіталу як фактору економічного зростання суспільства.

Як аргумент на користь нашого твердження, можна навести декілька фактів [1,5]:

1. У розвинених держав та держав, що розвиваються (зокрема в Україні), відбувається процес реформування трудових законодавств, що стосується питання забезпечення працівника та робітника. Формально цей процес забезпечення прав працівників та робітників проявляється через утворення та посилення соціальної відповідальності роботодавців та розширення прав їхніх працівників (забезпечення права на відпустку, оздоровлення за кошти

роботодавця, унеможливлення звільнення працівника без дотримання законності цього процесу);

2. Формування та розвиток внутрішньокорпоративних курсів щодо підвищення кваліфікації власних робітників (про цей процес та його особливості більш конкретно викладено інформацію у наступному підрозділі);
3. Постійний розвиток державних секторів формування та накопичення людського капіталу, про які було викладено інформацію у попередньому розділі, а саме - сектор освіти та охорони здоров'я. Зараз у розвинутих країнах відбувається процес переосмислення педагогічних базисів процесу освіти, що є критично важливим фактором формування та накопичення людського капіталу, адже знання та кваліфікація робітника входять до системи людського капіталу. Щодо системи охорони здоров'я, то можна сказати, що наявна (на момент написання цієї роботи) пандемія вірусу COVID-19 зіграла свою роль у переосмисленні ролі охорони здоров'я як складової системи регулювання процесу формування та накопичення людського капіталу. Це можна пояснити тим фактом, що, на початкових етапах пандемії, було зупинено роботу на багатьох промислових секторах (результати кризи викликані пандемією на прикладі Китайської Народної Республіки зображено на рис 2.1), що призвело до формування нової економічної кризи, наслідки якої досі впливають на економічну систему світу. Цей процес розвитку державних секторів закономірно впливає на підприємницьку сферу, адже зі зміною законодавчих засад функціонування цих секторів з'являються нові стандарти забезпечення системи освіти та охорони здоров'я працівників, що, в свою чергу, можна трактувати як нові вимоги до роботодавців щодо забезпечення прав їхнього персоналу.



Рис 2.1. Вплив пандемії COVID-19 на китайську економіку [49]

Згідно з викладеним вище, можна виділити тенденції зміни людського капіталу у наступних факторах [18,14]

1. Фактор освіти як аспекту формування та розвитку людського капіталу. Як було сказано, цей фактор є тим, що невинно розвивається через науково-технічний розвиток, який набув високих темпів та впливає на формування нової освітньої бази знань, що може отримати працівник, та на засоби освітнього процесу, що позитивно впливають на темпи та ефективність процесу навчання. Цей фактор хоч і є прерогативним для держави, але розвивається і засобами комерційних організацій. Саме цей фактор є каталізатором процесу формування, розвитку та накопичення людського капіталу і тому є таким важливим для розвитку державою та підприємством;
2. Фактор охорони здоров'я як аспект формування та збільшення строку ліквідності людського капіталу. Щодо охорони здоров'я варто ще раз повторити, що за наявних соціально-економічних умов, які не можна тлумачити як сприятливі для економічного розвитку

суспільства, наприклад, України, адже наявна пандемія коронавірусу та економічна світова криза просто не є позитивними умовами для цього розвитку, розвиток цього фактору є чи не найбільш критично важливим не просто для розвитку, а, насамперед, для виживання підприємства. Тому зараз відбуваються реформи законодавчих засад охорони здоров'я світових держав, що впливає на регулювання комерційною організацією власних стратегій підтримання позитивного рівня здоров'я власних працівників та робітників;

3. Фактор мотивування працівників як аспект розвитку та контролю ефективності людського капіталу. Цей фактор є цікавим до розгляду, адже він впливає на самого працівника підприємства та його особистий потяг до самовдосконалення, що є головною умовою розвитку людського капіталу, адже, як було сказано, саме працівник є основним суб'єктом та об'єктом процесу розвитку складових людського капіталу. Цей фактор впливає на ефективність застосування людського капіталу під час виробничого процесу на підприємстві та, через це, має ознак контролюючого засобу, який має на меті проведення процесу стабілізування темпів та якості виробництва товарів та послуг підприємства.
4. Фактор мобільності як аспект розвитку та підвищення ефективності людського капіталу. Цей фактор постає критично важливим, у контексті згаданої раніше пандемії, адже саме мобільність працівників стала однією з найбільших проблем сучасних комерційних організацій, що можна пояснити загальнонаціональними локдаунами, комендантськими годинами та скасуванням транспортних сполучень як між країнами, так й в межах однієї держави. Цікавим рішенням цього питання стало переведення більшості працівників на дистанційну роботу, що позитивно вплинуло як на вирішення питання мобільності, так й на рівень ефективності працівників та їхній загальний психологічний стан.

Окремо варто сказати, що це вплинуло на зменшення рівня витрат підприємств на необхідність утримання офісів та необхідного устаткування та умов для роботи великої кількості персоналу в одному офісі.

Тож, як висновок цього підрозділу, можна ще раз повторити наше твердження про те, що сучасна соціально-економічна ситуація у світі суттєво вплинула на характер розвитку людського капіталу та засобів його регулювання. Світова економічна сфера активно розширює застосування гуманістично-центричної системи підвищення ефективності власного виробництва товарів та послуг, що реалізується через активний розвиток усіх аспектів людського капіталу. Щодо окремих аспектів цього розвитку інформація викладена далі.

2.2 Аналіз сучасних тенденцій розвитку людського капіталу в Україні

З розвитком теорії щодо формування, розвитку й накопичення людського капіталу та, зокрема, доведення ефективності застосування цього виду капіталу у виробничій діяльності був закономірним той факт, що комерційні підприємства почали цілеспрямовано змінювати свої операційні стратегії базуючись на отриманій цінній інформації.

Загалом, як було сказано нами раніше, можна умовно сформулювати декілька аспектів людського капіталу, навколо принципів яких базуються сучасні корпоративні бізнес-моделі розвитку власного людського капіталу всередині комерційної організації [18,14]:

1. Освіта людини. Умовно цей аспект можна поділити на дві частини: безперервна освіта працівника організації та освіта щодо потенційних працівників, що можна назвати інвестуванням у майбутній людський капітал.

Щодо безперервної освіти можна сказати, що сучасні бізнес-моделі підприємств щодо цього аспекту базуються на тому, що ця освіта перебуває у межах внутрішньовиробничої діяльності підприємства, тобто стосується насамперед тих знань, які є необхідними для підвищення виробничої ефективності самого підприємства. Досить часто це відбувається у вигляді офлайн-семінарів, вебінарів та окремих навчальних курсів, які мають на меті розвиток вмінь працівника, розширення його знань та загальне підвищення кваліфікації. Ці фактори є необхідними для комерційної організації і тому щодо них відбувається навчання персоналу. Але на сучасному етапі розвитку корпоративних бізнес-моделей цього спрямування розвитку власного людського капіталу підприємства є зрозумілим той факт, що цей вид освіти працівника часто не є ефективним без його синтезу з високоякісним попереднім навчанням у системі

освіти некорпоративного характеру. Це можна пояснити тим, що незважаючи на постійну модернізацію засобів та джерел освіти зростають і вимоги до працівника. Зростають вимоги саме до рівня компетентності, критичного мислення, операційних здатностей до децентралізації виконання та перспективного розуміння виробництва та особистих внутрішньо корпоративних цілей. Ці вміння формуються найбільш ефективно під час перебування працівника у системі освіти некорпоративного характеру. Звичайно, цим навичкам та вмінням навчають, зокрема, всередині підприємства, але найбільш ефективно це навчання відбувається у спеціалізованих закладах освіти. Тому, наприклад, кандидат, який має за спиною навчання у вищому навчальному закладі, отримає більшу можливість щодо працевлаштування, аніж кандидат, який має сертифікати про проходження внутрішньокорпоративних курсів та тренінгів. Тому, варто ще раз наголосити на необхідності формування бізнес-моделей, які базуються на синтезі навчання як всередині корпорації, так й всередині системи освіти.

Як логічне продовження останнього твердження, варто викласти інформацію щодо інвестування в потенційний людський капітал, який активно застосовується транснаціональними корпораціями сучасності [18,14].

Як приклад, можна взяти бізнес-модель української телекомунікаційної компанії Lifecell, яка активно інвестує в проєкти пов'язані з підтримкою освіти. Одним з цікавих шляхів інвестування у потенційний людський капітал компанії є їхні проєкти щодо формування грантів на подальше, які отримують найуспішніші школярі та студенти навчальних закладів, з якими співпрацює ця компанія. Через формування системи грантів Lifecell виконує одразу декілька операцій: підтримує позитивний імідж соціально відповідального працедавця, зумовлює розвиток потенційного

людського капіталу підприємства, підтримує процес накопичення суспільного багатства.

2. Здоров'я людини. Цей базис бізнес-моделі підприємства щодо забезпечення процесу становлення та розвитку власного людського капіталу реалізується через операційні стандарти щодо дотримання чинного трудового законодавства у питаннях відпусток, забезпечення оздоровчих моментів у вигляді путівок до оздоровчих комплексів, забезпечення медичного страхування працівника з боку підприємства - тобто усе, що дозволяє забезпечувати та підвищувати позитивний рівень здоров'я члена персоналу організації. Досить цікавими та поширеними варіантами реалізації цих бізнес стратегій є заключення партнерських угод з певними курортами та оздоровчими комплексами всередині країни, які дозволяють працівникам партнерського підприємства отримувати знижки на користування оздоровчими послугами. Але, все ж таки варто підкреслити той факт, що переважна більшість міжнародних компаній використовують стандарт дотримання базисів щодо цієї сфери людського капіталу, який включає у себе обов'язкове медичне страхування працівників та корпоративні виплати працівникам у разі критичних для їхнього життя ситуацій [19].
3. Мотивація та регулювання. Цей аспект є досить цікавим принципом формування бізнес-моделі підприємства щодо розвитку власного людського капіталу, адже реалізується у синтезі з двома попередніми аспектами. Через систему мотиваційних заходів та операцій, комерційна організація формує позитивне прагнення власних працівників до саморозвитку, що є ключовим підґрунтям процесу розвитку людського капіталу. Через матеріальні та психологічні засоби мотивування, підприємство отримує у свої руки засіб регулювання рівня ефективності застосування людського капіталу у власній діяльності [19].

