

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

**Кваліфікаційна робота**  
освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ  
ЕКОНОМІЦІ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,

Спеціальності

051 Економіка

Клімчук Катерина Андріївна

Керівник Бажал Ю. М.

доктор економічних наук, професор

Рецензент \_\_\_\_\_

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

«.....» червня 2021 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	6
1.1 Суть та характеристика людського капіталу як економічної категорії.....	6
1.2 Історія виникнення та розвитку теорії людського капіталу.....	10
1.3 Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки.....	13
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	21
2.1 Аналіз тенденцій розвитку людського капіталу в Україні.....	21
2.2 Визначення чинників якості та ринкової вартості людського капіталу.....	24
2.3 Оцінка впливу Covid-19 (коронавірусу) на розвиток людського капіталу.....	26
РОЗДІЛ 3. ПОЛІТИКА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	32
3.1 Формування державної стратегії збереження та відтворення людського капіталу в Україні.....	32
3.2 Забезпечення економічного зростання шляхом інвестицій в людський капітал.....	34
3.3 Напрями розвитку людського капіталу в умовах глобалізації економіки.....	36
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК	ВИКОРИСТАНИХ
ДЖЕРЕЛ.....	49



## ВСТУП

**Актуальність теми** людський капітал полягає в тому що, стабільність та розвиток економіки України в сучасних умовах залежить не лише від рівня людського капіталу а й від рівня інвестицій в нього. Лише людина забезпечує необхідні ринкові зміни в країні, людина з відповідною освітою, кваліфікаційним рівнем, навичками та досвідом. Основою сталого економічного розвитку України є вкладання інвестицій в науку, освіту та охорону здоров'я. Тобто інвестування у ті сфери життєдіяльності, де формується людський капітал. Однією з найскладніших економічно-соціальних проблем є розвиток та використання капіталу. Ця проблема виникла в через перехід від адміністративно-командної системи до ринкової. Вона супроводжується різними кризовими явищами, які можуть виникнути через недостатнє фінансування соціальної сфери. Деградацію і суттєве недовикористання існуючого людського капіталу є наслідком спаду виробництва та високого рівня безробіття. Основою розвитку національної економіки кожної країни є інвестиції в людський капітал. Найактуальнішим та найнеобхіднішим для розвитку економіки є дослідження проблеми формування і розвитку людського капіталу в Україні та світі.

Робоча сила є головним рушійним фактором процесу виробництва, а суспільне відтворення в широкому, народногосподарському, аспекті є відновлення виробництва товарів і відтворення самої робочої сили. Ці моменти незмінно привертати увагу економістів-теоретиків.

Характер світового економічного зростання частково обумовлений швидкістю інновацій. Це можливо з огляду на швидку технологічну еволюцію, короткий життєвий цикл продукції та вищі темпи розвитку нових продуктів. Очевидно, що в глобалізованому світі міжнародний поділ праці не є наслідком відносних витрат на заробітну плату, а різницею у якості продукції та / або виробничої діяльності. Зокрема, у суспільстві знань ці відмінності залежать від використання науки і техніки, що застосовується для його створення, тобто від

кількості інтегрованого інтелекту. У цьому сенсі інновації можна визначити як процес, який дозволяє компаніям накопичувати знання та технологічний потенціал для підвищення продуктивності, зниження собівартості та цін, водночас сприяючи створенню нових продуктів та підвищенню якості існуючих.

Перспектива інновацій залежить від певних факторів, таких як наявність належних професійних компетенцій, установок, схильностей та інтелектуальної спритності, добрих відносин у робочій силі, адекватних організаційних технологій, здатності залучати та утримувати найкращих фахівців тощо. Ці нематеріальні активи зазвичай називають інтелектуальним капіталом, і більшість статей доводить, що він складається з трьох елементів: людського капіталу, структурного капіталу та відносного капіталу.

**Мета роботи** полягає в дослідженні теоретичних та практичних аспектів проблеми людського капіталу, особливостей його розвитку в сучасній інноваційній економіці України.

Визначена мета зумовила вирішення в роботі наступних завдань:

- визначити суть характеристики людського капіталу як економічної категорії;
- розглянути історію виникнення та розвитку теорії людського капіталу;
- проаналізувати, як людський капітал розвивається в умовах інноваційної економіки;
- проаналізувати тенденції розвитку людського капіталу в Україні;
- визначити, які чинники впливають на ринкову вартість людського капіталу;
- оцінити вплив Covid-19 (коронавірусу) на розвиток людського капіталу світу;
- проаналізувати державну стратегію збереження та відтворення людського капіталу в Україні;
- визначити, як інвестування в людський капітал впливає на забезпечення економічного зростання країни;

- розглянути напрями розвитку людського капіталу в умовах глобалізації економіки.

