

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

Кваліфікаційна робота

освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
ТА РОЛЬ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ»**

Виконав: студент 4-го року навчання,

Спеціальності

051 Економіка

Поздняков Андрій Андрійович

Керівник Гулевич О.Ю.

доктор економічних наук, доцент

Рецензент _____

(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК _____

«___» _____ 20___ р.

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	5
1.1. Поняття, характеристики та складові людського капіталу.....	5
1.2. Сутність теорії людського капіталу та її роль у глобальній економіці.....	8
1.3. Людський капітал як фактор конкурентоспроможності.....	11
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	14
2.1. Сучасні тенденції розвитку людського капіталу.....	14
2.2. Аналіз людського капіталу: вітчизняний і зарубіжний досвід.....	20
2.3. Людський капітал у світовій економічній конкуренції.....	25
РОЗДІЛ III. ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ГЛОБАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ВИМІРІ.....	28
3.1. Оцінка ефективності державних програм та стратегій з формування та розвитку людського капіталу у світі.....	28
3.2. Напрями вдосконалення політики з розвитку людського капіталу в глобальному економічному контексті.....	30
ВИСНОВКИ.....	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	35

ВСТУП

Актуальність теми. З еволюцією людини відбувалися і зміни в сферах людської життєдіяльності та взаємодії. Однією з таких сфер є економіка, яка поступово розвивалася із накопиченням людських знань. На сьогодні глобальна економіка знаходиться у стані невизначеності, та шлях її подальшого розвитку залежить від великої сукупності чинників. Одним з центральних чинників є людський капітал.

Важливість людського капіталу обумовлена тим, що, за своєю суттю, він є вираженням усіх поточних накопичених знань людської цивілізації. Тобто, без людського капіталу, як такого, подальший розвиток є неможливим через те, що всі наступні концепції тою чи іншою мірою ґрунтуються на напрацюваннях з минулого. Саме тому, можна сказати, що дана тема має постійну актуальність і будь-яке дослідження створює вагомий внесок у подальший розвиток поняття та концепцію людського капіталу.

Об'єктом дослідження є людський капітал у глобальній економіці.

Предметом дослідження у межах цієї роботи було обрано складові, тенденції, проблеми людського капіталу в контексті трьох рівнів: особистісного, мікро- та макрорівня.

Мета роботи полягає у дослідженні теоретичних та практичних аспектів проблеми формування та розвитку людського капіталу в глобальній економіці.

Для досягнення визначеної мети були поставлені та вирішені наступні завдання:

- визначити суть поняття людський капітал, його основні характеристики та складові;
- розкрити сутність теорію людського капіталу та її роль у глобальній економіці;
- розглянути людський капітал як фактор конкурентоспроможності;

- з'ясувати сучасні тенденції розвитку людського капіталу;
- проаналізувати вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку людського капіталу;
- обґрунтувати роль людського капіталу в світовій економіці;
- оцінити ефективність державних програм та стратегій з формування та розвитку людського капіталу у світі;
- визначити та обґрунтувати напрями вдосконалення політики з розвитку людського капіталу в глобальному економічному контексті.

Методи дослідження. Для вирішення зазначених завдань були застосовані декілька загально-наукових методів. Зокрема, при дослідженні теорії людського капіталу були застосовані історичний та логічний методи. При аналізі тенденцій та міжнародного досвіду основними були методи індукції та дедукції, узагальнення, синтезу, а також порівняльний аналіз. Аналогічні методи були використані в останньому розділі роботи при пропонуванні рекомендації з удосконалення державних політик.

Практичне значення одержаних результатів. Основні положення третього розділу цієї роботи можуть бути використані у розробці політики з людського розвитку, державної політики зайнятості населення України, а також, політики з реформування освіти в Україні.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Поняття, характеристики та складові людського капіталу

Зважаючи на те, що людський капітал є важливою категорією в економічній теорії, перш за все, необхідно чітко визначити його сутність. Вчені Теодор Шульц та Гері Беккер, які є основоположниками теорії людського капіталу в економіці, сформулювали основне визначення терміну “людський капітал” як сукупності знань, умінь, навичок, мотивацій, добробуту та здоров’я індивіда, які використовуються ним у виробничих та споживчих цілях. Значущим є також і те, у яких масштабах людський капітал розглядається, адже розуміння його сутності відповідно до цього може значно змінюватися. Зокрема, за О. Грішновою визначення диференціюється залежно від рівня дослідження:

“_ на особистісному рівні ЛК — це знання, навички, здоров’я та інші продуктивні характеристики людини, які вона використовує в економічній діяльності;

_ на рівні підприємства людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні компетенції всіх працівників підприємства, а також його здобутки у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу;

_ на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в освіту, професійну підготовку, оздоровлення, тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни. Цей рівень включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян країни (за виключенням повторного рахунку)” [2, с. 75]. Центральним поняттям у такому розподілі є індивідуальний людський капітал, який є фундаментом для наступних рівнів, які виникають через об’єднання носіїв знань у більші групи, на кшталт працівників однієї компанії, представників певної виробничої галузі, громадян однієї країни, і, нарешті, всього людства.

Головні складові людського капіталу походять, власне, з визначення, яке було надано вище. Таким чином, для наочної демонстрації можна ввести таку схему.

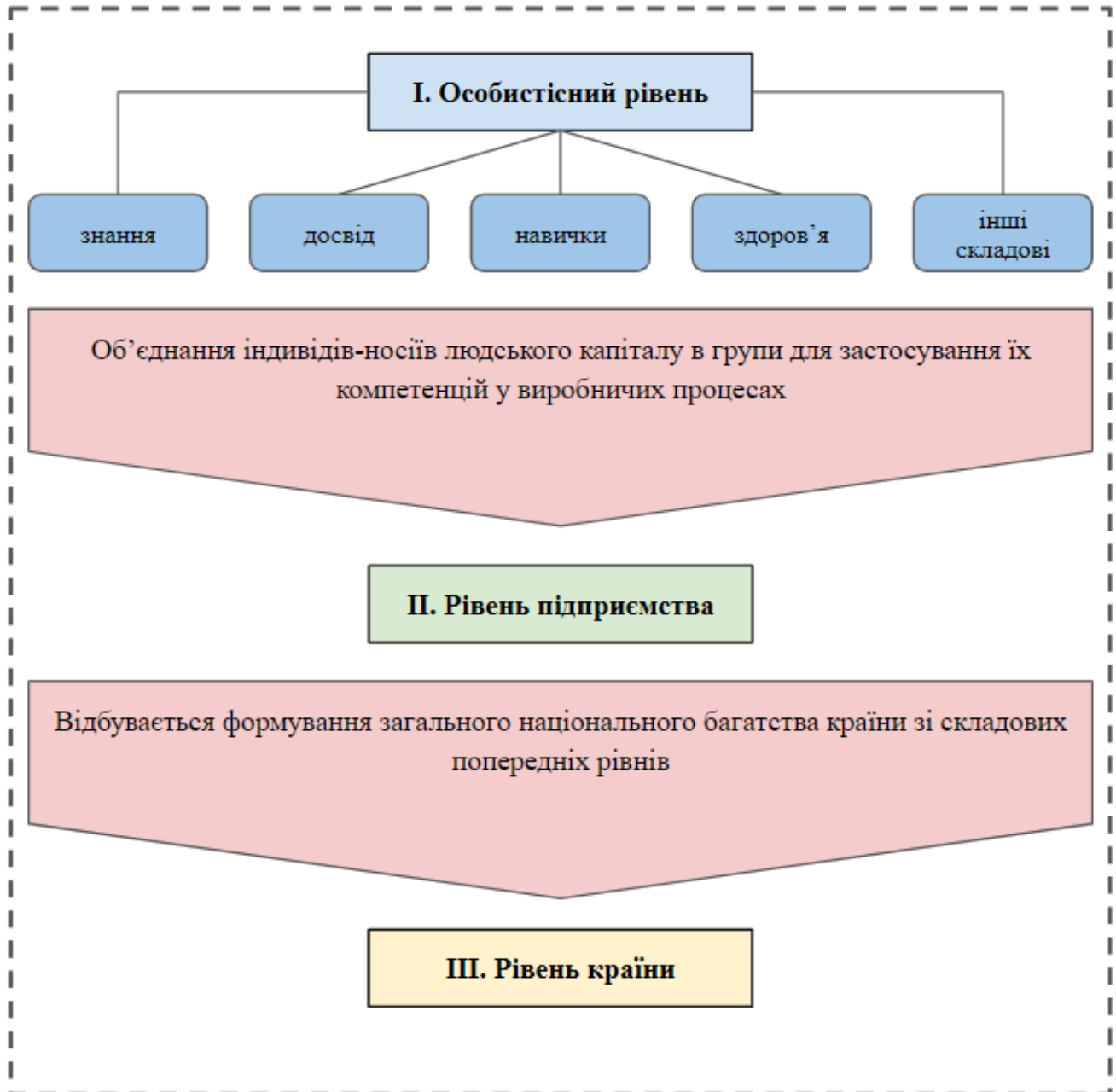


Рис. 1.1. Складові людського капіталу на різних рівнях

Джерело: розроблено автором на основі джерела [6, с. 98-100]

Проте, важливо зазначити, що саме людина, яка є носієм характеристик, є невіддільною частиною людського капіталу, оскільки процес використання таких знань був би неможливим без її існування.

У розрізі економічної теорії, людський капітал слід трактувати як один з видів традиційного капіталу, однак абсолютно унікального; такого, який наділений своєрідними відмінностями.

Першою і головною відмінністю людського капіталу від інших видів є його невідчужуваність. Тобто виробництво може відбутися лише за умови наявності носія знань, який може застосувати такі знання для створення матеріальних цінностей. Інші ж види капіталу, навпаки, мають здатність швидкої трансформації та одномоментного переходу від одного власника до іншого, зберігаючи при цьому свою вартість.