4. Залучення сформованого людського капіталу до діяльності підприємства. В певному сенсі, цей процес залучення можна охарактеризувати як комерційне втілення операції “Скріпка”, яка була проведена Сполученими Штатами Америки у 1945-1959 роках з метою залучення відомих німецьких вчених до власної промисловості. Цей процес дозволив використати вже сформований людський капітал нацистської Німеччини для розвитку американської промисловості та науки. Звичайно у сучасному світі цей процес залучення відбувається повністю на доброзичливих мотивах, а засобом приваблення потенційних співробітників підприємства виступають вигідні фінансові пропозиції та комфортні умови праці. Саме на таких засадах функціонують бізнес-моделі організації забезпечення людським капіталом компаній з Кремнієвої долини у США та більшість IT-гігантів як, наприклад, Google LLC, Apple Inc, Samsung Group, Alphabet Inc. та інші технологічні корпорації [19].

Саме на таких принципах формуються сучасні бізнес-моделі організації забезпечення потреб підприємства у людському капіталі. Окремим фактором, який суттєво вплинув на їхній вектор розвитку та представлення, є наявна (на момент написання та захисту цієї роботи) загальносвітова пандемія коронавірусу, яка вплинула на формування необхідності підприємств у переосмисленні базових принципів укладення та реалізації цих бізнес-моделей.

Щодо питання викладення результатів аналізу сучасних тенденцій розвитку людського капіталу в Україні, варто зазначити, що наявна на момент написання цієї роботи соціально-економічна та політична ситуація в Україні є досить критичною. Це твердження можна аргументувати тим фактом, що вплив політичної кризи та загальносвітової економічної кризи, яка викликана наслідками наявної пандемії коронавірусу, досить негативно вплинула на становище процесу формування та накопичення людського капіталу всередині українського суспільства. Але, навіть за цих критично негативних умов,

український ринок телекомунікаційних та ІТ послуг показує досить позитивні результати цього процесу формування людського капіталу.

Якщо звертатися до кількісних показників темпів зростання рівня (у графіку 1) інвестування ІТ-компаній української бізнесової сфери, то можна побачити, що акцентування менеджментом цих компаній важливості людського капіталу як саме фактору економічного зростання проявляється у підвищенні рівня інвестицій у цю сферу на приблизно сорок відсотків, що підтверджується інформацією з державного органу статистики (рис 2.2) [7].



Рис 2.2 Динаміка зростання інвестування у людський капітал українськими ІТ-компаніями [7].

Окрім того, можна звернути увагу на звіти міжнародних компаній, які мають свої представництва в Україні. В першу чергу варто звернути увагу на MSD Ukraine (фармацевтична компанія), Ubisoft Kyiv (ІТ-компанія, яка займається розробкою відеоігор), Lifecell (телекомунікаційна компанія-філія Turkcell), адже, незважаючи на різний характер товарів та послуг, які вони реалізують на ринку, за 2020 рік ці компанії підвищили рівень інвестування у

власний людський капітал, хоча прибутковість їхньої діяльності впала внаслідок пандемії коронавірусу [39,47,35]

Завдяки проведеному спостереженню за ситуацією на ринку та його аналізу, ми сформуваємо наступні висновки:

1. Негативні тенденції:

- Нівелювання позитивних темпів процесу розвитку та накопичення людського капіталу в підприємствах, які здійснюють свою діяльність у сфері важкої промисловості, сфері харчування, сфері культури. Цю негативну тенденцію можна пояснити наслідками пандемії та економічної кризи, адже, згідно думки політичних та економічних експертів, низько ефективні рішення українського уряду щодо введення обмежень всередині країни призвели до зростання рівня безробіття, що викликало зменшення темпів розвитку людського капіталу та призвело до зміни постраждалими від цих рішень підприємств своїх стратегій від векторів розвитку до виживання. Ця зміна стратегій підприємств унеможливило нормальне функціонування стратегій розвитку власного людського капіталу.
- Зменшення ефективності системи освіти. Цей фактор можна розглядати як такий, який несе довгострокову загрозу розвитку людського капіталу українського суспільства загалом. Адже формування низько ефективної дистанційної освіти не може цілковито забезпечити цю важливу передумову нормального розвитку та накопичення людського капіталу.
- Падіння системи охорони здоров'я. В умовах зростання негативного впливу пандемії на українське суспільство неможливо говорити про можливість забезпечення фактору здоров'я, яке, як і освіта, відіграє значну роль у формуванні та накопиченні людського капіталу. Якщо говорити простіше, то

неможливо розвивати працівника та його вміння, коли він не може нормально функціонувати через власне здоров'я.

2. Позитивні тенденції:

- Формування великої кількості безкоштовних онлайн-ресурсів, які мають на меті підвищення рівня знань та навичок користувачів. Це досить цікавий наслідок пандемії, який має суто позитивний характер, адже головною причиною гальмування темпів розвитку людського капіталу стало падіння ефективності освіти в Україні. Через такі онлайн-ресурси кожен охочий може сформувати необхідний базис знань та навичок, що забезпечує подальший процес накопичення людського капіталу не дивлячись на проблематику пандемії.
- Становлення системи дистанційної роботи та розвиток дистанційної освіти. В певному сенсі, у негативного фактору низької ефективності дистанційної освіти в Україні можна спостерігати досить позитивні тенденції розвитку, адже відбувається процес модернізації та пристосування сучасної освітньої сфери до дистанційних умов з подальшим зростанням ефективності такого навчання, що усуне проблематику мобільності, яка необхідна була для отримання освіти. Щодо дистанційної роботи, то можна сказати, що це явище позитивно вплинуло на економічну сферу підприємств, адже зникла потреба у витратах на утримання офісних приміщень та великої кількості персоналу та, зокрема, це явище позитивно впливає на психологічний фактор працівника та його рівень мотивування.
- Формування нових стратегій розвитку людського капіталу підприємств, який базується на дистанційних умовах та

низькому рівні необхідних інвестицій. Ця тенденція перебуває у зв'язку з двома попередніми, а її сутність проявляється у переосмисленні стандартних стратегій та бізнес-моделей підприємств щодо розвитку та накопичення власного людського капіталу, адже через дистанційний характер більшості процесів підвищення кваліфікації та розвитку знань та навичок працівників відпадає необхідність у високих видатках на ці інвестиції.

Як висновок цього підрозділу можна зазначити, що сучасна ситуація в Україні щодо тенденцій розвитку людського капіталу є досить неоднозначною, адже наслідки соціально-економічної кризи хоч і призвели до багатьох негативних тенденцій, але, також, стали каталізатором процесу формування нових поглядів на проблематику становлення людського капіталу суспільства та підприємства та зміни розмірів інвестицій у процеси, які пов'язані з цим видом капіталу.

2.3 Людський капітал як фактор економічного зростання держави

У сучасній теорії людського капіталу розглядається як досягнення індустріального рівня розвитку суспільства та функціонування виробничих сил людини, включених в систему соціально-орієнтованої економіки ринкового типу в якості провідного елемента громадського виробництва та реалізації фактору економічного розвитку . Людський капітал, як фундаментальна економічна категорія сучасності, відображає глибокі зміни у виробничих силах та економічних відносинах та розкриває нові соціально значущі характеристики людини в умовах сучасного інноваційного розвитку виробництва при забезпеченні гармонічного функціонування всієї економічної системи.

Для дослідження людського капіталу як фактору економічного зростання буде доцільно виокремити фактори що пов'язані з людським капіталом, охороною здоров'я, корупцією та інноваційністю країн світу. Шляхом проведення економетричного аналізу будуть виявлені фактори, що впливають на ВВП на душу населення, що є показником рівню економічної діяльності та якості життя населення.

Для економетричної моделі буде використана модель лінійної регресії (OLS).

У цій моделі будуть використовуватись залежна змінна Y , яка стосується економічного зростання (ВВП на душу населення). Незалежними змінними є показники інфраструктури, інститутів, здоров'я, навичок, інноваційних можливостей, свободи праці та людського капіталу. Методологію вирахування цих показників описана у додатку А. Сформована база даних дослідження викладена у додатку Б.

Таблиця 2.1

Огляд змінних регресії та очікуваних результатів:

Змінна	Опис	Джерело
gdp_capita	Валовий внутрішній продукт, поділений на населення середини року.	World bank [49]
institution	Pillar 1: Institutions	The Global Competitiveness Report 2019 [46]
Infrastructure	Pillar 2: Infrastructure	The Global Competitiveness Report 2019 [46]
health	Pillar 5: Health	The Global Competitiveness Report 2019 [46]
skills	Pillar 6: Skills	The Global Competitiveness Report 2019 [46]
labor_freedom	Складова індексу економічної свободи	Індекс економічної свободи 2020 [33]
human_capital	Показник людського капіталу з «Readiness for the Future of Production Report 2018»	«Readiness for the Future of Production Report 2018». [41]
innovation_capibility	Pillar 12: Innovation capability	The Global Competitiveness Report 2019 [46]

Регресійне рівняння для опису впливу людського капіталу на ВВП на душу населення:

$$GDP\ per\ capita = b_0 + b_1 Institutions + b_2 Infrastructure + b_3 health + b_4 skills + labor_freedom + b_6 human_capital + b_7 innovation_capibility + \varepsilon$$

b_0 - константа (Const або Intercept)

b_1 – b_7 - коефіцієнти еластичності Beta для показників людського капіталу

ε - стандартна помилка регресії

Результати побудованої регресії наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати побудованої регресії на основі масиву з додатку Б

coefficients:					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	41.16	302.46	0.136	0.892067	
institution	684.09	177.22	3.860	0.000219	***
Infrastructure	375.94	146.05	2.574	0.011764	*
health	331.74	95.63	3.469	0.000818	***
skills	761.76	263.58	2.890	0.004900	**
labor_freedom	298.93	139.00	2.151	0.034378	*
human_capital	6281.63	2138.52	2.937	0.004247	**
innovation_capibility	433.11	116.71	3.711	0.000366	***

Signif. codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1

Residual standard error: 7881 on 86 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.8502, Adjusted R-squared: 0.838

F-statistic: 69.72 on 7 and 86 DF, p-value: < 2.2e-16

Модель за коефіцієнтом детермінації залежить на 85% від внесених (ендогенних) факторних ознак

Дана регресійна модель є адекватною, оскільки F-критерій Фішера має $\text{Sig.} < 0,05$ ($\text{Sig.} < 0,000$). Нульова гіпотеза H_0 відкидається.

З таблиці 2.2 видно, що Intercept (b_0 – constanta в регресійному рівнянні), який відображає сукупність не залучених в модель факторів, має низький рівень значущості (а саме $\text{Sig.} 0,892$). За методологією значення Sig. для Const має бути більше 0,05, тому модель максимально враховувала змінні і не включені в модель чинники були незначущими для данної моделі.