**Об'єктом дослідження** є процес формування та розвитку людського капіталу в інноваційній економіці.

**Предметом дослідження** є складові та фактори розвитку людського капіталу в інноваційній економіці.

У даній роботі були використані такі **методи дослідження**: абстрагування при написанні теоретичного розділу кваліфікаційної роботи, аналізу при прочитанні статей, синтезу, прочитавши декілька статей по темі, щоб з'єднати їх разом, узагальнення при написанні висновків по роботі, порівняння людського капіталу у різних країнах та статистичні методи, щоб оцінити зміни.

**Структура** кваліфікаційної роботи: вступ, 3 розділи, висновки, список використаних джерел із 50 найменувань. Загальний обсяг 51 сторінка.

## РОЗДІЛ 1. ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

### 1.1. Суть та характеристика людського капіталу як економічної категорії

Зв'язок підвищення ролі людського капіталу та економічного зростання є одним з найважливіших закономірностей розвитку господарської системи. Найбільш чітко воно прослідковується в економіці нашої країни.

«Людський капітал» – це категорія, що як і всі інші капітали створює потік доходу впродовж певного часу та цей капітал є результатом інвестування. Він створюється людиною після здобуття освіти, а інвестиції є висококваліфікованою працею та високою заробітною платою.

Питання про сутність людського капіталу економіки підприємства є складними та багатоплановими. У працях вітчизняних науковців висвітлюються різні аспекти проблематики цієї теми.

«Аналіз і узагальнення наукових концепцій, сучасних методичних і практичних розробок дає змогу стверджувати, що дослідження проблем людського капіталу економіки підприємств, незважаючи на їх актуальність, не були поки що належним чином висвітлені. Науковий і практичний стан досліджуваної проблеми зумовлює необхідність багатофакторного моделювання розвитку людського капіталу як фактора інвестиційної привабливості.

Людина за допомогою своїх творчих якостей, сил та здібностей знаходить і займає своє місце в суспільстві, а його діяльність впливає на розвиток економічних і соціальних наук. Водночас прискорений розвиток матеріально-технічної бази виробництва змінили проблеми розвитку людини та її продуктивних здібностей у забезпеченні економічного зростання. Як наслідок цього, продуктивні здібності людини розглядалися і оцінювалися як один із кількісних факторів виробництва. Завдання полягало лише в тому, щоб вдало поєднати працю, основний і оборотний капітали.»[1]

Структура людського капіталу більшість економістів розділяють за принципом витрат, залежно від видів інвестицій.

«Грішнова О. А. визначає людський капітал як сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і, завдяки цьому, впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.»[1]

З цього визначення ми можемо зробити 4 висновки:

1. Людський капітал – є процесом розвитку людини.
2. Використовуючи людський капітал, ви збільшите дохід власника капіталу та розширюєте можливості капіталу.
3. Запас знань, здоров'я, здібностей, мотивацій, навичок, який людина використовує для того, щоб отримати результат, який її задовольнить, він і є тим, що сприяє зростанню продуктивної праці.
4. Збільшення доходів сприяє притоку інвестицій до людського капіталу, що в свою чергу стимулює збільшення заробітної плати.

Найзрозуміліше людський капітал може бути описаний, як рівень освіти, мотивації, здоров'я, навичок, як окремого індивіда, так і групи людей або суспільства в цілому, що є природжений або сформований за рахунок інвестицій та накопичень.

Проаналізувавши всі існуючі визначення такої економічної категорії, як “людський капітал”, можемо зробити висновок, що він є складним структурно-системним елементом соціально-економічних досліджень. Цей тип капіталу характеризується сукупністю розвинутих та сформованих продуктивних здібностей внаслідок інвестицій, що сприяють розвитку продуктивності праці та впливають на зростання доходу власника та національного доходу.[7] З цього можемо зробити висновок, що людський капітал необхідно розглядати на п'яти різних рівнях: регіональний, галузевий, національний, рівень окремої людини та рівень підприємства.



«На особистісному рівні людський капіталом вважаються знання та навички, які людина здобуває за допомогою освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить дохід, і ми називаємо його особистим, або приватним, людським капіталом.

На мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток одержується від ефективного використання всіх видів капіталу.