Другою відмінністю можна вважати специфіку використання людського капіталу. Вона полягає в тому, що конкретні знання можуть бути використані лише на окремих виробництвах. Наприклад, людина, яка здобувала економічну освіту, навряд чи зможе використати отримані знання для біологічних досліджень. У той же час, фізичний капітал є більш гнучким та може безперешкодно перетікати з одного виробництва на інше. Гроші, як одна з форм фізичного капіталу, демонструє це найкраще. Продовжуючи попередню аналогію, очевидним є той факт, що гроші мають високу цінність як для економіста на підприємстві, так і для біолога в лабораторії.

Найбільш різючу різницю між людським капіталом та іншими видами складає людський фактор, який полягає у тому, що носій певних знань є абсолютно незалежним і самостійним суб'єктом, який наділений правами та свободами, і діє у власних інтересах. Тут виникає проблема із тим, що результати інвестування, нагромадження та віддачі людського капіталу є абсолютно непередбачуваними для власників компаній, які зацікавлені найняти конкретну особу-носія.

Інвестування у фізичний капітал дає можливість точно спрогнозувати норму прибутковості, терміни повернення інвестованих коштів тощо, тоді як при інвестуванні у людський капітал аналогічні показники розрахувати неможливо.

Під інвестуванням в людський капітал з точки зору підприємця слід розуміти вкладення грошових коштів у освіту, навчання, підвищення кваліфікації та інші засоби розвитку людського потенціалу. У цьому випадку інвестор, котрий витрачає кошти на підвищення рівня компетенцій своїх працівників, може отримати додаткову віддачу у вигляді вищої продуктивності праці, вищої кінцевої якості продукції та/або послуг, а також збільшення доходів компанії. Однак, віддача від таких інвестицій буде діяти до тих пір, поки працівник, який надбав спеціальні кваліфікації, працюватиме саме на цьому підприємстві. Він може прийняти пропозицію іншого роботодавця, звільнитися, вийти на пенсію у будь-який момент своєї діяльності, що власне і робить інвестування у людей непрогнозованим. Виникає досить унікальна ситуація, коли від інвестицій виграє носій людського капіталу, отримуючи заробітну плату, а інвестор гарантій на це немає, так як втримати працівника на цьому робочому місці він не може. Фізичний капітал в цьому плані є “надійнішим”. Для прикладу, обладнання, яке знаходиться на балансі підприємства, буде слугувати до досягнення ліквідаційної вартості та/або продажу. Отже, відповідні ризики втрати інвестицій в удосконалення такого обладнання неможливі.

Незважаючи на такі відмінності, саме людський капітал є основним рушієм цивілізаційного та економічного прогресу. Про це свідчить навіть факт існування інших видів капіталу, як таких, адже, той самий, верстат не з’явився сам по собі, а земля, як одна з форм капіталу, не мала б жодної цінності, якби люди попередньо не навчилися використовувати її для задоволення потреб. Завдяки безперервному навчанню та імплементації нових знань на практиці, розвиток людини і відбувається. Саме тому, на протигагу іншим факторам людський капітал і є центральним елементом глобальних змін.

1.2. Сутність теорії людського капіталу та її роль у глобальній економіці

У теорії людського капіталу головними фундаторами вважаються вчені другої половини ХХ століття, Теодор Шульц та Гері Беккер, які були одними з

перших дослідників людського капіталу не тільки як окремої категорії, а і в рамках глобальної економіки.

Попри те, що людський капітал є молодим поняттям, сутність того, що воно описує існує вже протягом тисячоліть. Весь прогрес людства від стародавніх часів і донині є прямим застосуванням людського капіталу в усіх сферах життєдіяльності. Втім, досить значущим є факт того, у який спосіб такий прогрес відбувався. До другої половини XIX століття, рабство, у тій чи іншій формі, було панівною формою експлуатації праці. Людина, яка працювала розглядалася радше як інструмент, аніж як повноцінний носій знань та навичок. Відповідно до такої кон'юнктури, розвивалися і тогочасні економічні та соціальні теорії. Після відміни рабовласницьких законів у більшості світових країн, світове суспільство почало лібералізуватися. Погляди на звичні речі змінювалися, люди встановлювали абсолютно нові зв'язки та форми співпраці. Аналогічно рухалася економічна теорія, тепер працівника не прирівнюють до інструмента, а відділяють його працю від нього самого та оцінюють виключно її. З активним рухом індустріалізації та машинізації, праця людини прирівнювалася до машинної. Про це, зокрема, каже Т. Шульц у науковій праці "Investment in Human Capital": "Нездатність чітко розглядати людські ресурси як форму капіталу, як вироблений засіб виробництва, як продукт інвестицій, сприяло збереженню класичного уявлення про працю як здатність виконувати ручну роботу, що вимагає мало знань і навичок, здатність, якою, згідно з цим уявленням, робітники наділені приблизно однаково. Це уявлення про працю було хибним у класичний період, і воно є явно неправильним зараз. Підрахунок осіб, які можуть і хочуть працювати, і розглядати такий підрахунок як міру кількості економічного фактора не є більш значущим, ніж підрахунок кількості всіх видів машин для визначення їх економічної важливості або як запасу капіталу або як потік виробничих послуг" [3, с. 3]. У такий спосіб відбулася зміна уявлення про те, яке місце займає індивід та його праця всередині економічної системи.

У рамках цієї нової парадигми, слід розглянути основні чинники, які впливають на працівника. Згідно з Г. Беккером, одним з ключових факторів у даному контексті є родина носія людського капіталу. Приблизно одну четверту частину життя, людина цілком і повністю залежить від найближчих оточуючих. У той же час, перші 20-30 років життя - це саме той етап, коли індивід формується як особистість, інтенсивно набуває знання, напрацьовує навички та вміння. Отже, існує пряма залежність між тим, наскільки розвиненим носієм людського капіталу може бути із тим, наскільки благополучною та успішною є його родина. Ті, хто походять з проблемних сімей найчастіше мають перешкоди на шляху до здобуття знань і у дорослому віці виконують низькоінтелектуальну, фізичну працю. Обернена ситуація відбувається для дітей з благополучних родин. Тут варто зазначити, що головною причиною є не лише фінансова неспроможність, а й брак допомоги з боку родини, як найближчих людей на підтримку і думку, яких особа зважає найбільше.

Звідси впливає наступний фактор - соціально-економічний стан країни походження індивіда. Навіть народившись у благополучній родині, перед людиною можуть бути закриті можливості стати носієм людського капіталу високої якості. Зокрема, треба враховувати такі показники як середній рівень життя, демографічний стан населення, доступ до медицини і т. д.

Іншою складовою, яка служить суттєвим фактором впливу, є науково-технічний прогрес. У якості прикладу можна розглянути розвинені країни азійського регіону, які також виокремлював Г. Беккер. Він виділяв “азійських тигрів” як ілюстрацію країн, що ставали конкурентоспроможними саме завдяки висококваліфікованій та сумлінній робочій силі, яка, своєю чергою, продукувала високі науково-технічні досягнення. Їх стрімкий розвиток відбувався без доступу до сировинних ресурсів та з дискримінацією з боку Заходу.

Таким чином, суть теорії людського капіталу поступово змінюється відповідно до нових цивілізаційних формацій, а уявлення дослідників щодо того, яку ж саме роль виконує людина у виробничих процесах трансформується. Вчені

визначають інвестування в людський капітал як центральний елемент теорії, і використовують, наприклад, показник доходів на душу населення як найбільш ефективний з точки зору оцінки людського капіталу, адже, як ми вже з'ясували інвестиції у людський капітал сприяють збільшенню доходів носія цього капіталу. Окрім цього, вважається, що інвестиції у людський капітал на особистісному рівні є чиненайрентабельнішими в умовах сьогодення.

1.3. Людський капітал як фактор конкурентоспроможності

Розуміючи головні аспекти формування та розвитку людського капіталу, очевидним є той факт, що людський капітал впливає на конкурентоспроможність економіки в рамках якої він діє.

Перш за все, як уже зазначалося раніше, коли відбувається залучення людського капіталу на підприємства це сприяє збільшенню доходів як підприємства, так і самого носія людського капіталу. Це, своєю чергою, породжує наступну закономірність - більше залучення людського капіталу означає ріст національної економіки. Виникає розподіл людського капіталу на декілька рівнів.

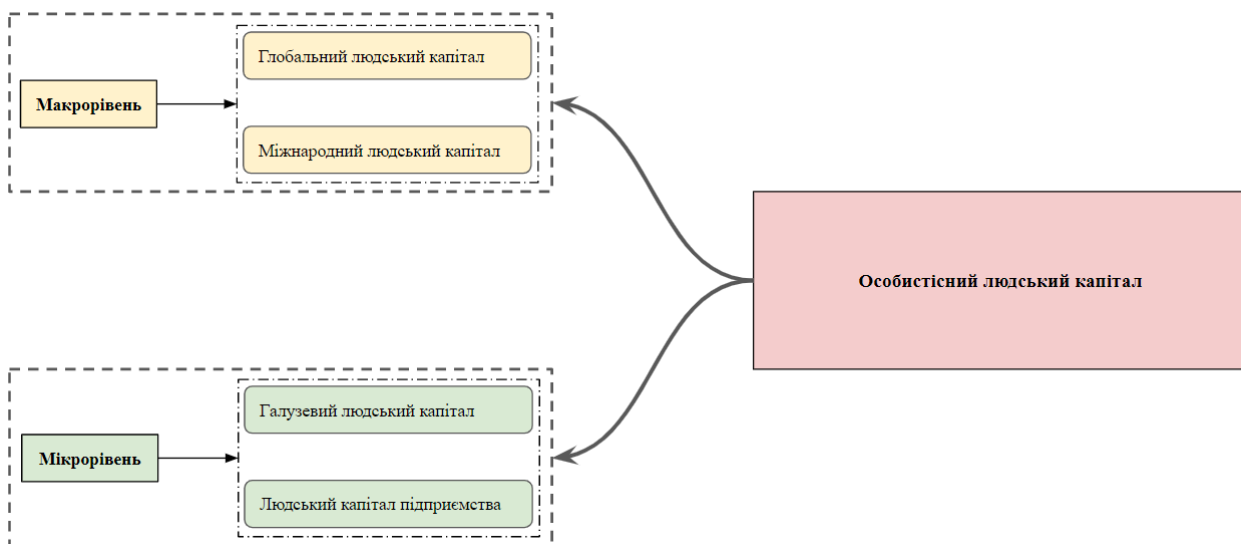


Рис. 1.2. Рівні людського капіталу у розрізі конкурентоспроможності

Джерело: розроблено автором на основі джерела [2, с. 3; 6, с. 2]

Першим є мікрорівень: тут фірми і компанії у межах однієї країни конкурують між собою, намагаючись найняти висококваліфіковану робочу силу. Серед традиційних методів “боротьби” за таких працівників можна виділити високу заробітну плату, гнучкий графік роботи, оплачувана відпустка тощо.