Усі залучені в модель факторні ознаки мають високий рівень значущості в моделі, а саме - institutions ($\text{Sig.} < 0,05$), Infrastructure ($\text{Sig.} < 0,05$), health ($\text{Sig.} < 0,05$), , skills ($\text{Sig.} < 0,05$), , labor freedom ($\text{Sig.} < 0,05$), , human capital ($\text{Sig.} < 0,05$), innovation capability ($\text{Sig.} < 0,05$), отже саме вони є статистично значущими в моделі. Критерій Стюдента (t) для цих ознак більше 2 по модулю, тому наявність змінних з таким t -значенням вказує на адекватність побудованої моделі. На прямий зв'язок між GDP per capita із цими змінними вказує знак значення t -критерію Стюдента (t) – він є додатнім.

Отже, від цих чинників залежить рівень економічної діяльності та якості життя населення. У випадку існування прямого зв'язку між незалежними змінними і залежною змінною данної моделі можна говорити, що чим більшими є значення кожної незалежної змінної, тим більше є ВВП на душу населення. Іншими словами чим розвинутіші інфраструктура та інституції, населення здоровіше та має високий рівень навичок, де вище показник свободи праці, інноваційних можливостей, тим економічно активніше населення, що є каталізатором економічного зростання країни. Адже рівень ВВП на душу населення виявляють рівень та динаміку економічного розвитку.

Висновки до розділу 2.

Через проведений розгляд та аналіз сучасних соціально-економічних умов становлення та розвитку людського капіталу в світі та, зокрема, в Україні можна сформулювати наступні висновки:

1. Сучасна підприємницька спільнота формує свої бізнес-моделі враховуючи зростаючу роль сфери освіти як основного фактору становлення людського капіталу. Через здійснення певних процесів розвитку системи освіти (як внутрішньовиробничої, так й зовнішньої) підприємство забезпечує свою потребу у наявності висококваліфікованих та здатних до подальшого розвитку працівників та робітників.
2. Зростає тенденція до розвитку медичного забезпечення працівників з боку підприємства. Практика медичного страхування, яке гарантує підприємство своїм працівникам, стало загальною практикою у транснаціональних корпораціях. Досить часто можна побачити приклади того, що певне підприємство має власний медичний центр, який забезпечує потреби працівників. Цей момент варто виокремити як новий етап розвитку засобів формування людського капіталу та його забезпечення всередині підприємства.
3. На сучасному етапі становлення людського капіталу в Україні та процесів, які пов'язані з ним, не можна сказати, що ситуація є позитивною, адже вплив соціально-економічної кризи та пандемії коронавірусу не є тими умовами, що мають сприяти розвитку людського капіталу. Але, навіть за цих кризових умов, можна розгледіти певні тенденції розвитку, які будуть докладно викладені у наступному розділі у контексті практичної роботи.
4. Як загальний висновок розділу, можна сказати, що ситуація з сучасним станом людського капіталу є досить цікавою, але при

цьому складною до розвитку, адже, за описаних раніше соціально-економічних умов у світі, відбувається планомірний розвиток та процес переосмислення базисів теорії формування та накопичення людського капіталу і тому неможливо розглядати питання наявної ситуації без урахування нових факторів, що з'являються майже кожен день. І саме тому, наступна тема цієї роботи присвячена практичному розгляду потенційних шляхів розвитку людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових змін.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

3.1 Вплив державних інститутів на формування людського капіталу

Як було сказано у попередніх розділах цієї дипломної роботи, вплив державної влади на певні аспекти формування та розвитку людського капіталу є одним з найбільш критичних факторів. Варто ще раз повторити ті моменти, що пояснюють цей вплив:

1. Саме державна влада формує та підтримує сферу освіти в Україні та інших державах. Але варто зазначити, що державні органи не є єдиними суб'єктами освіти, адже можна привести приклад приватних навчальних закладів, які хоч і перебувають у власності певної людини або юридичної особи, але все ж таки перебувають під впливом державної політики щодо системи освіти. Через призму засад загальнообов'язкової базової освіти, держава формує базис вмінь та навичок, які надалі розвиваються працівником через власні або зовнішні інвестиції. Формально кажучи, саме державний вплив на сектор освіти і забезпечує подальший розвиток людського капіталу [19].
2. Саме державна влада формує та підтримує сферу охорони здоров'я в Україні та інших державах. Ось на цьому моменті можна зазначити той факт, що хоча в Україні знаходиться велика кількість приватних медичних закладів, послугами яких користуються як фізичні особи, так й юридичні особи в моменті забезпечення рівня здоров'я власного персоналу, але максимальний вплив на ситуацію з рівнем охорони здоров'я має саме держава. Можна почати з моменту видачі ліцензій приватним медичним закладам і закінчити фактом

регулювання ввезення та реєстрації в Україну усіх медичних засобів (від медичних препаратів та закінчуючи навіть звичайними медичними масками). Тобто, якщо у фактору освіти розвивається тенденція до збільшення частки впливу з боку приватних закладів навчання, то у системі освіти максимальний вплив залишається за урядом [3,19, 22].

Якщо розглядати наявні тенденції та можливі шляхи розвитку державного впливу на людський капітал в Україні, то можна виокремити наступні тенденції:

1. Розвиток приватної освіти, що зменшує вплив держави на освітній сектор. Як було сказано, в Україні активно розвивається приватна освіта, що викликано як розвитком бізнес-сектору економіки, так й падінням рівня якості державної освіти. Ця проблематика не є специфічною, адже у розвинених країнах Європи та Північної Америки все більше людей надають перевагу приватній освіті, яка, хоч і є дорожчою за державну, але є більш якісною у порівнянні з останньою. Саме через формування як приватних закладів базової освіти, так й приватних закладів додаткової та вищої освіти й формується можливий шлях подальшого розвитку людського капіталу у світі та, зокрема, Україні. Роль держави у освітній сфері буде зменшуватись, але контролююча функція у неї залишиться. Все більша кількість роботодавців буде надавати перевагу кандидатам, які мають освіту з приватного сектору, адже це буде показником якості освіти. Навіть зараз можна простежити тенденцію до нівелювання важливості саме базової державної освіти. Працедавці в Україні надають перевагу кандидатам з якісною освітою зі спеціалізованих приватних закладів освіти, аніж кандидатам з вищою державною освітою. Наприклад, на посаду у ІТ-компанію (візьмемо до прикладу Ubisoft Kyiv - ІТ-компанія, що займається розробкою відеоігор та є дочірнім підприємством французької компанії Ubisoft Entertainment) візьмуть скоріше кандидата з базовою середньою освітою та сертифікатом щодо проходження курсів у приватній ІТ-школі

Unit.CITY, аніж кандидата з базовою середньою освітою та вищою освітою, яку він здобув у, наприклад, Навчально-науковому інституті інформаційної безпеки Національної академії Служби безпеки України. Досить типовий приклад для сучасних HR-працівників бізнесу. Постає питання чому ж вибір паде на першого кандидата? Насправді, все досить просто: на питання базової освіти не звертають увагу, бо вона є загальнообов'язковою, а у питанні іншого рівня освіти виграє сертифікат щодо проходження курсів у приватній ІТ-школі Unit.CITY, адже це рентабельний сучасний заклад спеціалізованої освіти, що забезпечує формування необхідного людського капіталу для компанії, а щодо інституту другого кандидата - у роботодавця немає впевненості щодо рівня необхідних спеціалізованих знань та рівня їхнього викладання у цьому ВНЗ [48].

2. Формування великої кількості приватних медичних закладів, що зменшує роль державних закладів охорони здоров'я, але не зменшує вплив на медичну сферу загалом. Цей шлях розвитку повністю заснований на наявній тенденції розвитку ринку приватних медичних закладів, що надають свої послуги на комерційних засадах. Через фактор функціонування цих закладів на комерційних засадах унеможлиблюється високий рівень корупції, що робить їх привабливими для комерційних підприємств, які мають на меті формування партнерських відносин між ними задля забезпечення рівня здоров'я працівників як важливої складової людського капіталу. Наявний високий рівень корумпованості та низької якості послуг у державних закладах охорони здоров'я має свій позитивний вплив на формування приватного сектору у цій сфері. Компаніям більш зручно співпрацювати на рівних умовах з іншою комерційною установою, яка може надати компанії необхідні послуги щодо підтримання їхнього людського капіталу.

З цих тенденцій можна сформулювати наступні можливі шляхи розвитку людського капіталу в Україні та ролі держави у цьому процесі:

1. Подальший шлях розвитку людського капіталу у контексті охорони здоров'я буде базуватися на розширенні приватної медицини та появі

власних медичних закладів міжнародних компаній, які мають свої підрозділи в Україні, про що було викладено інформацію раніше.

2. Згідно нашої думки, шлях розвитку людського капіталу в Україні буде базуватися на умовах збільшення рентабельності людського капіталу, який був сформований та розвинутий саме в умовах приватної освіти.

Крім цих двох шляхів подальшого розвитку людського капіталу в Україні та впливу держави на цей процес, є, зокрема, ще дві досить цікаві фактори, які мають значення, у контексті цього підрозділу та розділу загалом.

Вони виглядають наступним чином:

1. Фактор дистанційної освіти;
2. Фактор дистанційної праці;
3. Фактор законодавчого регулювання попередніх двох факторів.

Але, на нашу думку, варто розглянути їх в контексті теми наступного підрозділу.

3.2 Прогнозування змін в структурі людського капіталу в постпандемичній економіці

У контексті теми цього підрозділу, варто почати з розгляду ідей професора Клауса Мартіна Шваба - засновника та президента Всесвітнього економічного форуму у Давосі, який неодноразово у своїх інтерв'ю підкреслював критично важливий фактор пандемії, який надає можливість перезавантажити певні засади функціонування економічної системи окремих країн та світу загалом.

У своїй книзі «COVID-19: Велике перезавантаження», вчений багато разів акцентував увагу на зростанні важливості ролі співпраці та глобалізації виробничих потужностей країн світу, аби забезпечити як критично важливий процес оговтання від наслідків пандемії та економічної кризи, яку вона спричинила, так й для подальшого глобалізаційного розвитку усього світу [19].

В контексті теми підрозділу, нас більше цікавить останнє твердження щодо подальшого глобалізаційного розвитку. Варто ще раз наголосити на тому факті, що професор Шваб - відомий економіст та прибічник глобалізації, що робить зрозумілим сенс певних його тверджень. Як же вплине процес глобалізації в умовах пандемії в Україні та світі.