На макроекономічному рівні людський капітал вміщує нагромаджені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є суттєвою частиною національного багатства країни; ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень охоплює всю суму людського капіталу всіх підприємств і всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), позаяк і національне багатство вміщує багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.»[1]

Людський капітал – це капітал, що може існувати у речовинній та нематеріальній формах. До речовинного капіталу, що втілюється в людях, можна віднести витрати, що необхідні для того, щоб фізично сформувати людину. До нематеріального капіталу, відносяться витрати на загальну освіту та переміщення робочої сили. Це думка, якої дотримується американський вчений Дж.Кендрік. Він вважає, що поняття «людський капітал» виражає не лише кількісну, а й розширює поняття «капітал».

Поняття «людський капітал» важливе не лише для економістів-теоретиків та соціологів, а й для підприємств та економік держав в цілому.

Інтерес до творчих здібностей людей, шляхів їх розвитку та становлення швидко зростає у економістів. Наразі більшість компаній надають все більше значення накопиченню людського капіталу, бо вважають його найціннішим з усіх. Найкращим способом його нагромадження є інвестування в людей та їх освіту. Такі дослідники, як Д.Богиня, З.Варналій, А.Гальчинський, В.Геєць, О.Грішнова, Г.Євтушенко, Є.Лібанова, В.Куценко, С.Писаренко та Л.Семів, Л.Шевчук займалися проблемами прогнозування та діагностування людського капіталу.

«Динамічний характер людського капіталу є тим, що вважається одним із найголовніших особливостей, що приваблює економістів. Тобто у людський капітал постійно додаються додаткові елементи під впливом тих чи інших обставин, а значення вже існуючих елементів зменшується, збільшується, або вони і зовсім зникають. Так змінюється розмір самого людського капіталу. Тим часом, звичайно розглядається тільки позитивна динаміка людського капіталу, тоді як негативна динаміка оказує на виробничий процес і на успішність підприємства в цілому не менший вплив. Ще однією особливістю людського капіталу є характер ризику, що приймає на себе підприємець, наймаючи робочу силу.»[8]

«Теорія людського капіталу поділяє його на загальний і специфічний. Загальний капітал складається з загальної підготовки працівника, що оплачується ним самим і дозволяє йому працювати по різних профілях у багатьох підприємствах. Специфічним же капіталом являється підготовка, зв'язана безпосередньо з діяльністю визначеного підприємства, що її сплачує.»[9]

Сучасні особливості людського капіталу можуть бути сформульовані так:

- найголовніша – формування та розвиток вимагає значних фінансових витрат;
- в умовах інформаційної економіки головним є накопичення інвестицій у вигляді вмінь, навичок та знань людей. Адже головним

чинником конкурентноспроможності людини є використання нею інтелектуальної праці;

- людський капітал – схильний до різних видів зносу у процесі використання цього капіталу. У сучасних умовах відбувається це відбувається дуже швидкими темпами, бо відбувається швидке старіння знань;
- людський капітал може мати негативну або позитивну динаміку. Нові елементи постійно додаються до людського капіталу, а ті що були можуть зменшуватися, збільшуватися або зникати;
- на формування капіталу впливає велика кількість факторів: економічні, екологічні, виробничі і т.д.;
- він може формуватися у специфічній або загальній формі. На сьогоднішній день важливішою є специфічна форма. Персонал з інтегрованим людським капіталом є найважливішим ресурсом підприємства.

Найголовніші причини, через які людський капітал має бути важливим для розвитку країни:

- через кількісне зростання освітнього рівня, може погіршуватися якість освіти в країні;
- Технічна база багатьох підприємств є застарілою, тому потребує модернізації на основі технологій, а це неможливо без відповідного рівня людського капіталу, як на індивідуальному, так і на рівні підприємства та держави.

## **1.2. Історія виникнення та розвитку теорії людського капіталу.**

Основи концепції людського капіталу були закладені в роботах основоположників класичної економічної теорії: У.Петті, А.Сміта, Д.Рікардо. Вони першими ввели в науку ідеї важливості робочої сили, здібностей людини, його освіти в зростанні багатства країни і її населення. Вперше ввів і д

осліджував категорію «живі діючі сили людини» У.Петті, він розглядав її в контексті національного багатства з різних сторін:

1. найважливішим фактором зростання багатства країни
2. складовою частиною зростання багатства країни.