Другий - макрорівень: подібна конкуренція відбувається на рівні держав. Мобільність людського капіталу на мікрорівні є вищою, і носії людського капіталу, і впливати на них підприємства значно важче. У випадку з макрорівнем, стратегія має бути дещо інша, адже для держави важливо не лише втримати людський капітал, а і заохочувати його з-за кордону. Держава має забезпечувати високий рівень життя населення, проводити ефективну соціальну політику, підтримувати належний рівень економічної активності. Втім, слід зазначити, що дуже часто ці рівні переплітаються між з собою. Наочним прикладом цього може бути діяльність великих американських та європейських транснаціональних корпорацій у країнах, що розвиваються. З реального життя бачимо, що саме розвинені країни з високими показниками доходів на душу населення служать своєрідним хабом для активних носіїв людського капіталу.

Цікавим є також той факт, що передовими галузями розвитку таких держав, є такі, що безпосередньо пов’язані з наукою і технікою. Зокрема, за даними Наукової Ради США, Сполучені Штати займали перше місце у світі за показником “Глобальні дослідження та розробки” у 2019 році з часткою 27% [4]. У той же час, інформація на сайті Американської Міграційної Ради свідчить, що у тому ж році, 23% працівників STEM (галузі науки, технологій, інженерії та математики) були мігрантами з інших країн [5].

Окремою фундаментальною категорією представлений людський капітал поодинокого індивіда, адже без його участі поява інших рівнів є неможливою. Можна розглянути дані наведені у параграфі вище в якості прикладу. Інформація вказує на те, що Сполучені Штати Америки є країною з досить великою часткою кваліфікованої робочої сили у науково-технічних галузях, а отже, і високим ступенем людського капіталу на мікрорівні. Отож, можна припустити, що

особистісний людський капітал у цій країні є також розвиненим. Це, зокрема, підтверджується високим відсотком випускників науково-технічних галузей.

Таблиця 1.3

Динаміка кількості випускників спеціальностей STEM відносно загальної кількості випускників, за сертифікатними програмами

Академічні роки	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Загальна кількість випускників на навчальному ступені бакалавра	1,920,750	1,956,114	1,980,667	2,013,086	2,038,062	2,066,445
Кількість випускників STEM на навчальному ступені бакалавра	354,794	376,869	395,235	412,962	429,352	437,302
<i>Відсоткове співвідношення</i>	<i>18.47%</i>	<i>19.27%</i>	<i>19.95%</i>	<i>20.51%</i>	<i>21.07%</i>	<i>21.16%</i>
Загальна кількість випускників на навчальному ступені магістра	785,757	804,542	820,242	833,792	843,531	866,899
Кількість випускників STEM на навчальному ступені магістра	129,142	139,282	140,255	138,192	142,799	146,573
<i>Відсоткове співвідношення</i>	<i>16.44%</i>	<i>17.31%</i>	<i>17.10%</i>	<i>16.57%</i>	<i>16.93%</i>	<i>16.91%</i>

Джерело: розроблено автором на основі даних з джерел [7; 8]

Показники наведені у таблиці свідчать про те, що частки студентів галузей STEM є співвідносними з даними, що описують відсоток працівників аналогічних галузей. Таким чином, прослідковується деяка залежність між якістю людського капіталу представленого на різних рівнях, однак, при цьому, фактори впливу мають бути постійними, тобто не доцільно було б порівнювати людський капітал у країнах з різним рівнем розвитку та економічної стабільності.

Можна сказати, що людський капітал як фактор конкурентоспроможності є комплексним явищем, яке слід оцінювати роздільно у межах національної економіки, на глобальному та індивідуальному рівнях, але і не забувати про їх взаємозалежність. Окремо, слід зазначити про конкуренцію в межах кожного з рівнів. Якщо ж у мікроекономіці, конкуренція за носіїв людського капіталу більше схожа на змагання між компаніями, як і за будь-який інший ресурс, то на

макрорівні це значно ускладнюється додатковими факторами, такими як: поточне становище країни, рівень НТП та інновацій і т. п. На особистісному ж рівні, лише самим індивідом визначається те, наскільки він готовий бути конкурентоспроможним: те скільки часу він готовий приділяти навчанню, отриманню додаткових компетенцій, набуттю нових навичок.

Отже, у розділі було описано складові, основні характеристики та проблеми людського капіталу. Окремо слід зазначити про важливість розгляду цієї категорії в розрізі трьох рівнів: особистісному, мікро- та макрорівнях. Було надано увагу теорії людського капіталу, центральним елементом якої є інвестування. Крім того, людський капітал було проаналізовано як фактор конкурентоспроможності.

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

2.1. Сучасні тенденції розвитку людського капіталу

Кажучи про сучасні тенденції розвитку людського капіталу, треба виділити разючі світові трансформації, які відбуваються впродовж останніх десятиліть. Глобалізація, діджиталізація, інноваційний розвиток — це лише декілька тенденцій, які є домінуючими в сьгоднішньому світовому суспільстві. Розглянемо їх докладніше.

Панівною серед інших є глобалізація. Відповідно до визначення з Великої Української Енциклопедії під глобалізацією розуміють «процес всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції й уніфікації» [9]. Завдяки своїй масштабності та всеосяжності, глобалізація також суттєво вплинула на людський капітал. У рамках цього дослідження, такий вплив буде розглянуто, перш за все, з економічної точки зору.

Слід сказати, що активна стадія глобалізації почалася на початку 1990-их років після закінчення Холодної війни та розпаду СРСР і триває донині. Отже, для порівняння того, як змінився людський капітал, необхідно порівнювати його стан на початку й наприкінці зазначеного періоду. Досить наочною демонстрацією буде динаміка кількості транснаціональних корпорацій у світі. Зокрема, у 1995 році кількість світових ТНК становила 38 541 материнська компанія; 251 450 іноземних філій. Уже в 2010 році їх кількість зросла більш ніж утричі. Тогорічна кількість материнських компаній склала 103 786, а іноземних філій було 892 114 [10, с. 57]. Таке зростання лише за 25 років свідчить про те, що процеси глобалізації із часом лише посилюються, і світова інтеграція стає щільнішою. Для людського капіталу це означає позитивні зрушення, адже заходячи на нові національні ринки, іноземні корпорації створюють додаткову пропозицію праці для громадян країни. Носії людського капіталу покращують свої знання, вивчаючи

не тільки особливості виробничих процесів ТНК, а і, наприклад, мови для покращення комунікаційної складової, а також, розвиваючи спільну виробничу культуру. У такий спосіб формуються сильні міжнародні зв'язки між представниками різних країн.

Окрім цього, зміни людському капіталі під впливом глобалізації можна проілюструвати через зміни обсягів світової торгівлі. Припускаючи, що ріст обсягів торгівлі напряму залежить від залученості людського ресурсу, а отже, і людського капіталу, можна знайти підтвердження тому, що глобалізаційні процеси протягом останніх 30-их років призвели до позитивних змін у людському капіталі.



Рис. 2.1. Динаміка ВВП та обсягів світової торгівлі в період з 1995 до 2020 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних із джерел [12; 13]

Однак, важко з упевненістю сказати, що така тенденція залишиться в майбутньому. Світові потрясіння, які відбулися впродовж останніх років і продовжуються (пандемія CoVID-19, повномасштабна війна України з рф, напруження відносин США та Китаю), можуть значно змінити курс людського

розвитку в майбутньому. Одним із можливих варіантів вважають перетворення поточних економічної та соціальної формацій на щось абсолютно нове.

Іншою вагомою тенденцією, яку не можна не виокремити, є цифрова трансформація. Сьогодні, не залишилося майже жодної сфери людської діяльності, яка б не була частково або повністю діджиталізована. Це, зокрема, демонструє і стрімкий ріст кількості користувачів Інтернету.