Для початку варто зазначити, що, через факт пандемії коронавірусу, у світі та Україні утворилось відносно нове явище як дистанційна освіта та робота, що набули значного поширення у суспільстві та були згадані наприкінці минулого підрозділу. В певному сенсі, ці два фактори можна розглядати як наслідки пандемії. Не дивлячись на досить привабливий сенс, вони мають і негативний бік, адже, через формування домашньої дистанційної освіти та роботи, зменшуються навички соціалізації, яка є складовою людського капіталу. При цьому, не варто забувати про економічні наслідки такого процесу - формування кризи на ринку оренди приміщень та можливість падіння заробітної плати працівників, які працюють вдома, що впливає на мотиваційну сферу людського капіталу [37].

Що ж можна сказати про позитивний бік цих процесів та їхній зв'язок з ідеями професора Шваба? Все досить просто[37]:

1. Фактор дистанційної освіти в умовах посилення процесу глобалізації надає можливість розвивати свої навички та знання через застосування відкритих матеріалів найбільш відомих навчальних закладів світу. Адже через пандемію, такі навчальні заклади як, наприклад, Оксфордський, Кембриджський та Гарвардський університети виклали у відкритий доступ записи лекцій власних викладачів та навчальні матеріали, що було викликано саме діяльністю та ідеями професора Шваба щодо необхідності посилення глобалізації. За цих умов, будь-який українець має можливість самостійно розвивати персональний людський капітал через ці «інвестиції» з боку перерахованих університетів, які мають загальносвітове спрямування, адже розраховані не на людський капітал певного рівня, а на людський капітал усього світу.
2. Фактор дистанційної роботи. З розвитком сфери послуг в Україні та умов пандемії, яка лише надала розвиток цьому явищу, формується тенденція працедавців до залучення до своєї діяльності працівників, які не залежать від географічного чинника. Тобто працівників, яким не є необхідним базуватися в країні власного працедавця. І якщо раніше це явище мало свій вигляд в контексті аутсорсингу, то зараз навіть в штат підприємства активно залучають працівників такого характеру. Тобто, наприклад, базуючись в Україні, працівник може працювати на компанію, яка розміщується у Ісландії чи Японії. Це явище викликано як пандемією, так й посиленням глобалізаційних процесів у світі.

На нашу думку, можна зацентрувати увагу на чиннику, що згадувався раніше, а саме - законодавчому регулюванні згаданих двох явищ дистанційного характеру. На сучасному етапі становлення українського законодавства, досі не є врегульованими ці явища, що викликає проблематику їхнього здійснення та

високої ефективності. На нашу думку, українське законодавство має реформуватися з метою законодавчого закріплення та визначення таких понять як «дистанційна освіта» та «дистанційна праця» задля забезпечення прав працівників та розвитку таких способів становлення людського капіталу в Україні.

На нашу думку, пандемія коронавірусу та її наслідки є тим каталізатором, який викликає зміни у структурі людського капіталу наступного характеру:

1. Нівелювання питання мобільності як елементу структури людського капіталу. Про цей момент було викладено інформацію в контексті такого явища як дистанційна праця, що є фактором, який нівелює саму потребу у мобільності працівника підприємства, адже немає необхідності у передислокації працівника, який може виконувати свої функції через інтернет у дистанційному режимі.
2. Зростання ролі освіти додаткового характеру. На сучасному етапі розвитку науково-технічної бази людства, буде продовжуватися процес щодо зростання ролі освіти додаткового характеру (мається на увазі додаткова освіта працівників внутрішньовиробничого та зовнішнього характерів). Роботодавці продовжать розвивати внутрішньо корпоративні засоби підвищення кваліфікації працівників, що є одним із засобів розвитку та накопичення людського капіталу на підприємстві.
3. Акцентування уваги підприємств на процесі інвестування у потенційний людський капітал. Мається на увазі згаданий раніше вид інвестування у людський капітал, який базується на принципі співпраці компаній з закладами освіти задля участі у процесі становлення початкового людського капіталу та абсорбування найбільш цінного до власної компанії.
4. Продовження зменшення ролі держави у становленні людського капіталу як суспільного надбання. Як показує практика, на сучасному етапі, відбувається розширення кордонів впливу

компаній на сам процес становлення людського капіталу, коли роль держави у цьому процесі зводиться до формування базового капіталу та регулювання певних аспектів його подальшого розвитку. Звичайно, ніхто не відкидає особистісний фактор, але він перебуває у синтезі зі впливом компаній на цей процес.

Саме такі чотири найбільш важливі зміни мають відбутися у структурі людського капіталу у найближчі роки, на нашу думку. Через призму процесу глобалізації відбудеться формування загальносвітового стандарту становлення та розвитку людського капіталу, що буде реалізовуватись через діяльність як приватних компаній, що будуть впливати на цей процес протягом життя окремого об'єкта, так й держав, які будуть надавати та регулювати базис становлення цього виду капіталу.

Як логічне закінчення цього підпункту розділу, можна привести висновки науковців щодо подальшого розвитку людського капіталу в контексті існування цього капіталу як фактору економічного зростання. Так як же саме буде розвиватися ця критично важлива соціально-економічна категорія у близькому майбутньому? [32]

Постане питання переформатування наукових матеріалів та практичних занять як освітнього фактору формування та розвитку людського капіталу.

Розуміючи часові рамки наступного етапу розвитку людського капіталу (тобто акцентування уваги на необхідності формування певних часових рамок, за якими буде формуватися процес глобального розвитку теорії розвитку та накопичення людського капіталу), можна створити певний алгоритм цього процесу та визначити навички, які є критично важливими для процесу управління майбутніми ринками товарів та послуг, надалі розвивати нові потенційно важливі та релевантні знання та брати участь у створенні передових технологій. [32]

Аби уможливити вище описаний процес необхідно надалі йти в напрямку формування робочих місць майбутнього, глобальна економічна сфера повинна постійно систематизовано модернізувати технічну та професійну підготовку та

університетську освіту як для студентів, так і працівників. Директивні органи також повинні впроваджувати інновації та оновлювати той спосіб та процес: як навчальні програми навчають основним навичкам, які повинні бути закладені для інноваційного потенціалу в більш пізньому віці за допомогою творчих здібностей і навичок критичного мислення.

Окрім того, для подальшого розвитку економічної сфери світу та України та світового суспільства необхідно буде оновити системи освіти і професійної підготовки не тільки для підготовки дітей і дорослих до майбутньої зайнятості, а й для того, щоб вони стали соціально відповідальними громадянами. Нові технології могли б відкрити можливості для розширення доступу до освіти та оновлення навчальних програм з більшою частотою.

Необхідно переформовувати чинне трудове законодавство в Україні та світі для становлення нового етапу розвитку глобальної та локальної економічної сфери та застосовувати нові технології управління талантами для адаптації до нових потреб робочої сили [32].

З швидким розширенням діджиталізації та впровадженням нових технологій у всіх секторах регулювання праці необхідним є процес адаптування до нових форм роботи, а також до нових сигналів ринку праці. Нові формати роботи, такі як робота на онлайн-робочих платформах, вимагають нових форм регулювання і стандартів роботи в цифровій економіці [44].

В економіці цифрових платформ, а також в традиційній економіці останні тенденції призвели до поляризації заробітної плати, розриву між оплатою праці і продуктивністю, а також до зниження заробітної плати до рівня, при якому вона не може гарантувати базовий рівень життя в ряді ключових економік. Ці тенденції вказують на необхідність вивчення відповідної політики в області мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, яка може забезпечити працівникам можливість отримувати прибуток на основі їх навичок і закласти основу для ринку праці, що приносить користь людям і суспільству, а також фірмам і економіці. Ці ж цілі вимагають введення додаткового регулювання з плином часу, яке може забезпечити, щоб у дорослих було вільний час для

підтримки цивільних і сімейних зв'язків, а також суб'єктивного благополуччя [44].

Нові інструменти та технології можуть сприяти адаптації робочої сили та пропонувати рішення роботодавцям та державному сектору. Наприклад, такі інструменти, якщо ними добре управляти, можуть допомогти скоротити час, необхідний для отримання пільг і податків, або для моніторингу проблем різноманітності та інтеграції. Такі нові інструменти можуть також використовуватися для полегшення тягара урядової звітності, дозволяючи здійснювати нагляд за державним сектором, що вимагає більш низького рівня тягара приватного сектора.

Широкі державні інвестиції в охорону здоров'я та інфраструктуру догляду за дітьми та престарілими можуть підтримати майбутні більш інклюзивні економічні перетворення, пропонуючи при цьому численні соціальні вигоди. Наприклад, збільшення інвестицій в охорону здоров'я може досягти подвійної мети-зміцнення потенціалу систем охорони здоров'я, якого і без того не вистачало до пандемії, але також запропонувати додаткову область для збільшення зайнятості, особливо в недавно переоціненій "основній" роботі. Ці інвестиції можуть забезпечити готовність до нових надзвичайних ситуацій у галузі охорони здоров'я та сприяти більшій інтеграції шляхом розширення доступу до охорони здоров'я, особливо серед недостатньо обслуговуваного населення. Такі інвестиції також мають вирішальне значення для розширення економіки догляду як за молодими людьми, так і за літніми людьми. Масштаби державних інвестицій у цей сектор можуть принести значні додаткові дивіденди, приносячи велику користь суспільству та окремим особам, зокрема жінкам, які в даний час виконують більшу частину неоплачуваної роботи по догляду [44].

Використання технологій може підтримати зусилля з масштабування охорони здоров'я, а також інновації в пов'язаних з ними бізнес-моделях, відкриваючи можливість для більш високооплачуваної та якісної роботи для фахівців галузі охорони здоров'я. Наприклад, нові технології можуть допомогти працівникам по догляду за людьми похилого віку продовжити час, проведений

вдома, а не в будинку престарілих, і забезпечити системи раннього оповіщення про погіршення умов. Нові технології також можуть сприяти подальшому розширенню сфери охорони здоров'я за допомогою нових інструментів моніторингу та відстеження [32,44].

Висновки до розділу 3.

У цьому розділі було відображено практичну частину цієї роботи, яка мала на меті формування висновків щодо шляхів розвитку людського капіталу в Україні у майбутньому. Щодо цього питання можна сформулювати наступні висновки:

1. Як було нами неодноразово сказано, вплив державної влади на певні аспекти формування та розвитку людського капіталу є одним з найбільш критичних факторів. Але стає зрозумілим той факт, що цей вплив зменшується і у майбутньому може сформуватися у звичайну контролюючу функцію та функцію формування основ цього капіталу у суспільстві.
2. В той же час, відбувається поступове становлення важливості впливу саме приватних компаній на систему людського капіталу та окремих її аспектів. Приватні компанії починають розвивати власні засоби розвитку вмінь та навичок працівників та, зокрема, потенційних працівників. Останній засіб має на меті вплив на учнів та студентів задля формування майбутнього людського капіталу підприємства. І фактор дистанційної освіти можна розглядати, зокрема, як один із засобів цього процесу.
3. Питання мобільності людського капіталу буде нівельовано у певних видах діяльності, адже, через аспект поширення явища дистанційної праці, зникає необхідність у фактичній присутності працівника у певному місці, а наявний стан науково-технічного прогресу лише забезпечує процес нівелювання питання мобільності людського капіталу.