А. Сміт підкреслював переважну роль людських здібностей стосовно речових факторів виробництва. Він писав: «збільшення продуктивності корисної праці залежить, перш за все, від спритності і вміння робітника, а потім від поліпшення машин і інструментів, за допомогою яких він працює»[2] Д.Рікардо відзначав необхідність і роль освіти людини, населення в економічному зростанні країни.[3]

Ідеї основоположників світової економічної думки про "людському факторі" економічного розвитку суспільства надалі були використані К.Марксом,[4] однак Маркс розвинув ці ідеї. Він обґрунтував необхідність і важливість використання особливого виробництва і значних вкладень в створенні робочої сили.

Працюючи в епоху індустріального суспільства, вже тоді К.Маркс саму людину називав основним капіталом. В епоху ж постіндустріального суспільства категорія "людський капітал" наповнюється новим якісним зміст.

Становлення теорії людського капіталу відноситься до середини двадцятого століття, в той історичний період розвитку економіки, коли різко збільшилися відмінності в темпах економічного зростання між окремими промислово розвиненими і відсталими державами.

З кінця 18 до початку 20 століття значний внесок у розвиток теорії людського капіталу внесли Л.Вальрас, Дж.М.Кларк, Ф.Лист, Дж.Мак-Куллоха, Г.Д.Маклеод, А.Маршалл, Дж.С.Міллер, Ш.Сей, І.Ф.Тюнен, Т.Вінштейн, Дж.С.Уолш, І.Фішер, У.Фарра.

З початку 20 століття економісти, що працюють в рамках концепції людського капіталу, робили перші спроби кількісно оцінювати ефективність

людського капіталу в економіці. Вони почали широко використовувати економіко-математичний і статистичний інструментарій в таких питаннях, як:

- вартість людини
- вплив національної системи освіти на економічне зростання країни
- витрати сім'ї, пов'язані з підвищенням економічної цінності людини
- формування та використання державних витрат, необхідних для виховання і освіти населення.

Великий внесок у дослідження цих питань внесли Л.Дублін, Ф.Крам, І.Фішер, С.Х.Форсіт. Окремі положення економічних поглядів цих великих вчених-економістів використовувалися в подальшому при формуванні сучасної теорії людського капіталу.

Основоположниками сучасної теорії людського капіталу є Лауреати Нобелівської премії 1979 і 1992 рр. відповідно Т.Шульц і Г.Беккер – американські вчені-економісти.

Перше визначення людського капіталу належить Т. Шульцу. Концепція людського капіталу Т.Шульца зводиться до декількох ключовим моментам.

1. "Людський капітал» - це додаткове джерело доходу, яке створюється за допомогою знань, навичок та здібностей людини.

2. Освіта є однією з форм капіталу, найважливішим фактором, що забезпечує економічне зростання і одночасно відокремився джерелом зростання-поза інституціями, суб'єктами інституційного середовища.

3. Капітал освіти-це людський капітал внаслідок того, що він невіддільний від людини.

4. Освіта як капітал є джерелом майбутніх задовольень і (або) заробітків.

5. Для поліпшення якісних характеристик робочої сили необхідні додаткові вкладення коштів (інвестицій) в освіту.

6. Інвестування освіти є одним з вкладень коштів у фактори виробництва, що створюють додатковий продукт.

Г.Беккер розвинув теорію людського капіталу. Він вніс найбільший внесок в даний науковий напрямок і тому вважається загально визнаним

творцем наукової школи в рамках концепції людського капіталу. У книзі «інвестиції в людський капітал», виданої в 1962 році, Гаррі Беккер писав, що людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину. До основних напрямків інвестування він вважав навчання, підготовку на виробництві, витрати на Охорона здоров'я, міграцію, пошуки інформації про ціни і доходи.[5] За ним ці витрати різними способами впливають на розвиток продуктивної сили, інтелектуального та культурного потенціалу людини.

### **1.3 Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки**

Світова тенденція з кінця XX століття до початку XXI століття показує, що лише ті країни, які створюють та активно використовують інновації та нові технології, мають можливість досягти успіху. Останнє є запорукою економічного зростання та показником рівня економічного процвітання. Для національної економіки України одним із пріоритетних завдань є формування інноваційного механізму розвитку.

Інноваційний економічний розвиток передбачає безліч процесів і його кінцевою метою є структурні зміни. Цього можна досягти впровадженням нових ідей, знань, технологій та раціональним використанням інноваційного потенціалу для збільшення матеріального виробництва та підвищення якості продукції та послуг; прискорити темпи соціального прогресу та підвищити конкурентоспроможність на міжнародній арені. Очевидно, що неможливо уявити, що одним із важливих факторів цих структурних змін є людський капітал.