Частка населення, що користується Інтернетом

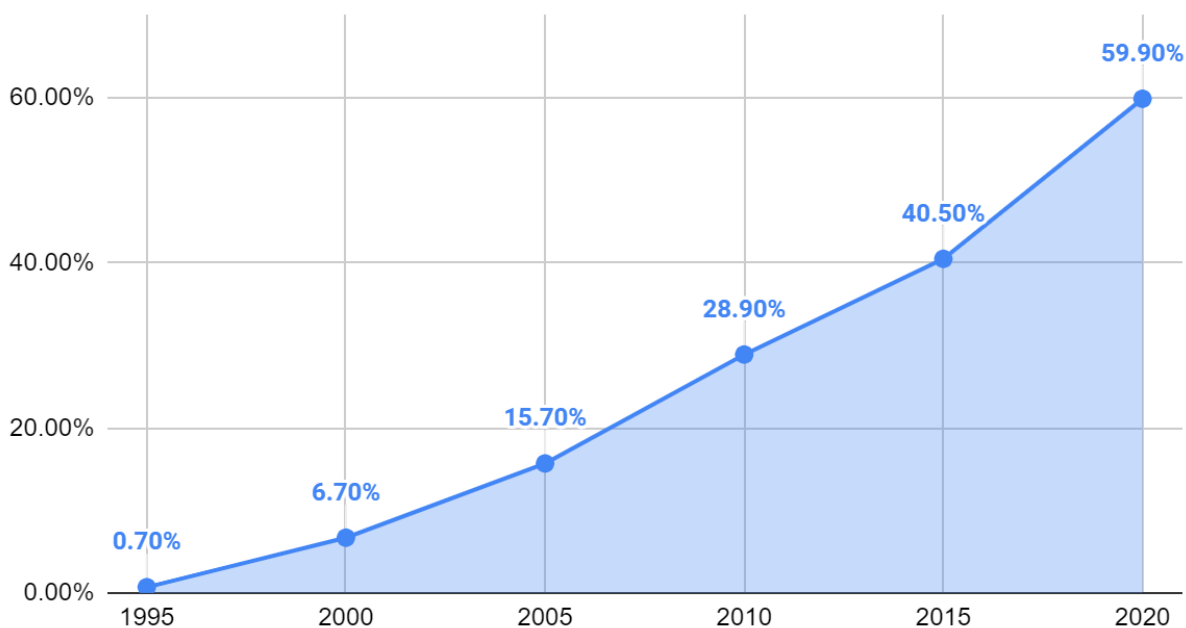


Рис. 2.2. Відсоток користувачів Інтернету від загальної світової популяції в період з 1995 по 2020 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних із джерел [15]

Приріст користувачів у майже 60 % за 25 років демонструє те, наскільки значущим є поступовий перехід у віртуальний світ. Але, важливим є також той факт, у який спосіб інтернет використовується для того, щоб зрозуміти який вплив це має на людський капітал. Згідно з авторами статті «Information Platforms and the Global Network Economy», 47 % онлайн-користувачів використовують Інтернет для знаходження інформації різного роду, у той час, як 6,7 % використовують його виключно для навчання та тренування (дані за 2020 р.). Водночас, росте й

кількість користувачів соціальних мереж, що можна охарактеризувати як розважальний елемент Інтернет-користування. Кількість активних учасників соціальних платформ у 2020 році склала майже 4 мільярда людей. На противагу тому, що глобальна мережа, по суті, є найбільшим у світовій історії джерелом різноманітної інформація, яка може бути використана для набуття нових знань та навичок, людство надає перевагу розважальній складовій, яку містить Інтернет.

Але Інтернет є лише частиною цифрової трансформації, і слугує платформою для інших. Однією з таких є загальна технологічність. Сьогодні, навіть простий похід у магазин був би справжнім видовищем для людей, які жили 30 років тому. Використання найрізноманітніших технологій як у буденному, так і професійному житті із часом лише збільшується, відбувається поступова відмова від старих аналогів, що змушує суспільство підлаштовуватися та навчатися відповідно до поточних умов. Зокрема, можна навести приклад із пандемією коронавірусу. Після введення карантину в багатьох країнах світу, люди почали активно переходити на дистанційний формат роботи. У глобальних масштабах, цей перехід відбувся досить швидко та успішно — з'ясувалося, що, здебільшого, поточних знань людства цілком достатньо, щоб забезпечити ефективні процеси виробництва у віддаленому форматі.

Таким чином, тенденція діджиталізації є дещо контраверсійною, адже, з одного боку, прогрес технологій відбувається з блискавичною швидкістю, і, у принципі, людство, так чи інакше, намагається втримати цей темп. Проте, із розвитком технологій, людина також відкрила можливість використання таких технологій для розваг. І, на жаль, у поточному варіанті ця тенденція виглядає невтішно, адже більшість людей використовують діджитал-світ у розважальних цілях.

Третьою, але не менш суттєвою, тенденцією є інноваційний розвиток. У контексті цієї роботи інноваційний розвиток треба розуміти зростання таких провідних напрямів як роботизація, дослідження штучного інтелекту та машинне навчання. Явище роботизації є найбільш впливовим на людський капітал серед

зазначених, адже метою роботизації є, перш за все, заміна людини в тих професіях, де це є можливим.

Розмір ринку індустриальних роботів, млрд дол.

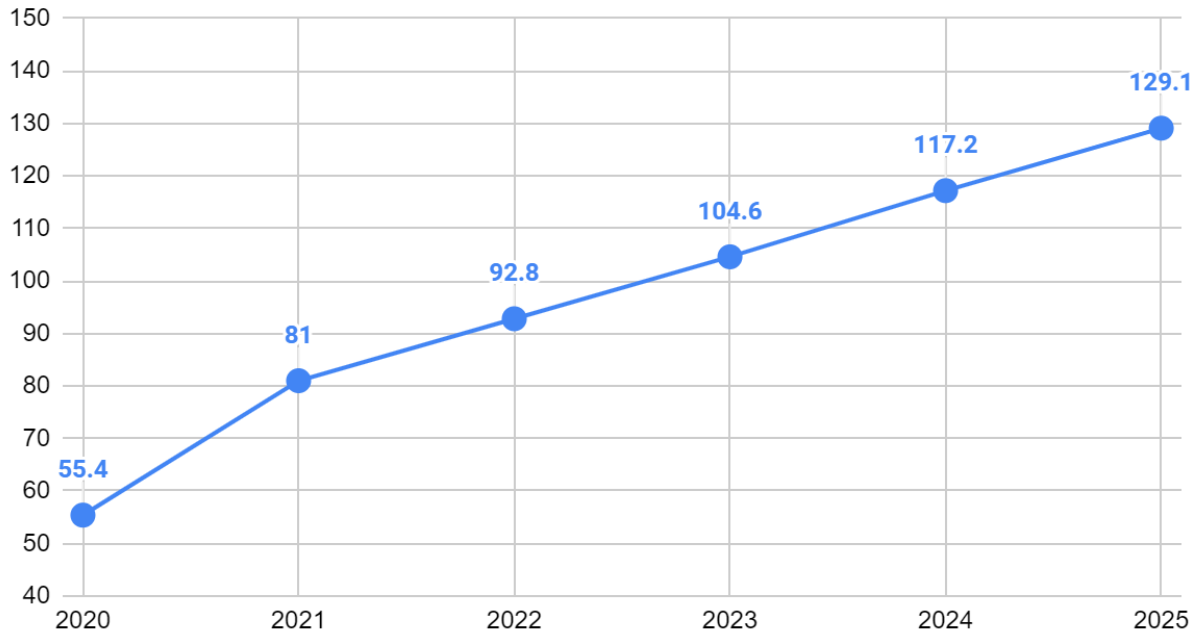


Рис. 2.3. Фактичний (до 2022 р.) та прогнозований розмір (до 2025 р.) ринку індустриальних роботів у млрд доларів

Джерело: розроблено автором на основі даних із джерел [17; 18]

Станом на зараз, ринок індустриальних роботів уже є досить великим, а подальший прогноз свідчить про те, що із плином часу він буде тільки зростати. З погляду людського капіталу це є як сприятливим сценарієм розвитку подій, так і проблемним. З одного боку, індустрія роботобудування напряму залежить від провідних носіїв людського капіталу. З іншого боку, роботи витісняють низькокваліфіковану робочу силу, яка залучена для фізичної праці. Це також може спричинити зниження середнього рівня заробітної плати, адже для того, щоб ще протягом певного часу конкурувати з роботами місце, люди будуть змушені погоджуватися на менший рівень грошової винагороди, щоб втримати робоче місце. Згодом виникне ситуація, коли все більше працівників, першочергово, галузей промисловості будуть змушені покинути робочі місця без можливості

працевлаштування в конкурентів. Серед ймовірних варіантів розвитку подій, хочеться відмітити можливий масовий перехід на систему безумовного базового доходу для таких груп населення.

Не можна не зазначити і про стрімкий розвиток технології штучного інтелекту як складової інноваційного розвитку. Станом на 2023 рік, штучний інтелект починає жваво інтегруватися в людське життя. Зокрема, нині відомий чат-бот ChatGPT, який став публічно доступним у листопаді 2022 року, ставить під сумнів ефективність використання такої технології глобальним суспільством. Наприклад, у статті «ChatGPT: Can students pass using AI tools at university?» видання BBC, досліджується проблема використання чат-боту студентами вищих навчальних закладів для списування тестів, написання есе, виконання домашніх завдань. Зазначається, що, хоч чат-бот не надає 100 % правильних відповідей на тести, з його допомогою студенти можуть розраховувати на отримання високих балів. Це становить серйозну загрозу для подальшого розвитку людського капіталу, адже такий потужний інструмент відкриває можливості «навчатися не навчаючись». Інша проблема, яку містить штучний інтелект — заміна робочої сили. Ця проблема була частково описана в абзаці про роботизацію, але, слід розрізняти те, що роботи будуть замінювати низькокваліфіковану робочу силу та тих, хто займається фізичною працею, у той час, як штучний інтелект може замінити набагато більше професій. Зокрема, за оцінками Goldman Sachs майже триста мільйонів професій будуть втрачені людьми на користь штучного інтелекту. Це вже частково підтверджується, бо навіть така проста модель як ChatGPT, уже здатна виконувати прості завдання у сфері програмування, пошуку інформації, дата аналітики тощо. Ба більше, кажучи про можливі перспективи розвитку штучного інтелекту, існують загрози не просто для людського капіталу, а й людської цивілізації як такої. Темпи розвитку штучного інтелекту є занадто швидкими, і це може призвести до катастрофічних наслідків. Нині поширеною є думка щодо великої небезпеки з боку саме самосвідомих форм штучного

інтелекту. Існує реальна загроза того, що така «форма життя» може вступити в пряму конфронтацію з людством, і ймовірно, цю битву людство виграти не зможе.