Саме у цьому векторі, на нашу думку, буде розвиватися людський капітал у найближчі роки, адже пандемія виявилася, як зазначав згаданий професор

Шваб, досить важливим приводом та каталізатором процесу перезапуску багатьох аспектів економічної сфери людства.

ВИСНОВКИ

Тема дослідження людського капіталу та аспектів його формування та накопичення в Україні та світі є досить актуальною, адже у сучасних соціально-економічних умовах кризи, яка викликана пандемією COVID-19, відбувається процес зміни вектору розвитку теоретичної бази щодо цього виду капіталу.

Через призму викладених теоретичних відомостей, було розглянуто основні аспекти формування людського капіталу та роль держави і приватного сектору у них. Були виокремлені наявні проблеми розвитку людського капіталу, які досить поширені в Україні та світі.

Проаналізувавши усі теоретичні відомості, можна виокремити такі важливі дані, які наведені нижче.

Людський капітал — це синтезована або розвинута з часом система практичних здібностей, робочих навичок, отриманих знань, мотиваційних елементів та стану здоров'я індивіда або сукупності індивідів, яка була створена через застосування інвестицій в окремі її елементи та застосовується у суспільній виробничій діяльності з прямим впливом на ріст прибутку власника цієї системи.

Концепцію людського капіталу можна розуміти як науково обґрунтований шлях розуміння соціальних та економічних процесів, які відбуваються у соціумі у частині синтезування та подальшого формування цього виду капіталу, систематизації задіяння, у процесі виробництва, ресурсів, що стосуються людей та самого людського потенціалу.

Сама концепція щодо людського капіталу та його особливостей сформувалась на базисах, які на той час відстоювала неокласичної школа економіки. Ця концепція базується на «методологічному фундаменті», який викладали такі науковці-економісти класичного напрямку у вісімнадцятому та дев'ятнадцятому століттях як: Т.Шульц, Г.Беккер, Адам Сміт, Девід Рікардо, П. Ромер, Р. Лукас, Джон Стюарт Мілль, Нассау Сеніор та велика кількість інших економістів-теоретиків.

Під поняттям процесу інвестування у цей вид капіталу розуміються різного виду дії щодо розширення кордонів людської професійної кваліфікації та необхідних для виробництва певного товару/послуги навичок, які, в свою чергу, підвищують рівень ефективності її праці. Усі види видатків на ці дії можна розуміти як певні інвестиції у людський капітал, адже основна мета цих дій полягає у тому, що через інвестиції очікується майбутня їх компенсація у вигляді підвищення прибутків через збільшення ефективності праці індивіда, в якого було проінвестовані засоби.

Через проведений розгляд та аналіз сучасних соціально-економічних умов становлення та розвитку людського капіталу в світі та, зокрема, в Україні можна сформулювати наступні висновки:

1. Сучасна підприємницька спільнота формує свої бізнес-моделі враховуючи зростаючу роль сфери освіти як основного фактору становлення людського капіталу. Через здійснення певних процесів розвитку системи освіти (як внутрішньовиробничої, так й зовнішньої) підприємство забезпечує свою потребу у наявності висококваліфікованих та здатних до подальшого розвитку працівників та робітників.
2. Зростає тенденція до розвитку медичного забезпечення працівників з боку підприємства. Практика медичного страхування, яке гарантує підприємство своїм працівникам, стало загальною практикою у транснаціональних корпораціях. Досить часто можна побачити приклади того, що певне підприємство має власний медичний центр, який забезпечує потреби працівників. Цей момент варто виокремити як новий етап розвитку засобів формування людського капіталу та його забезпечення всередині підприємства.
3. На сучасному етапі становлення людського капіталу в Україні та процесів, які пов'язані з ним, не можна сказати, що ситуація є позитивною, адже вплив соціально-економічної кризи та пандемії коронавірусу не є тими умовами, що мають сприяти розвитку

людського капіталу. Але, навіть за цих кризових умов, можна розгледіти певні тенденції розвитку, які будуть докладно викладені у наступному розділі у контексті практичної роботи.

4. Ситуація з сучасним станом людського капіталу є досить цікавою, але при цьому складною до розвитку, адже, за описаних раніше соціально-економічних умов у світі, відбувається планомірний розвиток та процес переосмислення базисів теорії формування та накопичення людського капіталу і тому неможливо розглядати питання наявної ситуації без урахування нових факторів, що з'являються майже кожен день.

Щодо шляхів розвитку людського капіталу в Україні у майбутньому можна сформулювати наступні висновки:

1. Як було нами неодноразово сказано, вплив державної влади на певні аспекти формування та розвитку людського капіталу є одним з найбільш критичних факторів. Але стає зрозумілим той факт, що цей вплив зменшується і у майбутньому може сформуватися у звичайну контролюючу функцію та функцію формування основ цього капіталу у суспільстві.
2. В той же час, відбувається поступове становлення важливості впливу саме приватних компаній на систему людського капіталу та окремих її аспектів. Приватні компанії починають розвивати власні засоби розвитку вмінь та навичок працівників та, зокрема, потенційних працівників. Останній засіб має на меті вплив на учнів та студентів задля формування майбутнього людського капіталу підприємства. І фактор дистанційної освіти можна розглядати, зокрема, як один із засобів цього процесу.
3. Питання мобільності людського капіталу буде нівельовано у певних видах діяльності, адже, через аспект поширення явища дистанційної праці, зникає необхідність у фактичній присутності працівника у певному місці, а наявний стан науково-технічного прогресу лише

забезпечує процес нівелювання питання мобільності людського капіталу.

Саме у цьому векторі, на нашу думку, буде розвиватися людський капітал у найближчі роки, адже пандемія виявилася, як зазначав згаданий професор Шваб, досить важливим приводом та каталізатором процесу перезапуску багатьох аспектів економічної сфери людства

Згідно усіх положень, які були викладені у цій роботі, на нашу думку, варто продовжувати дослідження питання розвитку людського капіталу в Україні. Адже, як неодноразово наголошувалось у роботі, людський капітал – це важлива передумова розвитку суспільства та усіх сфер його життєдіяльності (зокрема, економічної). Через розвиток людського капіталу йде процес розвитку усього суспільства та держави. І варто зазначити ще раз, що роль держави та приватних підприємців у цьому процесі є настільки ж важливою, як і роль самого працівника, який водночас є об'єктом та суб'єктом процесу розвитку людського капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойчик І.М Економіка підприємства: підручник. / І.М.Бойчик. – К.: Кондор -Видавництво, 2016. – 378 с.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ., сост. и науч. ред. Р.И. Капелюшников. Москва : ГУ ВШЭ, 2003. 672 с
3. Гавкалова Н. Л., Барка Зин М. Синтезированный капитал и модернизация общества / Н. Л. Гавкалова, М. Зин // Экономика развития. – 2012. – № 2. – С. 44–50.
4. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. И. Самыгин. – Ростов- на- Дону : Феникс, 2010. – 352 с.
5. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1(7). – С. 34-42.
6. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : Знання, 2001. - 254 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 2009. — 309с.
9. Дорошенко Л., Магера Н., Юрчишин В. В поисках инвестиционной привлекательности // Финансовые риски. – 2012. - № 4. – с. 100 - 107;
10. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика / пер. со 2-го англ. изд. Москва : Дело, 1998. 864 с.

- 11.Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування [Текст] : монографія / О. В. Захарова. — Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. — 376 с.
- 12.Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с
- 13.Ляш О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України//Економіка і регіон.-2008.-№3(18).-с.141- 145.
- 14.Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / за наук. ред. О.А. Грішнкової. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.
- 15.Кашуба Я. М. Корупція та відповідальність за корупційні діяння : навч. посіб. / Я. М. Кашуба. - Львів : ПАІС, 2007. - 110 с.
- 16.Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
- 17.Короленко Р. В. Теоретичні підходи до визначення поняття "людський капітал" / Р. В. Короленко // Інноваційна економіка. - 2013. - № 2. - С. 189-192
- 18.Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Воронеж. 2011. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=110> (дата звернення: 26.01.2021).
- 19.Левчук О.В. Управління інвестиціями у людський капітал: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.03/ О.В.Левчук; Нац. аграрний ун-т.- К., 2008.- 20 с.
- 20.Лех Тетяна Анатоліївна Людський капітал: концепція формування і розвитку в умовах становлення економіки знань [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01; Донец. нац. ун-т. - Донецьк, 2012. - 20 с.

21.Літвінов О. С. Ефективність відтворення нематеріальних ресурсів підприємства / О. С. Літвінов // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 6 (168). – С. 39-47.

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

23.Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. 388 с.

24.Родченко О. О. Формування та використання людського капіталу. Регіональний аспект / О. О. Родченко // Збірник наукових праць [Текст]. — 2011. — Т. 12. — Вип. 183 : Трансформаційні процеси в сучасній економіці. — С. 156— 161. — (Серія: Економіка).

25.Овчаренко Г.М. Конкурентоспроможність персоналу та її вплив на формування нематеріальних активів підприємства / Г.М. Овчаренко, С.В. Шабрацький.

26.Старовойт О.В. Економіка знань у стратегії інноваційного розвитку освіти: автореф. дис. канд. філ. наук: 09.00.10. К.: Нац. педагог. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2010. 186 с.

27.Стрехова С. В. Взаємозв'язок і взаємообумовленість елементів системи управління персоналом / С. В. Стрехова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №6. – С. 225–233.

28.Управление персоналом организации : учебник / Под. ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

29.Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 495 с.

30.Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення [Текст] : монографія / - Донецьк : Юго-Восток, 2008. - 287 с.