Інновації можуть створювати лише люди. Ось чому основним джерелом інновацій і навіть розвитку інновацій є людський фактор. Ми насолоджуємось науковою позицією угорського дослідника Б.Санто, який надає великого значення людському капіталу в інноваціях. На його думку, «сама людина створює винахід та привносить в інноваційний процес елемент суб'єктивності,

іраціональності, який створює необхідність у принципово новому підході до інноваційного процесу»[19].

«Незважаючи на досить довготривале дослідження феномену людського капіталу, нині немає єдиного загально визнаного підходу до його розуміння. Така ситуація стала можливою внаслідок багатогранної природи людського капіталу, адже він є предметом дослідження не тільки економічної науки, але й психології, соціології, права тощо. Один із засновників теорії людського капіталу Г. Беккер під цим поняттям розуміє «сукупність природжених здібностей та отриманих знань, навичок, мотивації, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)»[16, с. 162]. «Особливу увагу у формуванні людського капіталу Г. Беккер приділяє інвестуванню. Для С. Фішера людський капітал – «це ступінь утіленої у людині спроможності (здібності, талант, освіта, набута кваліфікація) приносити дохід»[18, с. 303]. «Е.Дж. Долан визначає людський капітал як «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання чи освіту або через практичний досвід»[22, с. 250].

«Серед вітчизняних дослідників значний внесок у розвиток теорії людського капіталу зробила О.А. Грішнова, яка це поняття визначає таким чином: «Людський капітал – це сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [15, с. 34–35]. Отже, аналіз існуючих методів визначення сутності поняття "людський капітал" робить висновок, що людський капітал - це людський капітал у формі фізичних, психологічних та інтелектуальних якостей, а також здібностей, навичок, знань та мотивації. Він генерується та накопичується протягом тривалого періоду часу і вимагає постійних інвестицій, що матиме позитивний соціально-економічний вплив у майбутньому.

«У науковій літературі виділяють три рівні людського капіталу: індивідуальний, корпоративний, національний (див. рис. 1.1). Індивідуальний або особистий людський капітал – це нагромаджені індивідуальні та специфічні знання, навички, які здобуває людина завдяки освіті, професійній підготовці, досвіду, що дає їй можливість надавати відповідні послуги й отримувати доходи та інші блага. Т.А. Ящук порівнює такий вид людського капіталу з «іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить дохід, і називає її приватним людським капіталом»»[17, с. 73].



Рис. 1.1 Складники людського капіталу

Людський капітал підприємства або людський капітал на мікроекономічному рівні - це спеціальний людський капітал, накопичений організацією. Він поєднує в собі навички та вміння працівників, ноу-хау, інтелектуальний капітал, спеціальний менеджмент та інтелектуальні технології, які можуть покращити конкурентоспроможність та досягнення в якості



основного напрямку візьміть ефективну організацію праці та розвиток персоналу. На етапі інновацій та розвитку одним із головних завдань сучасних організацій є поєднання найякіснішого людського капіталу працівників та посилення творчої діяльності працівників для забезпечення ефективного розвитку компанії в цілому.

Національний людський капітал – це основа накопичення конкурентоспроможних та високопродуктивних знань, інтелектуального капіталу, інновацій та інноваційних технологій, продуктивної та якісної роботи, охорони здоров'я та якості життя працівників, що є основою інноваційного розвитку економіки у світі. Людський капітал країни є частиною національного багатства країни.

Отже, людський капітал особистості є головним, тоді як людський капітал компанії та країни бере свій початок від особистості. Однак національний людський капітал не слід розуміти як арифметичну сукупність індивідуального людського капіталу, оскільки національний людський капітал – це складна категорія, сформована за рахунок інвестицій в освіту, культуру, охорону здоров'я, рівень і якість життя, науку та зростання. Професіоналізм та підприємництво, інформаційне забезпечення та безпека людини, економічна свобода тощо.

Як економічна категорія, людський капітал має певні атрибути, і його вплив на інновації та розвиток можна проаналізувати більш повно, розкривши його, а саме:

- людський капітал є одним з головних факторів економічного зростання, інакше інновації неможливі. Тому в сучасному світі людський капітал цінніший за природний.;
- людський капітал має тенденцію до накопичення, оскільки його складовими є знання, досвід та навички, які існують у певній запасній формі та постійно збільшуються;
- формування людського капіталу вимагає величезної ціни (фінансової, часової, соціальної підтримки, психологічних зусиль тощо) як окремих

людей, так і всього суспільства, а його раціональність прямо пропорційна стійкому економічному розвитку та інноваційному зростанню;

- порівняно з іншими цілями, інвестиції у людський капітал є найвигіднішими, оскільки економічний та соціальний вплив таких інвестицій є тривалим та необхідним;
- людський капітал (незалежно від його джерела: державного, приватного, побутового) може використовуватися та контролюватися лише тими, хто користується його капіталом.