Отже, аналізуючи актуальні тенденції розвитку людського капіталу, можна сказати про те, що попереду нас очікують бурхливі реакції та зміни шаблонів. Попри те, що розвиток людського капіталу, по суті, знаходиться на своєму піку, виникає велика кількість проблем та небезпек, спричинених таким розвитком. Для того, щоб встояти перед майбутніми перетурбаціями, людство має на поточному етапі подбати про розроблення планів на випадок найгірших сценаріїв та створення додаткових запобіжників.

2.2. Аналіз людського капіталу: вітчизняний і зарубіжний досвід

Виконуючи порівняльний аналіз людського капіталу в Україні й за кордоном, слід дослідити основні чинники впливу на макрорівні для того, щоб чітко визначити поточний глобальний стан людського капіталу, а також зрозуміти місце України у світовій ієрархії.

Можна використати індекс людського капіталу, розроблений Світовим Банком, як певну початкову точку. Цей індекс спрямований виміряти рівень людського капіталу в межах національної економіки на основі таких компонентів як виживання, освіта та здоров'я.

Станом на 2020 р. (останній рік, коли індекс було оновлено), лідером рейтингу є Сінгапур із показником 0,88. Останньою державою списку стала Центральна Африканська Республіка (0,29). Така різниця є досить істотною, і вказує на сильну диференціацію рівня людського капіталу у світі.

Україна посіла 53-є місце серед 174 країн із показником 0,63, що вказує на потребу додаткового інвестування в людський капітал із боку держави. Країни, що здобули аналогічний результат: Албанія, Чорногорія, Коста Рика, Казахстан та Бруней. З огляду на це, подальший аналіз буде відбуватися всередині групи цих країн.

Розглянемо основні складники, які формують загальний рейтинг країн. Базовим елементом для індексу виступає показник виживання дітей до 5 років, що є досить логічним, адже високі показники смертності серед дітей означають, що людський капітал як такий знаходиться під загрозою. На це вказує також і те, що розвинені країни з якісним рівнем медицини знаходяться на передових позиціях, коли країни африканського регіону, де показники смертності є найвищими у світі, посідають останні місця.

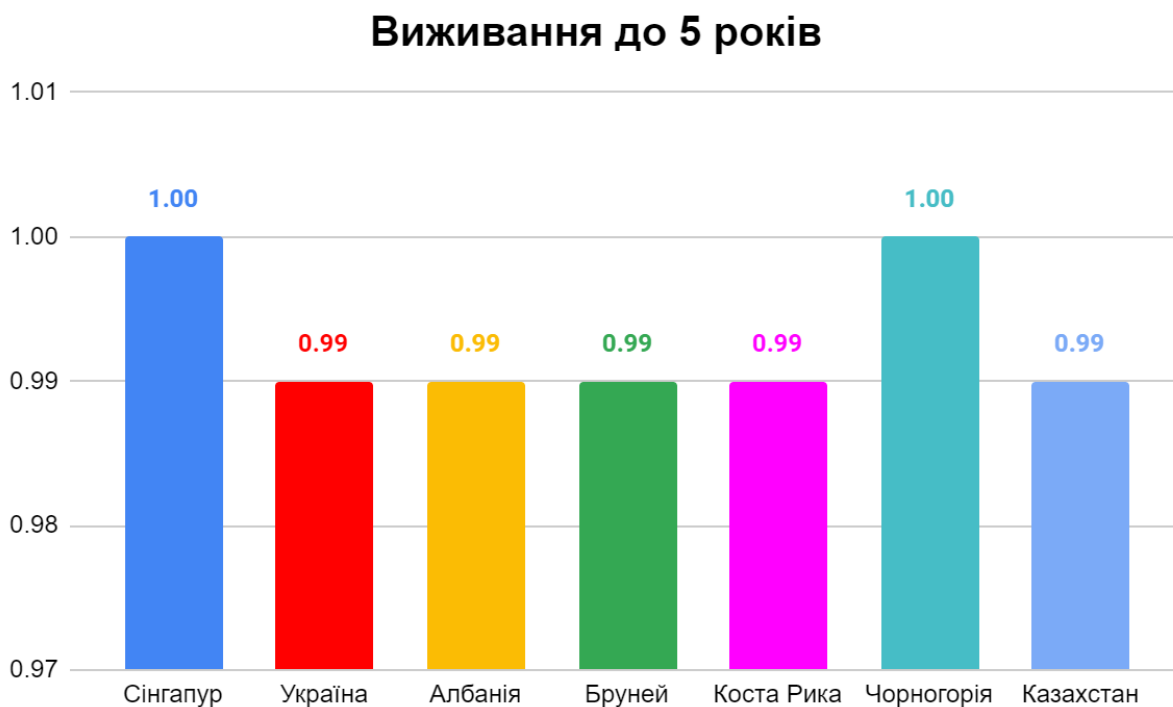


Рис. 2.4. Ймовірність виживання до 5 років

Джерело: розроблено автором на основі даних із джерел [28]

Серед досліджуваних країн ситуація загалом однакова. Лише Сінгапур та Чорногорія мали стовідсотковий результат протягом 2020 року, коли решта країн відзначилися трохи нижчим показником. Проте, різниця в один відсоток у цьому випадку є несуттєвою.

Наступною виділяють компоненту освіти, яка включає в себе очікувані роки навчання в школі, приведені результати тестів. Тут лідерство Сінгапуру частково пояснюється загальним високим рівнем освіти, а також тим, що сінгапурський

устрій є меритократичним. Меритократія є невід’ємною частиною системи освіти Сінгапуру, що служить значущим фактором для продукування високого рівня людського капіталу. На практиці це виглядає наступним чином: існує система проміжних тестів для перевірки знань учнів. Ті, хто не набирають мінімальну необхідну кількість балів, не отримують змоги навчатися далі в повному обсязі. Ті ж, хто успішно проходить усі випробування нагороджується доступом до престижніших та більш оплачуваних професій. Така система зарекомендувала себе як досить ефективна, і довела свою успішність у розрізі стимулювання розвитку людського капіталу.

За аналогією, можна побачити результативність освіти в різних країнах за рейтингом PISA (Programme for International Student Assessment) — програми міжнародного оцінювання, яка була створена ОЕСР у 2000 році. Тестування проводиться кожні 3 роки і вимірює читацьку, математичну та природничу грамотність 15-річних учасників тестування з різних країн. основна сфера навчання чергується між читанням, математикою та наукою в кожному циклі.

Результати PISA, по роках

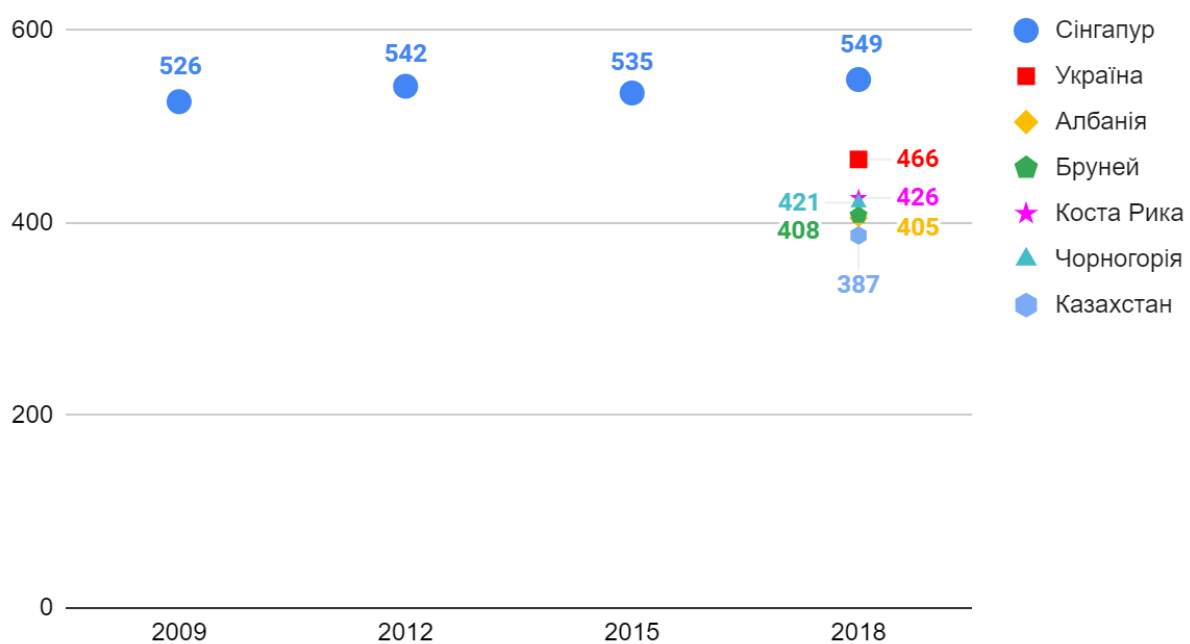


Рис. 2.5. Результати тестування PISA по роках серед досліджуваних країн

Джерело: розроблено автором на основі даних із джерел [26; 27]

Оскільки ця ініціатива ОЕСР з'явилася порівняно нещодавно, то країни долучаються до неї поступово і, серед вищезгаданих, більшість узяла участь саме у 2018 році. Видно, що Сінгапур є абсолютним лідером із досить великим відривом. Так само й у загальному рейтингу, у 2015 році результат Сінгапуру був найвищим у світі, у 2018 році посів друге місце. Це додатково вказує на те, що сінгапурська система освіти є однією з найефективніших у глобальному вимірі. Однак, більш цікавим є результат країн із середнім рівнем людського капіталу. Не дивлячись на те, що Україна належить до цього кластера, її результат є кращим за конкурентів. Однією з найбільш ймовірних причин є те, що поточна система освіти в Україні є кращою. Проте, все ж таки, відставання від результатів Сінгапуру все ще дуже суттєве.