- 31.Шваб К. COVID-19: Великая перезагрузка [Электронный ресурс] / Клаус Шваб. – 2020. – Режим доступа до ресурсу: https://hub.kyivstar.ua/wp-content/uploads/2020/12/ksbd_46_covid_2.pdf.
- 32.From survive to thrive | The future of work in a post-pandemic world [Электронный ресурс] // Deloitte. – 2021. – Режим доступа до ресурсу: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-the-future-of-work-post-covid-19-poc.pdf>.
- 33.Index of economic freedom [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://www.heritage.org/index>
- 34.Investment in Human Capital The American Economic Review, Vol. 51, No. 1, (Mar., 1961), pp. 1-17.]
- 35.Lifecell [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://lifecell.com.ua/uk>.
36. Mill J. Principles of Political Economy. – L, 1920.
- 37.How Countries are Performing on the Road to Recovery [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf
- 38.HR4.0: Shaping People Strategies in the FourthIndustrial Revolution [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_Whitepaper_HR4.0.pdf
- 39.MSD Ukraine [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://www.msd.ua/home/>.
- 40.Nadella S. Shaping the Fourth Industrial Revolution / S. Nadella, N. Davis, K. Schwab., 2018. – 287 с.
- 41.Readiness for the Future of Production Report 2018 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf
- 42.Schwab K. Stakeholder Capitalism: A Global Economy that Works for Progress, People and Planet / Klaus Schwab., 2021. – (1st Edition).
- 43.Schwab K. The Fourth Industrial Revolution / Klaus Schwab., 2017.

44.Schwab K. The Global Competitiveness Report Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery [Электронный ресурс] / K. Schwab, S. Zahidi // World Economic Forum. – 2020. – Режим доступа до ресурсу:http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf.

45.The Future of Jobs Report 2020
[Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

46.The Global Competitiveness Report
[Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

47.Ubisoft Kyiv [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:
<https://www.ubisoft.com/en-US/studio/kyiv.aspx>.

48.UNIT.City [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:
<https://unit.city/about/>.

49.World Bank [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:
<https://www.worldbank.org/en/home>.

50.World Bank in Ukraine [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://www.worldbank.org/uk/country/ukraine/overview>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Pillar 1: Institutions.

Для визначення цього показника використовують наступні дані:

1.01 Організована злочинність

Відповідь на запитання опитування "У вашій країні, наскільки організована злочинність накладає витрати на бізнес?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки

1.02 Рівень вбивств

Кількість умисних вбивств на 100 000 населення

Джерела: Управління ООН з наркотиків та злочинності, Набір даних про вбивства 2019 (<https://data.unodc.org/>); Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Глобальні оцінки охорони здоров'я 2015 (<http://apps.who.int/abuse-info/>).

1.03 Поширеність тероризму

Цей показник складається з двох складових: кількості жертв тероризму (поранених та загиблих) та кількості терористичних атак протягом п'ятирічного періоду. Джерело: Розрахунки Всесвітнього економічного форуму на основі Національного консорціуму з вивчення тероризму та реакцій на тероризм (<https://www.start.umd.edu/>).

1.04 Надійність служб міліції

Відповідь на запитання опитування "У якій мірі у вашій країні можна покладатися на поліцейські служби для забезпечення правопорядку?" Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.05 Соціальний капітал

Оцінка за стовпом соціального капіталу в Legatum Prosperity Index, який оцінює соціальну згуртованість та залученість, громадські та сімейні мережі, політичну участь та інституційну довіру. Цей показник вимірює національну ефективність

за трьома напрямками: соціальна згуртованість та залученість, громадські та сімейні мережі та політична участь та інституційна довіра. Джерело: Legatum Institute, The Legatum Prosperity Index 2018 (<http://www.prosperity.com/about/resources>).

1.06 Прозорість бюджету

Оцінює обсяг та своєчасність бюджетної інформації, яку уряди роблять загальнодоступною.

Джерело: Міжнародне бюджетне партнерство, Відкрите опитування бюджету 2017 року (<https://www.internationalbudget.org/open-budget-survey/>).

1.07 Судова незалежність

Відповідь на запитання "Наскільки у вашій країні судова система незалежна від впливу уряду, приватних осіб чи компаній?" Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.08 Ефективність правової бази в оскарженні нормативних актів

Відповідь на запитання "Як у вашій країні приватному бізнесу легко оскаржувати державні дії та / або нормативні акти через правову систему?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання). 1.09 Свобода преси

Оцінка за світовим індексом свободи преси, який вимірює рівень свободи, доступний журналістам.

Індекс вимірює незалежність ЗМІ, якість інфраструктури, яка підтримує виробництво новин, а також інформацію та акти насильства проти журналістів. Він базується на двох джерелах: (1) база даних про рівень зловживань та насильства щодо журналістів та ЗМІ; та (2) опитування думок експертів щодо плюралізму, незалежності ЗМІ, самоцензури, прозорості та інфраструктури в кожній країні.

Джерело: Репортери без кордонів (RSF), Світовий індекс свободи преси 2019 (<https://rsf.org/en/world-press-freedom-index>).

1.10 Тягар державного регулювання

Відповідь на запитання "У вашій країні, наскільки обтяжливим є виконання компаніями вимог державного управління

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання). 1.11 Ефективність законодавчої бази при врегулюванні суперечок

Відповідь на запитання "Наскільки ефективно у вашій країні правова та судова система для вирішення спорів

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.12 Електронна участь

Оцінка за індексом електронної участі, який оцінює використання

Інтернет-служб для полегшення надання урядом інформації громадянам

Індекс електронної участі вимірює використання онлайн-сервісів

сприяти наданню інформації урядами громадяни ("електронний обмін інформацією"), взаємодія із зацікавленими сторонами ("електронна консультація") та участь у процесах прийняття рішень ("електронне прийняття рішень").

Джерело: Організація Об'єднаних Націй, Департамент економічних та соціальних питань, Опитування електронного уряду 2018: Налаштування електронного уряду для підтримки трансформації до стійких та стійких суспільств (липень 2018).

1.13 Частота корупції

Оцінка за індексом сприйняття корупції, який вимірює уявлення про корупцію у державному секторі.

Індекс узагальнює дані з ряду різних джерел, що дають уявлення діловим людям та експертам країн про рівень корупції у державному секторі.

Джерело: Transparency International, Індекс сприйняття корупції 2018 (<https://www.transparency.org/cpi2018>).

1.14 Права власності

Відповідь на запитання опитування «У вашій країні до наскільки захищені майнові права, включаючи фінансові активи? "

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.15 Захист інтелектуальної власності

Відповідь на запитання "Наскільки захищена інтелектуальна власність у вашій країні?" [1 = зовсім не; 7 = значною мірою]

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання). 1.16 Якість управління земельними ресурсами

Оцінка якості індексу управління земельними ресурсами, який оцінює надійність інфраструктури, прозорість інформації, географічне охоплення, вирішення земельних суперечок та рівний доступ до прав власності.

Індекс складається з п'яти складових: надійність інфраструктури, прозорість інформації, географічне охоплення, вирішення земельних суперечок та рівний доступ до прав власності.

Джерело: Група Світового банку, Doing Business 2019: Тренінг для реформ.

1.17 Сила стандартів аудиту та бухгалтерського обліку

Відповідь на запитання "Наскільки міцними у вашій країні є стандарти фінансового аудиту та звітності?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.18 Регулювання конфлікту інтересів

Індекс показника регулювання конфлікту інтересів, який вимірює захист акціонерів від зловживання директорами корпоративних активів в особистих інтересах

Індекс оцінює три виміри регулювання, що стосуються конфлікту інтересів: 1) прозорість операцій із пов'язаними сторонами, 2) здатність акціонерів подавати позов і притягувати директорів до відповідальності за власні справи, та 3) доступ до доказів та розподіл судових витрат у судовий процес акціонерів.

Джерело: Група Світового банку, Doing Business 2019: Тренінг для реформ.

1.19

Управління акціонерами

Оцінка за ступенем індексу управління акціонерами, який вимірює права акціонерів на корпоративне управління.

Індекс оцінює три виміри належного управління: (1) права акціонерів та роль у важливих корпоративних рішеннях, (2) гарантії управління, що захищають акціонерів від неправомірного контролю та закріплення правління, та (3) прозорість корпорацій щодо частки власності, компенсації, аудиту та фінансові перспективи.

Джерело: Дані Світового банку, Doing Business 2019: Тренінг для реформ.

1.20 Уряд, що забезпечує стабільність політики

Відповідь на запитання "Наскільки у вашій країні уряд забезпечує стабільне політичне середовище для ведення бізнесу?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.21 Реакція уряду на зміни

Відповідь на запитання опитування "Наскільки у вашій країні уряд ефективно реагує на зміни (наприклад, технологічні зміни, соціальні та демографічні тенденції, безпека та економічні виклики)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.22 Пристосованість законодавчої бази до цифрових бізнес-моделей

Відповідь на запитання опитування "Наскільки швидко у вашій країні адаптується законодавча база вашої країни до цифрових моделей бізнесу (наприклад, електронна комерція, спільна економіка, фінтех тощо)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.23 Довгострокове бачення уряду

Відповідь на запитання "Наскільки у Вашій країні існує довгострокове бачення уряду?" Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

1.24 Регулювання енергоефективності

Оцінює політику та правила країни щодо сприяння енергоефективності.

Джерело: Світовий банк / ESMAP, Політичні питання: регуляторні показники сталої енергетики (RISE) 2018 (<https://rise.worldbank.org/reports>, <https://rise.worldbank.org/scores>).

1.25 Регулювання відновлюваної енергії

Оцінює політику та правила країни щодо сприяння відновлюваній енергетиці.

Оцінка базується на результатах діяльності країни за семи показниками: законодавча база щодо відновлюваної енергетики; Планування розширення відновлюваної енергії; Стимулювання та регуляторна підтримка відновлюваної енергетики; Атрибути фінансових та нормативних стимулів; Підключення та використання мережі; Ризик контрагента; Ціни на вуглець; та моніторинг. Для отримання додаткової інформації див. [Https://rise.worldbank.org/indicators#pillar-renewable-energy](https://rise.worldbank.org/indicators#pillar-renewable-energy).

Джерело: Світовий банк / ESMAP, Політичні питання: регуляторні показники сталої енергетики (RISE) 2018 (<https://rise.worldbank.org/reports>, <https://rise.worldbank.org/scores>).

1.26 Діючі договори, пов'язані з навколишнім середовищем

Загальна кількість ратифікованих екологічних договорів

Цей показник вимірює загальну кількість міжнародних договорів із набору з 29, учасником яких є держава.

Джерело: База даних договору ELIS Міжнародного союзу охорони природи (МСОП)

Pillar 2: Infrastructure

2.01 Дорожнє сполучення. Оцінка за індексом дорожньої зв'язку, що вимірює середню швидкість та прямолінійність маршруту руху, що з'єднує 10 або більше найбільших міст, які разом становлять щонайменше 15% всього населення економіки.

Джерело: розрахунки Всесвітнього економічного форуму.

2.02 Якість дорожньої інфраструктури

Відповідь на запитання "Яка у вашій країні якість (обширність та стан) дорожньої інфраструктури?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування громадської думки (різні видання).