Людський капітал має унікальні риси, що робить його важливим джерелом інновацій та розвитку (див. рис.1.2). Знання займають особливе місце в компонентах людського капіталу, що беруть участь у творчих інноваціях. Дійсно, лише люди можуть генерувати нові ідеї та створювати нові відкриття та винаходи на основі існуючих особистих знань. Навіть більше, сучасне знання ототожнюють зі стратегічним ресурсом[21, с. 87]. Інноваційний розвиток розпочинається з ідеї, яку висуває людина, що, по-перше, має відповідний рівень освіти, кваліфікації, мислення; по-друге, спирається на власний нагромаджений досвід і професіоналізм, проведені наукові дослідження та експериментальну базу, що дає змогу створювати нові знання. Виробництво, нагромадження та використання знань є основою інноваційної діяльності. Саме знання стають джерелом збільшення вартості товару або послуги.



Рис. 1.2 Вплив людського капіталу на інноваційний розвиток економіки

У сучасних умовах знання уособлюють цінність товарів і залучають до виробничого процесу інші типи ресурсів. Знання поступово стали головним

фактором виробництва, тим самим замінюючи працю та замінюючи працю новим видом діяльності, що має важливий елемент творчості та творчості. Одним із важливих завдань підприємства є накопичення інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення та розповсюдження інформації та досвіду для створення умов для розповсюдження та передачі знань. Ця реальність дозволяє стверджувати, що аргумент основоположника теорії цінності, створеної знанням Т.Сакай, підтвердився: знання стає мотивацією.[20] Насправді національну економіку XXI століття можна визначити як економіку нематеріальних факторів виробництва, до якої в основному належать людський та інтелектуальний капітал, інновації та права інтелектуальної власності. Ці знання функціонують на основі обміну та оцінки знань. Тому знання, що містяться в сучасному людському капіталі, є головним фактором розвитку інновацій.

Однак слід зазначити, що людський капітал є важливим та необхідним фактором для розвитку інновацій, проте це далеко не достатньо, якщо не створюються умови для людського капіталу, що сприяють зростанню інновацій. Ці фактори включають:

- забезпечити належні соціальні та управлінські умови для формування навколишнього середовища, необхідного для інноваційної діяльності людського капіталу.
- наявність ефективних матеріально-технічних умов, які повинні включати частину основного капіталу. Без цих умов неможливо проводити інноваційні дослідження та впровадження (обладнання, будівлі, матеріали, сировина тощо);
- забезпечити фінансування та інвестиційну підтримку досліджень та інновацій.

Щоб проаналізувати можливість інноваційного зростання в контексті розвитку людського капіталу, необхідно окреслити багато завдань, вирішення яких пришвидшить накопичення внутрішніх просторових знань та інноваційних проривів. Зокрема, ми поділяємо проблеми на три категорії:

перша категорія – це економічні питання, які визначаються такими параметрами: складність залучення ресурсів (інвестицій, робочої сили, матеріалів тощо) в інноваційну сферу; високі інноваційні ризики; відсутність ефективного національного механізму регулювання інноваційного розвитку, національна інноваційна політика не є чіткою; відсутність достатньої кількості кваліфікованих експертів та підприємців, що володіють навичками та методами управління інноваціями та розробкою; відсутність відповідної мотивації, тому працівники не бажають сприяти розвитку досліджень та інновацій.

Друга категорія питань - це соціальні проблеми, до яких слід віднести: не системність, а частину фрагментованого характеру інновацій та розвитку; домінуюче положення технократичних методів в організації інноваційного процесу; ігнорування людського капіталу як одного з важливих факторів роль інновацій та розвитку; існує явище необґрунтованого опору працівників інноваціям та інноваційній трансформації; відсутність ефективної національної освіти та наукового плану розвитку людського потенціалу; домінує консервативне інноваційне середовище; до створення та впровадження нових технологій існуючі повинні бути захищена інноваційна технологія.

Третя категорія - питання інфраструктури, такі як: відсутність сучасних матеріалів та технологічних основ для наукової та інноваційної діяльності; підвищення рівня операцій, податків та адміністративних витрат; як основних споживачів інновацій, ефективності взаємодії між підприємствами, держава та суспільством – низький; відсутність молодих та творчих робітників; підвищення значення фінансового управління у виборі сфер інноваційного розвитку; недостатній коефіцієнт конверсії країн, що переходять на використання міжнародних стандартів якості та сертифікації інноваційних продуктів та послуг.