Заключною є компонента здоров'я, яка виражається через показник виживання дорослих, а саме частка 15-річних, які доживають до 60 років. Цей показник націлений об'єднати в собі загальну доступність медицини та медикаментів у країні, середню якість життя та інші схожі індикатори. Тут

залежність є очевидною і схожою на ту, яка була описана для першого складника.

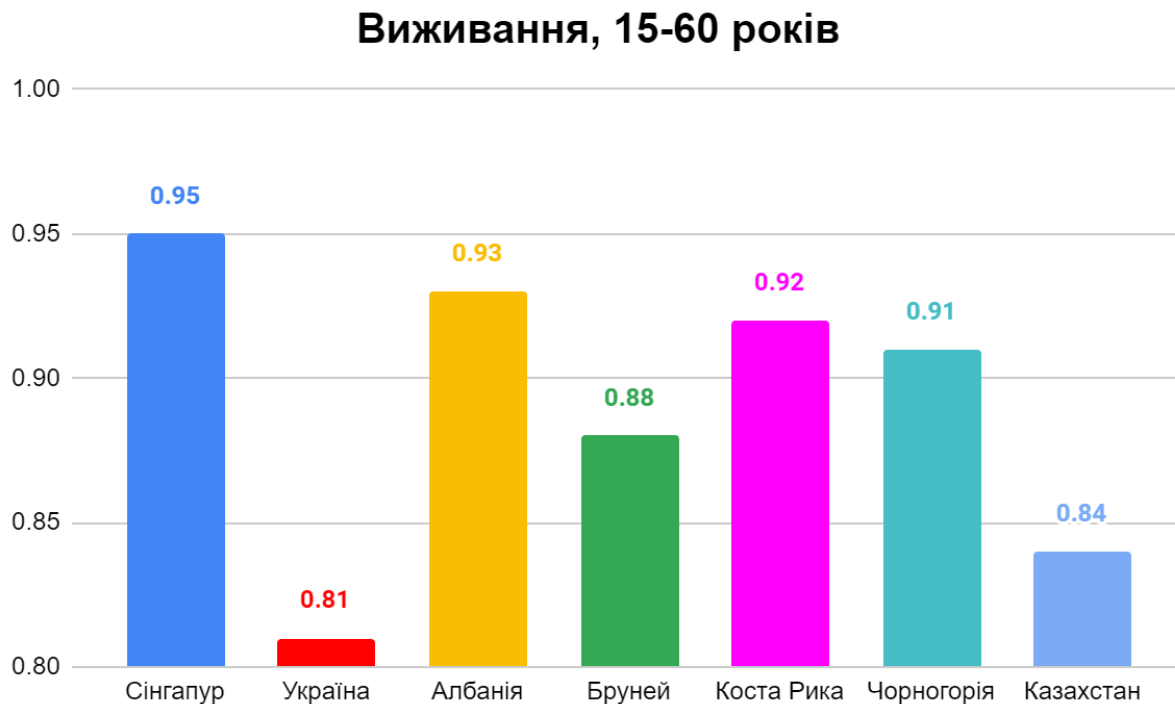


Рис. 2.6. Частка 15-річних, що доживають до 60 років

Джерело: розроблено автором на основі даних із джерел [29]

Цей показник є дещо специфічним саме на період 2020 року через глобальну пандемію коронавірусу. Такі результати можна вважати зниженими, тому що масове поширення ковіду спричинило стрибок смертності на глобальному рівні.

У такий спосіб, оцінка рівня людського капіталу на міжнародному рівні за Світовим Банком відбувається на основі трьох фундаментальних компонентів. Проте, варто зазначити і про категорії, які не входять до периметру аналізу Світового Банку. Це, зокрема, соціальні трансформації, які грають важливу роль не тільки в розрізі розвитку людського капіталу, а й держави як такої. Найкращим прикладом є події останніх десяти років, що відбуваються в Україні. Першою ключовою подією стала Революція Гідності 2013 року. Тоді, люди, незадоволені відмовою від європейського курсу можновладцями, вийшли на мирні акції протесту з метою висловити незгоду з таким рішенням. Після спроби силового придушення мирних демонстрацій, суспільство «вибухнуло» й об'єдналося в

боротьбі проти узурпаторської влади. Наступним потрясінням стала АТО, згодом ООС, і, на жаль, повномасштабна війна з рф. Це, назавжди, змінило курс розвитку української держави, і, досі, Україна бореться проти антицивілізаційних сил для збереження власної ідентичності. Такі карколомні зміни створюють значний вплив і на людський капітал, оскільки саме завдяки носіям людського капіталу визначається те, яким буде їх подальший розвиток чи буде він взагалі. Головною дослідницькою проблемою є те, що вагу соціальних трансформацій як чинника не можна виміряти чи спрогнозувати. Наприклад, схожі настрої, як Україну 2013 року, охопили Білорусь у 2020–2021 рр. після фальсифікації результатів виборів чинною владою. Але білорусам навіть попри згуртованість більшості не вдалося дістати бажаного результату, і політичний режим не змінився.

Підсумовуючи сказане, треба зазначити, що глобальний розвиток людського капіталу є залежним від багатьох чинників, проте центральними для цього дослідження є вищезазначені. Світовим лідером із розвитку людського капіталу (принаймні станом на 2020 р.) можна вважати Сінгапур. Запорукою такого успіху, перш за все, є високотехнологічна система освіти, а також, державний устрій. Можна відзначити, що меритократія є найефективнішою системою, яка стимулює носіїв людського капіталу до інтелектуального зростання. Водночас, не можна не сказати про те, що для запровадження такої системи в інших державах, мають бути створені сприятливі умови в усіх інших сферах. Український же досвід свідчить про важливість існування громадянського суспільства та можливості відстоювати власні права та свободи.

2.3. Людський капітал у світовій економічній конкуренції

У попередньому пункті цього розділу людський капітал частково розглядається як фактор конкурентоспроможності й доводиться те, що він є центральною складовою економічного розвитку. Про це зазначається і у звіті Світового Економічного Форуму під назвою *The Global Competitiveness Report* за 2020 рік: «Людський капітал — здібності та навички окремих людей і населення — є ключовим рушієм економіки процвітання та продуктивності» [30, с. 21].

Проте, станом на сьогодні, людський капітал як компонента конкурентоспроможності перебуває в досить турбулентному стані. Цьому, зокрема, сприяють вищезгадані тенденції розвитку людського капіталу, диверсифікація міжнародного розподілу праці, поточні економічні тенденції тощо. Такі фактори в комплексі негативно впливають на глобальний стан справ як у розрізі людського капіталу, так і загалом.

Дослідники Світового Економічного Форуму виділяють декілька головних напрямів, які формують глобальні конкурентні переваги держав, одним із яких є людський капітал. У рамках дослідження було виокремлено декілька кроків для покращення людського капіталу для стимулювання довгострокової трансформації економіки:

— Оновлення навчальних програм та збільшення інвестицій у навички, необхідні для робіт майбутнього.

Уже сьогодні можна сформулювати основні принципи майбутнього розвитку, які орієнтовані на інновації. Очевидним фактом є те, що найважливішою глобальною тенденцією в майбутніх роках буде перехід до інноваційного розвитку. Для того, щоб здійснити цю трансформацію з мінімальними втратами, економіки повинні радикально оновити технічну та професійну підготовку працівників, а також вдосконалити традиційну систему освіти, щоб вона відповідала сучасним вимогам. Особлива увага має бути приділена шкільній освіті, оскільки саме вона має навчити учнів основним навичкам, які будуть служити основою для інноваційної спроможності в майбутньому, зокрема творчості і критичного мислення.

— Переосмислення трудового законодавства та використовуйте нових технологій управління талантами, щоб адаптуватися до нових потреб робочої сили.

Цифрова трансформація вже вказує на застарілість трудового законодавства більшості країн світу. Нові формати роботи проявляються в найрізноманітніших

формах, і досить часто, виникають проблеми із чіткою класифікацією таких видів зайнятості. Наприклад, робота фрілансером, або ж, ведення сторінок у соціальних мережах зазвичай не декларуються людьми, і, відповідно, не обкладаються податком на прибуток — отже виникає розрив доходів. Це, своєю чергою, вказує на потребу перегляду та вдосконалення чинного законодавства. Аналогічно до цього, мають бути розвинені напрацювання у сфері адаптації робочої сили до швидких перемін. Цілком ймовірно, що подальший світовий розвиток буде супроводжуватися різкими змінами на різних ринках, у тому числі, на ринку праці. У зв'язку із цим, мають бути запроваджені механізми, що сприятимуть якісній перекваліфікації робітників у разі потреби, або ж, підтримці на період пошуку нових пропозицій і т. п.

— Створення та розширення інфраструктури догляду за літніми людьми, дітьми та охороною здоров'я та інновації на благо людей та економіки.

Пандемія ковіду показала, що людство не готове до подібних глобальних викликів. Попри постійний розвиток світової системи охорони здоров'я, уже понад три роки коронавірус досі становить серйозну загрозу людському життю, і медикаментів від нього не існує. Таким чином, постає потреба в більш якісних інвестиціях у програми охорони здоров'я. Такі інвестиції можуть сприяти підготовці до нових надзвичайних ситуацій у галузі охорони здоров'я та розширенню доступу до медичної допомоги, особливо серед недостатньо забезпеченого населення, сприяючи більшій інклюзії. Вони також відіграють важливу роль у розвитку економіки догляду, зокрема для молоді та літніх людей. Державні інвестиції в цей сектор потенційно принесуть значні дивіденди, приносячи користь суспільству. Використання технологій може підтримати масштабування охорони здоров'я та догляду, а також сприяти інноваціям у пов'язаних бізнес-моделях, створюючи можливості для високооплачуваної та якісної роботи для фахівців у сфері охорони здоров'я та догляду. Наприклад, нові технології можуть допомагати працівникам по догляду за літніми людьми проводити більше часу вдома, надаючи системи раннього сповіщення про

погіршення умов. Крім того, нові технології можуть сприяти розширенню сфери охорони здоров'я за допомогою інструментів моніторингу.