2.03 Щільність залізниці

Кілометри залізниці на 1000 квадратних кілометрів землі

Джерело: Дані Світового банку, база даних Світових показників розвитку

2.04 Ефективність поїздів

Відповідь на запитання опитування "Наскільки ефективними у Вашій країні (тобто частота, пунктуальність, швидкість, ціна) є послуги поїздного транспорту?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

2.05 Доступність аеропорту

Цей показник представляє інфраструктуру аеропорту

Для кожного аеропорту кількість місць, доступних для кожного пункту призначення, зважується за розміром аеропорту призначення (з точки зору кількості оброблених пасажирів). Потім зважені підсумки підсумовуються для всіх напрямків, а потім для всіх аеропортів країни, щоб отримати оцінку.

Джерело: Міжнародна асоціація повітряного транспорту (IATA) (дані, отримані за допомогою прямого зв'язку).

2.06 Ефективність послуг повітряного транспорту

Відповідь на запитання "Наскільки у вашій країні ефективні (тобто частота, пунктуальність, швидкість, ціна) послуги повітряного транспорту?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

2.07 Доступність до лайнерних суден

Оцінка за Індексом підключення лінійних судноплавств, який оцінює зв'язок країни з глобальними мережами судноплавства.

Індекс базується на п'яти складових сектору морського транспорту: кількості суден, їх вантажопідйомності, максимальному розмірі судна, кількості служб і кількості компаній, які розміщують контейнерні судна в портах країни.

Джерело: Конференція ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), ЮНКТАД, Відділ технологій та логістики (<http://stats.unctad.org/LSCI>, доступ 4 квітня 2019 року).

2.08 Ефективність послуг морських портів

Відповідь на запитання опитування "Наскільки ефективно у Вашій країні (тобто частота, пунктуальність, швидкість, ціна) є послуги морського порту (пором, човни)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

2.09 Доступ до електроенергії

Відсоток населення, яке має доступ до електроенергії

Доступ до електроенергії передбачає домогосподарство, яке має початковий доступ до достатньої кількості електроенергії для живлення основного пакета енергетичних послуг - як мінімум, кілька лампочок, освітлення для роботи (наприклад, ліхтарик), телефон.

Джерела: Міжнародне енергетичне агентство, World Energy Outlook 2018 (<https://www.iea.org/weo2018/>); Група Світового банку, База даних «Стійка енергія для всіх» (<https://datacatalog.Worldbank.org/dataset/sustainable-energy-all>, доступ 21 березня 2019 р.); національні джерела.

2.10 Якість постачання електроенергії

Втрати на передачу та розподіл електроенергії у відсотках від внутрішнього постачання

Джерело: Міжнародне енергетичне агентство, Центр енергетичних даних (дані, отримані безпосереднім зв'язком).

2.11 Вплив небезпечної питної води

Зважений за ризиком відсоток населення, що використовує небезпечну питну воду

Джерело: Інститут метрик та оцінки охорони здоров'я, Глобальний тягар хвороб 2017 (<http://www.healthdata.org/gbd/>).

2.12 Надійність водопостачання

Відповідь на запитання "Наскільки надійним у вашій країні є водопостачання (відсутність перебоїв та коливань потоку)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

Pillar 5: Health

5.01 Здорова тривалість життя

Кількість років, протягом яких новонароджене може розраховувати на хороше здоров'я з урахуванням смертності та інвалідності

Джерело: Інститут метрик та оцінки охорони здоров'я, Глобальний тягар хвороб 2017 (<http://www.healthdata.org/gbd/>).

Pillar 6: Skills

6.01 Середні роки навчання в школі

Середня кількість закінчених років навчання населення країни віком від 25 років, за винятком років, проведених за повторенням окремих класів.

Джерела: Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО); Центр демографії та глобального людського капіталу Вітгенштейна

(<http://www.oecw.ac.at/vid/dataexplorer/>, доступний через Каталог даних Світового банку).

6.02 Обсяг навчання персоналу

Відповідь на запитання опитування "У якій мірі компанії інвестують у навчання та розвиток співробітників

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

6.03 Якість професійної підготовки

Відповідь на запитання "Як у Вашій країні Ви оцінюєте якість професійного навчання?" Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

6.04 Набір навичок випускників

Середній бал наступних двох запитань опитування виконавчої думки: "У якій мірі у вашій країні випускники середньої освіти мають навички, необхідні бізнесу?" та "Наскільки у вашій країні випускники університету володіють навичками, необхідними бізнесу?" Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

6.05 Цифрові навички серед активного населення

Відповідь на запитання опитування "Наскільки у вашій країні активне населення володіє достатніми цифровими навичками (наприклад, комп'ютерними навичками, базовим кодуванням, цифровим читанням)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

6.06 Легкість пошуку кваліфікованих працівників

Відповідь на запитання опитування "Наскільки у вашій країні компанії можуть знайти людей, які мають навички, необхідні для заповнення вакансій?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

6.07 Тривалість шкільного життя

Загальна кількість років навчання у школі (від початкового до вищого), на яку може розраховувати дитина віку вступу до школи

Джерело: Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО), Інститут статистики ЮНЕСКО (UIS) (<http://data.uis.unesco.org>, доступ 18 квітня 2019 року).

6.08 Критичне мислення у навчанні

Відповідь на запитання "Як у Вашій країні Ви оцінюєте стиль викладання?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

6.09 Співвідношення учнів та викладачів у початковій освіті

Середня кількість учнів на одного вчителя

Джерело: Група Світового банку, Показники світового розвитку (<https://data.worldbank.org/>, доступ 18 квітня 2019 р.).

Pillar 12: Innovation capability

12.01 Різноманітність робочої сили

Відповідь на запитання опитування "Наскільки у вашій країні компанії мають різноманітну робочу силу (наприклад, з точки зору етнічної приналежності, релігії, сексуальної орієнтації, статі)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

12.02 Стан розвитку кластеру

Відповідь на запитання опитування "Наскільки поширені у вашій країні добре розвинені та глибокі кластери (географічна концентрація фірм, постачальників, виробників супутніх товарів та послуг та спеціалізованих установ у певній галузі

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

12.03 Міжнародні спільні винаходи

Кількість заявок на сімейні патенти із співавторами, розташованими за кордоном, на мільйон населення

Джерело: Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Лабораторія мікроданих НТІ: База даних інтелектуальної власності, (<http://oe.cd/ipstats>, травень 2019 р.).

12.04 Багатостороння співпраця

Середній бал наступних трьох виконавчих думок

Запитання для опитування: "Наскільки у вашій країні люди співпрацюють та діляться ідеями в компанії?"

"Наскільки у вашій країні компанії співпрацюють для обміну ідеями та інновацій?"

"Наскільки у вашій країні бізнес та університети співпрацюють над дослідженнями та розробками (НДДКР)?"

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

12.05 Наукові публікації

Вимірює кількість публікацій та їх цитати, виражені на рівні країни

Джерело: SCImago, Journal & Country Rank (<http://www.scimagojr.com/countryrank.php>, доступ 16 червня 2019).

12.06 Патентні заявки

Загальна кількість заявок на сімейні патенти на мільйон населення

Джерело: Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Лабораторія мікроданих НТІ: База даних інтелектуальної власності (<http://oe.cd/ipstats>, травень 2019 р.).

12.07 Витрати на R&D

Витрати на дослідження та розробки R&D, виражені у відсотках від ВВП

Джерело: Світовий банк, база даних Світових показників розвитку (<https://data.worldbank.org/>, доступ 24 квітня 2019 р.).

12.08 Визначність наукових установ

Вимірює популярність та статус приватних та державних дослідницьких установ.

Джерело: Розрахунки Всесвітнього економічного форуму на основі SCImago (<https://www.scimagoir.com/>, доступ 16 червня 2019 р.).

12.09 Вишуканість покупця

Відповідь на запитання "У вашій країні, на якій основі покупці приймають рішення про покупку?" [1 = базується виключно на найнижчій ціні; 7 = на основі вишуканих атрибутів продуктивності]

Джерело: Світовий економічний форум, опитування виконавчої думки (різні видання).

12.10 Заявки на використання товарних знаків

Кількість заявок на торгові марки на мільйон населення

Джерело: Всесвітня організація інтелектуальної власності, база даних статистики BOIB (<https://www3.wipo.int/ipstats/IpsStatsResultvalue>, грудень 2018 р.).

Labor Force

Свобода праці

Компонент свободи праці є кількісним показником, який враховує різні аспекти правової та нормативної бази ринку праці країни, включаючи нормативні акти щодо мінімальної заробітної плати, закони, що забороняють звільнення, вимоги про вихідну допомогу та вимірювані регулятивні обмеження щодо найму та відпрацьованого часу, плюс робоча сила рівень участі у силі як орієнтовний показник можливостей працевлаштування на ринку праці

Сім кількісних субфакторів однаково зважені, причому кожен субфактор враховується як одна сьома компонента свободи праці:

- Відношення мінімальної заробітної плати до середньої доданої вартості на одного працівника,
- перешкода найму додаткових працівників,
- суворість робочого дня,
- Складність звільнення надлишкових працівників,

- Законодавчо визначений термін попередження,
- обов'язкова вихідна допомога,
- Рівень залученості робочої сили.

При побудові оцінки трудової свободи кожен із семи субфакторів перетворюється на шкалу від 0 до 100 на основі наступного рівняння:

Оцінка субфактора = $50 \times (\text{середнє середнє значення} / \text{субфакторі})$

де дані про країну і обчислюються відносно середнього світового показника, а потім помножуються на 50. Потім середні показники за субфакторами усереднюються для кожної країни, отримуючи оцінку свободи праці в порівнянні з іншими країнами.

Просте середнє значення перетворених значень для семи субфакторів обчислюється для отримання загальної оцінки свободи праці в країні.

Джерела. Індекс спирається на такі джерела даних щодо свободи праці в порядку пріоритету: Світовий банк; Міжнародна організація праці, статистика та бази даних; Світовий банк, Показники світового розвитку; Відділ розвідки економіста, Country Commerce; Міністерство торгівлі США, Комерційний путівник по країнах; та офіційні державні видання кожної країни.