Таким чином, в теоретичній частині розглядається визначення соціально-економічних категорій, таких як "людський капітал", характеристика його сучасного формування та причини, чому він життєво важливий для розвитку кожної країни. Крім того, ми розглянули історію виникнення, розвитку та

формування людського капіталу. Ми знаємо, які вчені досліджували, розробляли та досліджували, а також які економічні інструменти використовувались.

Людський капітал важливий для розвитку інноваційних складових національної економіки. Він бере участь у створенні близько двох третин національного багатства країни. Тому він є головним фактором економічного зростання та умовою конкурентоспроможності національної економіки. Це головним чином досягається за рахунок інновацій та розвитку. Підвищення якості людського капіталу є основою для інноваційного розвитку та високих показників. Тому необхідно створити належні умови для безперервного процесу відтворення людського капіталу. Так само, враховуючи важливість людського капіталу в сучасних умовах, необхідно приділяти належну увагу формуванню людського капіталу, і в цьому процесі держава повинна відігравати провідну роль.

Тому людський капітал як соціально-економічна категорія є основою для використання економічних методів для аналізу різних явищ у таких сферах, як людська діяльність, які раніше належали до соціальних, демографічних, психологічних та інших галузей досліджень. Економічні методи максимізують індивідуальну поведінку і використовуються для аналізу таких питань, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, людські інвестиції, економіка освіти, планування сім'ї та побутові послуги, економічні аспекти злочинності та злочинності, теорія імміграції та дискримінація на ринку праці тощо.

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

### 2.1 Аналіз тенденцій розвитку людського капіталу в Україні

Оцінка рівня людського капіталу може здійснюватися за вже існуючими рейтинговими списками. Найпопулярнішим серед індексів вважається індекс людського розвитку. Людський розвиток — це процес розширення можливостей людей обирати шляхи і засоби підвищення якості (стандартів) власного життя.

Індекс людського розвитку (Ілр) — спеціальний сукупний індекс, який на підставі відповідних показників дає узагальнюючу оцінку людського прогресу.

Індекс людського розвитку обчислюється за формулою:

$$Ілр = \frac{Ід+Іо+Ір.ж.}{3}, \text{ де} \quad (2.1)$$

Ід – очікуване довголіття населення

Іо – рівень освіти

Ір.ж – рівень життя

«Індекс людського розвитку (ІЛР) — це підсумковий показник для оцінювання довгострокового прогресу в трьох основних площинах людського розвитку: довготривале та здорове життя, доступ до знань і гідний рівень життя. Тривалість і здоров'я вимірюється середньою очікуваною тривалістю життя. Рівень знань вимірюється середньою тривалістю навчання в школі дорослого населення, тобто середньою кількістю років навчання в школі за все життя людей віком 25 років і старше; а доступ до навчання та знань — очікуваними роками навчання для дітей-першокласників, тобто загальною кількістю років навчання, на які дитина, що досягає шкільного віку, може розраховувати, якщо панівні моделі вікових показників зарахування до школи

залишаються незмінними протягом життя дитини. Рівень життя вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення в доларах постійної купівельної спроможності рівня 2011 року, конвертованих за коефіцієнтами переходу на паритет купівельної спроможності (ПКС).»[10]

«Для забезпечення якомога кращого порівняння за країнами ІЛР спирається насамперед на міжнародні дані з від Відділу народонаселення ООН (дані про тривалість життя), Статистичного інституту ООН з питань освіти, науки і культури (дані про середню кількість років навчання та очікувані роки навчання) та Світового банку (дані про ВНД на душу населення). Як зазначено у вступі, показники та позиції ІЛР у цій оновленій статистиці не можна порівнювати з даними попередніх звітів, оскільки декілька складових показників було переглянуто. Щоб уможливити оцінку прогресу за показниками ІЛР, до оновленої статистики за 2019 рік включено перераховані ІЛР з 1990 до 2018 року з використанням послідовної серії даних.»[12]

«За 2018 рік Україна отримала значення ІЛР 0,750, що відносить її до високої категорії людського розвитку — 88 позиція зі 189 країн і територій. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. У таблиці 2.1 наведено прогрес України за кожним показником ІЛР. За період з 1990 до 2018 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилась на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років. ВНД на душу населення України скоротився приблизно на 25,6 відсотка в період між 1990 та 2017 рр.»[12]