Наразі важко дати точну оцінку людському капіталу у світовій економічній конкуренції через світову соціально-економічну нестабільність. Однак у майбутньому людський капітал гратиме все більшу роль у розрізі конкурентоспроможності країн. Станом на зараз, він становить значний вплив на загальноекономічний розвиток держави і проявляється в таких показниках як державні видатки (інвестиції в людський капітал, інфраструктуру, систему охорони здоров'я), доходи на душу населення (залежність між інвестиціями в людський капітал та доходами носіїв такого капіталу).

Таким чином, у цьому розділі було проаналізовано основні тенденції розвитку людського капіталу та ризики їх перспективності. Крім того, було проведено порівняльний аналіз поточного стану цього явища в Україні та інших країнах, а також, було досліджено головні причини відставання окремих країн від світових лідерів з розвитку людського капіталу. Останній пункт розділу детально розглядає заходи, які необхідні для вдосконалення людського капіталу держав з точки зору конкурентоспроможності.

РОЗДІЛ III. ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ГЛОБАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ВИМІРІ

3.1. Оцінка ефективності державних програм та стратегій з формування та розвитку людського капіталу у світі

З огляду на попередньо проаналізовані глобальні тенденції розвитку людського капіталу, очевидним є те, що державне регулювання у сфері людського капіталу потребує значного удосконалення. Однак, не можна не відзначити постійні намагання різних країн світу створити результативні програми формування та розвитку людського капіталу.

Серед потенційно ефективних програм, які дійсно закріпилися як можливі гілки розвитку, можна визначити програми безумовного базового доходу, які експериментально вводилися у різних світових регіонах. Але, перш за все, необхідно сказати таке: “Помітно, що зацікавлення концепцією безумовного базового доходу активно виявляють країни з різним рівнем розвитку, наприклад, США та Намібія, Фінляндія та Індія тощо. Відтак зрозуміло, що і мета безумовного базового доходу в таких несхожих державах не є однаковою. Для розвинених країн метою є покращення реалізації прав і свобод людини, вивільнення більше часу для саморозвитку, стимулювання креативності, розвиток талантів особи тощо. Натомість у країнах з низьким рівнем доходу на душу населення інтерес до концепції безумовного базового доходу зумовлений наміром подолання висхідної бідності, гарантування мінімального соціального захисту громадян тощо” [31, с. 164]. У контексті цієї роботи, треба аналізувати досвід саме розвинених країн, як таких, чиї програми безумовного базового доходу мають на меті стимулювання розвитку людського капіталу.

Загалом, експерименти з введення безумовного базового доходу почалися ще другій половині ХХ ст. Чиненнайпершою країною, яка стала розвивати

практичні дослідження у цьому напрямі стали Сполучені Штати. Цикл програм базового доходу, що запроваджувався переважно протягом 1960-1980-их рр. на регіональному рівні довів важливість подальшого проведення таких програм через свою комплексність. Результати прямо залежать від того, які соціальні та економічно забезпечені групи населення беруть участь в експерименті. Тим паче, що проводилися експерименти на зовсім невеликих вибірках людей (від декількох сотень до декількох тисяч).

Серед більш пізніх спроб запровадження схеми безумовного базового доходу, можна згадати канадську (2017 - 2019 рр.). Учасниками стали громадяни з низьким рівнем доходів (безробітні та працевлаштовані), їх кількість склала 6 500. Головною метою було заохочення людей влаштовуватися на більш оплачувані позиції і диверсифікувати свої джерела надходжень. Іншим подібним експериментом став B-MINCOME в Іспанії, де вибірка учасників сягнула 1 000 громадян з низькими доходами. Серед очікуваних результатів можна відзначити сприяння самостійному розвитку таргетованих груп населення, зменшення їх залежності від програм державної підтримки та загальне зниження показників бідності.

Найбільш цікавим виявився фінський досвід. Протягом двох років (2017 - 2018 рр.) безробітні у віковій категорії від 25 до 58 років отримували щомісячні виплати у розмірі 560 євро. Варто зазначити, що така сума не розраховувалася саме як заміна доходів від працевлаштування, а мала слугувати додатковим стимулом для людей набувати додаткових знань та навичок і влаштовуватися на роботу окремо, урізноманітнюючи джерела надходжень. Про результати експерименту зазначається у роботі “Країни ЄС як апробаційний майданчик концепції безумовного базового доходу: аналіз пілотних проєктів та оцінка перспектив”: “Аналіз результатів експерименту засвідчив, що виплата ББД безробітним громадянам Фінляндії не призвела до вияву вищого (у порівнянні з контрольною групою) інтересу до пошуків роботи. Відтак виплати не вплинули на показники зайнятості учасників експерименту. Проте результати опитування

учасників експерименту засвідчили низку позитивів: рівень добробуту учасників зріс у порівнянні з контрольною групою; підвищилася їх упевненість щодо перспективи працевлаштування; в отримувачів ББД спостерігалось менше симптомів стресу, проблем зі здоров'ям; учасники експерименту були одностайні, що отримання ББД супроводжується значним спрощенням бюрократичних процедур” [33, с. 104]. Під контрольною групою слід розуміти, людей що були безробітними, але не були обрані для участі. З аналізу результатів можна дійти висновку, що із запровадженням базового доходу, людський капітал не демонструє зростання. Звісно, за словами учасників, загальний стан їх добробуту зріс, хоч і не у тих сферах, у яких передбачалося. Тобто відбулося покращення здоров'я, психологічного стану, але не мотивація до праці та саморозвитку.

Отже, впровадження безумовного базового доходу лише для громадян з низькими доходами на поточному етапі людського розвитку не є ефективним, але це не означає, що подальші експерименти та дослідження у цій сфері непотрібні. Навпаки, цілком імовірно, що в інших країнах та на інших групах населення, результати можуть бути зовсім іншими.

3.2. Напрями вдосконалення політики з розвитку людського капіталу в глобальному економічному контексті

Враховуючи попередній аналіз цього дослідження, політики формування та розвитку людського капіталу мають бути інтегровані у відповідності до панівних трендів світового розвитку.

Зокрема, активна роботизація виробництва потенційно може спричинити найбільшу робітничу кризу XXI століття. Поступове впровадження машин для виконання одноманітної та важкої фізичної праці згодом призведе до відмови використання людського ресурсу для таких потреб. Абсолютними домінуючими складовими людського капіталу стануть креативність та інноваційність. Згідно з цим, виникне необхідність створенні сприятливих умов для поступової перекваліфікації робітників, чії робочі місця будуть заміщатися. Доцільним у

такій ситуації може стати запровадження безумовного базового доходу, аби запобігти соціальним та економічним кризам. Зокрема, цього можна досягти за рахунок стягнення податків з підприємств, які перестануть використовувати людську робочу силу на виробничих процесах (окрім людей, які підтримуватимуть роботоспроможність самих роботів).

Окрім цього, система освіти має зазнати трансформації. У поточному варіанті, перш за все, шкільні заклади не надають повноцінну необхідну базу знань учням. Для того, що сприяти активному розвитку людського капіталу, школа має стати високотехнологічним інститутом, де майбутніх носіїв людського капіталу навчатимуть з використанням передових технологій. Це також стосується й університетської освіти, яка попри вищу розвиненість у порівнянні зі шкільною, має впроваджувати новітні технології у методики навчання студентів.

Можна розглянути можливий варіант розвитку подій у цій сфері на українському прикладі. За оцінками Міністерства Освіти та Науки більш ніж 70% населення має вищу освіту (станом на 2020 р.), але, у той же час, Україна є однією з найбідніших країн Європи, а також має чинені найменші показники доходів на душу населення в регіоні. Це засвідчує те, що поточна система освіти є низькоякісною і вимагає вдосконалення. Низька якість, перш за все, спричинена низьким рівнем заробітної плати серед викладацького складу, невідповідність кількості учнів місцезнаходженню, загальним браком інвестицій тощо. Викладачі є центральним елементом будь-якої системи освіти, адже вони є саме тими, хто вкладають у розвиток людського капіталу чинені найбільший вклад. Відповідно до цього, їх праця має гідно оплачуватися, а отримання викладацьких позицій має бути комплексною процедурою, щоб забезпечити найкращий ефект. В Україні сьогодні, на жаль, це відсутнє. Шкільний викладацький склад у своїй більшості представлений випускниками з педагогічних університетів, які продовжують працювати на одній посаді протягом решти життя за мінімальну грошову винагороду без можливості кар'єрного зростання. Натомість, професія вчителя має бути більш престижною як у вираженні заробітної плати, так і, з точки зору,

отримання посади. Підвищення заробітної плати, а також, інтеграція системи конкурсного відбору на посади може стати початковою точкою для зміни системи на краще. Іншою значною проблемою є інфраструктурна. Більшість шкіл у сільській місцевості перебувають у майже непридатному стані, і кількість учнів, що їх відвідують є непропорційно малою до того, скільки такі школи можуть прийняти. Разом із тим, у більших містах спостерігається переповнення навчальних закладів. До приклади можна навести ситуацію у Вишгородському районі Київської області. У школах самого Вишгорода школи приймають більше учнів, ніж можуть, а у найближчих селах не набирається достатньо учнів для формування одного класу. Запровадження “опорних” шкіл - частина реформи системи шкільної освіти (була призупинена внаслідок російського повномасштабного вторгнення), яка була покликана вирішити цю проблему. Створення централізованих великих шкіл, які могли б отримувати більше державного фінансування, і, водночас, приймати більшу кількість учнів - можливий початок руху вбік якісно нової системи освіти.