Human capital

Цей показник оцінює:

- Здатність реагувати на зміни на ринку праці (попит та пропозиція), спричинені Четвертою промисловою революцією
- Поточні можливості робочої сили застосовувати та використовувати нові технології у виробничих системах
- Здатність вирощувати правильні навички та талант у майбутній робочій силі за рахунок результатів освіти, залучення та утримання талантів

Додаток Б

Таблиця 1

База даних економетричного дослідження

countr y	gdp_ca pita	insti tutio n	Infrast ructure	heal th	skill s	Product market 2020	innovatio n_capibil ity	labor_ freedo m	huma n_capi tal
Albani a	5352,8 6	51,8 7	57,69	85,8 9	68,9 7	54,36	29,76	52,10	4,62
Algeri a	3948,3 4	45,5 3	63,79	82,7 6	59,0 7	45,79	34,38	50,50	3,58
Argent ina	10006, 15	49,8 5	68,29	83,8 0	72,2 5	46,96	41,75	46,50	4,94
Armen ia	4622,7 3	56,2 5	69,41	80,7 2	66,7 8	59,10	39,39	72,50	5,07
Austra lia	54907, 10	72,9 4	79,16	94,9 1	80,5 6	71,39	69,53	84,00	7,41
Austri a	50277, 28	73,5 4	89,03	95,1 2	79,3 5	66,07	74,47	68,30	6,78
Azerb aijan	4793,5 9	58,4 7	77,36	68,9 0	69,7 6	64,31	38,33	66,20	5,23
Bahrai n	23503, 98	62,9 0	78,39	86,9 0	68,7 1	65,11	38,72	71,10	5,60
Bangla desh	1855,7 4	45,9 4	51,14	72,0 7	46,0 9	47,03	30,67	68,40	3,38
Belgiu m	46116, 70	69,4 6	87,26	92,5 8	79,2 8	62,56	71,42	61,10	6,91
Botsw ana	7961,3 4	54,2 4	53,70	59,0 4	56,8 3	52,17	31,44	68,20	4,40
Brazil	8717,1 9	48,0 5	65,45	79,3 8	56,4 3	45,88	48,91	49,50	4,42
Bulgar ia	9737,6 0	56,8 0	71,33	77,7 3	67,9 4	55,69	44,95	68,10	5,07
Camb odia	1643,1 2	41,9 1	54,89	64,8 2	42,6 6	48,46	30,88	62,50	3,75
Camer oon	1497,9 1	43,7 3	40,08	45,2 8	47,7 5	48,51	30,79	50,10	3,18
Canad a	46194, 73	74,0 8	80,78	95,3 5	81,0 6	63,80	74,05	72,00	7,90
Chile	14896, 45	63,8 9	76,29	89,6 5	69,8 1	67,97	42,48	64,70	5,32

China	10261,68	56,78	77,91	87,79	64,10	57,56	64,82	64,40	5,57
Colombia	6432,39	49,25	64,31	94,99	60,48	52,70	36,44	78,00	4,60
Costa Rica	12238,37	57,13	68,74	93,23	68,95	59,38	40,30	55,00	5,67
Croatia	14853,24	51,77	78,22	85,69	63,47	53,16	37,76	44,00	4,92
Czech Republic	23101,78	60,89	83,81	85,64	72,88	57,34	56,92	77,60	6,50
Denmark	59822,09	77,40	87,09	92,59	85,69	66,91	76,21	86,20	7,30
Dominican Republic	8282,12	50,06	64,92	75,71	58,68	53,70	34,62	57,50	4,29
Egypt	3020,03	51,33	73,05	65,02	54,20	50,74	39,62	51,50	3,93
El Salvador	4187,25	39,84	61,02	78,12	48,44	53,94	27,92	52,30	3,45
Estonia	23659,87	70,23	75,77	84,46	79,36	61,97	52,10	57,30	6,52
Ethiopia	857,50	41,75	43,40	61,04	32,46	40,82	28,33	57,60	3,42
Finland	48685,85	81,22	83,40	93,05	85,70	66,31	75,81	50,30	7,34
France	40493,93	70,04	89,74	99,21	71,94	62,23	77,18	46,10	6,48
Georgia	4769,19	60,98	67,59	74,38	69,85	58,41	32,68	76,30	4,46
Germany	46258,88	72,39	90,21	92,33	84,18	68,20	86,83	53,00	7,49
Ghana	2202,12	54,39	46,64	53,25	52,17	53,21	32,86	59,30	4,06
Greece	19582,54	50,51	77,66	93,54	70,49	53,82	45,14	52,00	5,33
Guatemala	4619,99	42,45	55,85	73,96	51,38	58,99	31,55	48,40	4,02
Honduras	2574,91	43,79	57,40	77,83	49,52	55,32	30,64	31,50	3,73

Hong Kong SAR	48755,84	77,58	94,05	100,00	77,57	81,61	63,44	89,10	6,86
Hungary	16475,74	55,67	80,68	80,58	69,02	52,44	47,40	64,60	5,47
India	2104,15	56,75	68,09	60,53	50,45	50,39	50,94	41,20	4,66
Indonesia	4135,57	58,10	67,73	70,79	64,01	58,23	37,70	49,20	4,99
Ireland	78660,96	72,98	76,98	94,85	77,21	60,87	65,55	75,90	6,99
Israel	43641,40	65,64	83,04	98,07	79,63	61,80	74,17	64,40	6,83
Italy	33189,57	58,55	84,09	99,58	70,40	61,88	65,55	50,90	5,89
Japan	40246,88	71,67	93,16	100,00	73,28	70,36	78,31	78,70	6,03
Jordan	4330,33	59,82	67,45	86,65	67,15	55,83	38,78	52,50	5,50
Kazakhstan	9731,15	55,62	68,33	70,98	67,49	55,70	32,00	86,00	5,42
Kenya	1816,55	54,65	53,60	55,07	56,29	52,86	36,31	55,80	3,72
Korea (S)	31761,98	65,76	92,09	99,00	74,00	56,06	79,05	56,20	5,90
Kuwait	32031,98	55,58	68,37	96,08	61,33	57,86	30,30	62,20	4,75
Kyrgyz Republic	1309,39	49,02	55,82	73,27	58,58	48,03	26,19	79,60	4,15
Latvia	17836,36	59,28	76,01	76,82	76,25	58,61	42,42	72,40	5,63
Lebanon	7784,32	44,39	61,27	82,05	64,23	51,21	38,48	47,80	5,58
Lithuania	19455,45	63,26	77,02	76,04	75,68	56,33	47,07	76,50	5,87
Malaysia	11414,84	68,57	78,03	81,17	72,55	64,76	55,02	74,50	6,52
Mauritius	11203,54	64,70	68,70	77,43	60,64	64,46	38,06	60,20	5,15
Mexico	9863,07	48,29	72,45	81,96	58,25	57,69	43,58	58,40	4,45

Moldo va	4498,5 2	51,3 7	66,19	71,8 8	61,4 7	54,99	29,89	37,00	4,91
Mong olia	4295,2 4	49,7 6	56,56	63,3 0	56,5 5	50,03	32,33	75,70	4,53
Moroc co	3204,1 0	60,0 2	72,63	72,3 3	48,6 2	55,99	35,12	33,00	3,43
Nether lands	52447, 83	78,5 7	94,34	94,2 5	84,6 2	69,93	76,31	60,20	7,12
New Zealan d	42084, 35	78,7 8	75,53	90,7 8	82,1 1	71,96	60,65	86,70	7,38
Nigeri a	2229,8 6	41,4 3	39,71	47,2 0	40,1 0	51,58	32,17	84,00	3,67
Norwa y	75419, 63	76,9 2	75,80	94,4 9	83,7 7	60,87	68,02	57,40	7,75
Oman	15474, 03	62,3 5	80,50	80,6 8	71,5 4	63,12	41,24	56,90	5,11
Pakist an	1284,7 0	47,7 0	55,55	56,2 5	40,7 6	45,49	35,77	41,30	3,65
Panam a	15731, 02	51,4 1	69,47	92,0 1	58,4 6	59,23	37,31	43,30	4,90
Paragu ay	5414,8 0	44,2 8	59,83	81,4 0	50,8 0	54,61	22,41	29,00	3,99
Peru	6977,7 0	48,8 6	62,31	94,6 3	60,2 0	57,09	32,73	62,90	4,24
Philip pines	3485,0 8	49,9 8	57,83	65,5 8	63,7 4	57,75	37,96	57,40	4,59
Poland	15595, 23	56,4 3	81,15	83,8 0	72,1 1	58,12	49,65	62,00	5,66
Portug al	23145, 04	64,5 1	83,60	94,1 6	69,9 9	59,75	53,69	44,10	6,02
Roma nia	12919, 53	58,0 7	71,68	77,2 1	62,4 9	55,39	42,33	63,00	4,93
Russia n Federa tion	11585, 00	52,5 7	73,84	69,2 5	68,3 0	52,93	52,95	52,10	6,27
Saudi Arabia	23139, 80	63,1 9	78,06	82,2 5	75,3 5	64,92	50,55	63,30	5,21
Seneg al	1446,8 3	53,0 7	51,35	58,9 0	41,1 4	52,29	31,95	38,10	3,50
Serbia	7402,3 5	52,4 5	73,84	78,9 9	68,1 8	54,58	40,18	66,90	5,03

Singapore	65233,28	80,36	95,45	100,00	78,78	81,21	75,15	90,90	8,00
Slovak Republic	19329,10	56,28	78,55	82,28	69,88	52,70	46,27	52,60	5,32
Slovenia	25739,25	63,35	78,08	89,81	74,93	61,90	58,25	61,40	6,03
South Africa	6001,40	57,07	68,13	53,29	58,06	54,81	45,17	58,80	4,54
Spain	29613,67	65,07	90,31	100,00	71,56	61,00	64,32	57,70	5,90
Sweden	51610,07	75,20	84,01	96,64	83,73	66,29	79,10	53,80	7,51
Tanzania	1122,12	48,33	44,92	56,97	40,72	49,70	27,69	66,40	2,85
Thailand	7808,19	54,83	67,84	88,94	62,32	53,46	43,88	63,70	5,05
Tunisia	3317,54	52,97	62,74	85,34	59,60	52,44	32,64	49,80	4,12
Turkey	9042,49	53,89	74,27	87,12	60,81	54,11	44,51	49,20	4,45
Uganda	776,77	48,03	47,88	53,01	42,26	49,06	29,54	83,10	3,01
Ukraine	3659,03	47,85	70,34	65,59	69,92	56,52	40,11	48,30	5,79
United Arab Emirates	43103,32	73,26	88,49	72,18	70,61	71,74	52,34	81,30	6,62
United Kingdom	42300,27	74,42	88,89	91,57	81,91	64,61	78,15	73,10	7,48
United States	65118,36	71,17	87,90	83,02	82,47	68,55	84,15	87,90	7,91
Uruguay	16190,13	62,33	68,67	85,01	66,83	55,16	38,34	71,00	4,84
Vietnam	2715,28	49,82	65,92	80,55	56,96	53,99	36,80	62,50	4,48
Zambia	1291,34	45,17	43,27	47,28	47,63	48,58	28,57	47,00	3,14