Крім того, запозичення напрацювань з сінгапурської моделі було б доцільним. Система Державної Підсумкової Атестації на сьогодні є зовсім недієвою. Зокрема, після завершення четвертого класу, учні складають ДПА, однак результати такого оцінювання ніяким чином не застосовуються після. Навіть ті, хто склав атестацію на низький бал можуть продовжувати навчання у середній школі. Систему ДПА необхідно модифікувати на основі міжнародного досвіду: створити комплексну систему оцінювання знань учнів на кожному проміжному етапі, яка б визначала спроможність учня до інтелектуальної праці.

Такі рішення можуть стати ефективними не лише для України, а й для багатьох інших країн, які переживають стагнацію освітньої системи.

Отже, насамперед, головними рекомендаціями щодо вдосконалення політики формування та розвитку людського капіталу у глобальному економічному контексті є створення сприятливих умов для комфортного переходу

працівників у креативні та інноваційні сфери праці, а також, реформування освітніх систем країн до найвищого можливого рівня.

Отже, цей розділ спрямований оцінити головні світові практики з формування та розвитку людського капіталу, а також надати рекомендації з приводу того, які державні політики можуть бути вдосконалені або додатково інтегровані. Зокрема, на українському прикладі було проілюстровано головні перешкоди сталого розвитку людського капіталу, і вказано яким чином їх можна було б ефективно подолати.

ВИСНОВКИ

Суть теорії людського капіталу, його основні положення та динаміка розвитку були розглянуті у цьому дослідженні з метою визначити чи дійсно на сьогодні людський капітал є ключовою складовою економічного, та розвитку як такого. Таким чином, у кожному з розділів розкриваються окремі важливі аспекти явища людського капіталу.

У першому розділі були описані складові, характеристики та поняття людського капіталу. Слід відзначити про те, що людський капітал діє в межах трьох рівнів (особистісний, мікро- та макрорівні), і на кожному з них, призма, через яку розглядається поняття змінюється. Зокрема, це можна побачити на прикладі інвестування. Інвестиції на індивідуальному рівні є найбільш рентабельними серед усіх можливих, у той час, як на мікрорівні інвестування в людський капітал є досить ризикованим через високу мобільність робочої сили. На рівні держави, інвестиції у людський капітал є також досить ефективними, але й складними до імплементації. Окремо було пояснено людський капітал з точки зору конкурентоспроможності. Відзначається, що на рівні підприємств конкуренція за людський капітал загалом не відрізняється від того, якою є боротьба за інші ресурси. Натомість на макрорівні підвищення конкурентоспроможності досягається завдяки підвищенню основних показників ефективності держави (середній рівень життя, демографічна ситуація, рівень НТП тощо).

Другий розділ детально з'ясовує домінуючі тенденції розвитку людського капіталу, виявляє основні проблеми та невизначеності, що можуть виникнути у майбутньому. Треба сказати про те, що на поточний момент існує досить багато небезпек та ризиків, які пов'язані з розвитком людського капіталу. Наприклад, із все більшою інтеграцією роботів досить імовірно виникнення соціальної кризи через вивільнення низькокваліфікованих робочої сили. Також було проаналізовано український та іноземний досвід із розвитку людського капіталу. У цьому розрізі Сінгапур є провідною країною, на яку має орієнтуватися решта країн, у тому

числі, Україна. Окрім цього, були визначені головні кроки, які необхідно впроваджувати для того, щоб залишитися конкурентоспроможною державою протягом наступних років.

У третьому розділі були оцінені основні державні програми з формування та розвитку людського капіталу, які є актуальними у світі. Головною нині є програма безумовного базового доходу. На жаль, поки міжнародні спроби запровадження безумовного базового доходу успіху не мають, однак, очікується, що в майбутній перспективі експерименти з його імплементації покажуть кращі результати. У другому пункті розділу на прикладі України були розглянуті головні перешкоди та проблеми поточного розвитку людського капіталу, а також були надані рекомендації з їх подолання.

Підсумовуючи все сказане, треба сказати, що людський капітал залишається чиненнайважливішим явищем в рамках розвитку глобальної економіки та економічної конкурентоспроможності. У цій парадигмі слід пам'ятати про взаємозалежність людського капіталу і людського розвитку загалом, адже без існування людини, не існує і людського капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці [Електронний ресурс] : монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К. : КНЕУ, 2015. — 222, [2] с. ISBN 978–966–926–032–1
2. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку : Частина книги. С. 74–84. 2014.
3. Schultz T. W. Investment in human capital. *The American Economic Review*, 1961.
4. Executive Summary. *The State of U.S. Science and Engineering 2022*. National Science Foundation. Режим доступу:
<https://nces.nsf.gov/pubs/nsb20221/executive-summary>.
5. Foreign-born STEM Workers in the United States. American Immigration Council, 2022. 17 p. Режим доступу:
https://www.americanimmigrationcouncil.org/sites/default/files/research/foreign-born_stem_workers_in_the_united_states_final_0.pdf.
6. Волошина С. В. Концептуальні підходи до розуміння людського капіталу підприємства. С. 97–103. 2018.
7. Number of degrees/certificates awarded at postsecondary institutions, by award level: 2020-21. National Center for Education Statistics. Режим доступу:
<https://nces.ed.gov/ipeds/TrendGenerator/app/build-table/4/24?cid=33>.
8. Number of STEM degrees and certificates awarded in the United States from 2008-09 to 2020-21, by certification level. Statista. Режим доступу:
<https://www.statista.com/statistics/828915/number-of-stem-degrees-awarded-in-the-us-by-degree-level/#:~:text=In%20the%20school%20year%202020,technology,%20engineering,%20and%20mathematics>.
9. Глобалізація. Визначення. Велика Українська Енциклопедія. Режим доступу:
<https://vue.gov.ua/Глобалізація>.

10. I. Jaworek M., Kuzel M. Transnational Corporations in the World Economy: Formation, Development and Present Position. Copernican Journal of Finance & Accounting. 2015. Vol. 4, no. 1. P. 55. Режим доступа: <https://doi.org/10.12775/cjfa.2015.004>.
11. World Investment Report 2009. UN, 2010. Режим доступа: <https://doi.org/10.18356/c86f33e7-en>
12. GDP in current US\$. The World Bank. Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>.
13. Merchandise exports in current US\$. The World Bank. Режим доступа: <https://data.worldbank.org/topic/trade>.
14. Ivanová E., Žárská V., Masárová J. Digitalization and human capital development. Entrepreneurship and Sustainability Issues. 2021. Частина 9, номер 2. С. 402–415.
15. Share of the population using the Internet. Our World in Data. Режим доступа: https://ourworldindata.org/grapher/share-of-individuals-using-the-internet?country=~OWID_WRL.
16. Information platforms and the global network economy / E. Gojayeva et al. SHS web of conferences. 2021. Частина. 92. P. 04007.
17. 25 Revolutionary Robotics Industry Statistics [2023]: Market Size, Growth, And Biggest Companies. Zippia. Режим доступа: <https://www.zippia.com/advice/robotics-industry-statistics/#:~:text=General%20Robotics%20Industry%20Statistics,around%20the%20world%20in%202021>
18. Industrial robots worldwide - statistics & facts. Statista. Режим доступа: <https://www.statista.com/topics/1476/industrial-robots/#topicOverview>.
19. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Chicago: University of Chicago Press, 2020.
20. By Hazel Shearing and Shiona McCallum. ChatGPT: Can students pass using AI tools at university?. BBC News. Режим доступа: <https://www.bbc.com/news/education-65316283>

21. Vallance B. C. AI could replace equivalent of 300 million jobs - report. BBC News. Режим доступа: <https://www.bbc.com/news/technology-65102150>
22. Marr B. Should We Stop Developing AI For The Good Of Humanity?. Forbes. Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/05/03/should-we-stop-developing-ai-for-the-good-of-humanity/?sh=733688492943>
23. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. The World Bank, 2021. 203 p. Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/93f8fbc6-4513-58e7-82ec-af4636380319>.
24. Human Capital Index: Quantitative Data. The World Bank. Режим доступа: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030>.
25. Singapore's Education System, One of the Best? - SagePaths Singapore. Режим доступа: <https://sagepaths.sg/en/singapores-education-system-one-of-the-best/>.
26. Programme for International Student Assessment. OECD. Режим доступа: <https://www.oecd.org/pisa/data/>.
27. Schleicher A. PISA 2018: Insights and Interpretations. OECD, 2019. 63 p. Режим доступа: <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>.
28. Probability of Survival to Age 5. World Bank Gender Data Portal. Режим доступа: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/hd-hci-mort/?gender=total&view=bar>.
29. Survival Rate from Age 15-60. World Bank Gender Data Portal. Режим доступа: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/hd-hci-amrt/?gender=total&view=bar>.
30. The Global Competitiveness Report 2020. World Economic Forum, 2020. 94 p. Режим доступа:

https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf

31. Зіскін О. С. Інститут соціальної держави: підходи до модернізації в умовах новітніх викликів : дисертація канд. політ. наук: 23.00.02. Одеса, 2021. 214 с.
32. Global Map of Basic Income Experiments | Stanford Basic Income Lab. The Stanford Basic Income Lab. Режим доступу:
<https://basicincome.stanford.edu/experiments-map/>.
33. Зіскін О. С. Країни ЄС як апробаційний майданчик концепції безумовного базового доходу: аналіз пілотних проєктів та оцінка перспектив. Одеса, 2021. С. 102–108.
34. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. МОН України, 2020. 71 с. Режим доступу:
<https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.
35. Переповнена школа. Погляд. Режим доступу:
<https://poglyad.tv/perepovnena-shkola-u-vyshgorodskij-shkoli-suzir-ya-shist-pershyh-klasiv-article>.
36. Опорні школи. Міністерство освіти і науки України. Режим доступу:
<https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/oporni-shkoli>.
37. Державна служба статистики України. Режим доступу: <https://ukrstat.gov.ua/>