*Таблиця 2.1*

Тенденції ІЛР України, розраховані на базі послідовної серії часових даних і нових цільових показників.[11]

	Очікувана тривалість життя при	Очікувана кількість років	Середня кількість років	ВНД на душу населення (ПКС 2011 року в	Значення ІЛР

	народженні	навчання	навчання	доларах США)	
1990	69,8	12,4	9,1	10,774	0,705
1995	67,9	12,2	10,0	4,993	0,664
2000	67,3	13,0	10,7	4,665	0,671
2005	67,5	14,6	11,2	7,207	0,715
2010	69,4	14,8	11,3	7,715	0,732
2015	71,5	14,9	11,3	7,373	0,742
2016	71,7	15,1	11,3	7,601	0,746
2017	71,8	15,1	11,3	7,670	0,747
2018	72,0	15,1	11,3	7,994	0,750

На рисунку 2.1. показується частка, яку складає кожен індекс в ІЛР України з 1990 до 2018 року. Подивившись на цей графік ми можемо зрозуміти, що ВВП на душу населення з 1990 до 1995 року впало дуже сильно і до 2018 року хоча й зросло, але все ж не змогло піднятися до рівня на якому було в 1990 році. Кількість людей, що отримують вищу освіту з 1990 року до 2005 року дуже швидко зростає, з того часу кількість продовжує зростати, але вже не такими темпами, як за ті 15 років. Очікувана кількість років життя трохи впала в період 1990-2005 роки, але до 2012 вже була на тому ж рівні, що й у 1990, і продовжує зростати з кожним роком. Ці всі показники впливають на індекс людського розвитку, який за 1990-1995 трохи зменшився, але з того часу він постійно зростає останні 28 років.



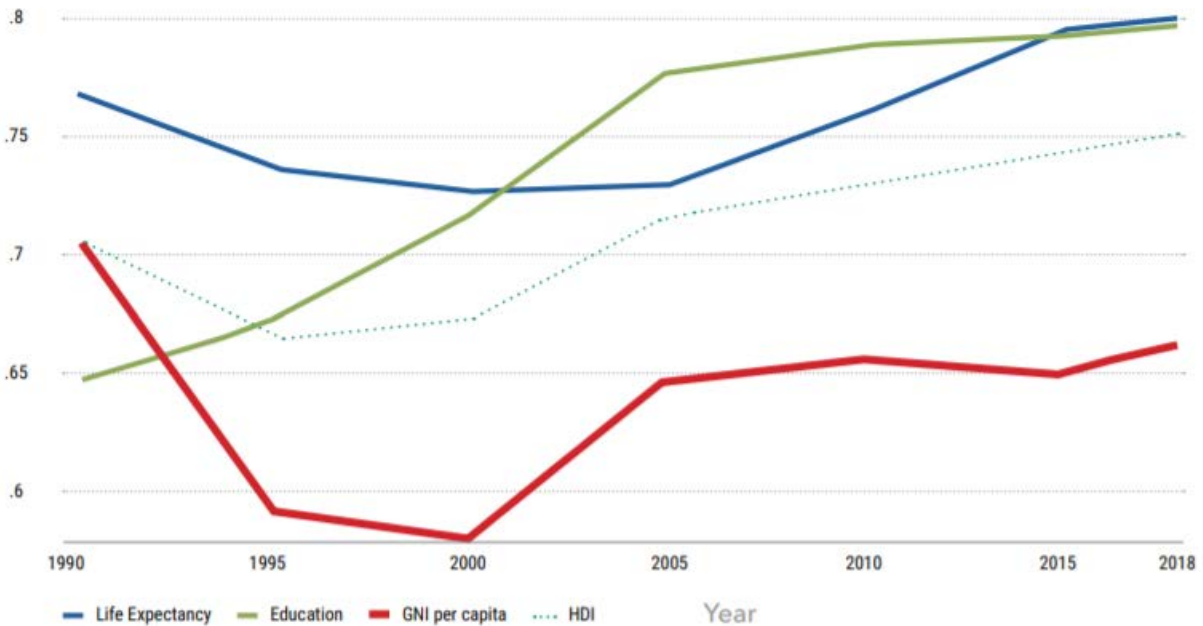


Рис. 2.1. Тенденції складових індексу ІЛР України за 1990-2018 роки.[11]

## 2.2 Визначення чинників якості та ринкової вартості людського капіталу

В сучасних умовах людський капітал є головною цінністю та вирішальним фактором у визначенні сталого розвитку підприємств та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги отримуються не за рахунок природних ресурсів значною мірою, а завдяки знанням та інноваціям. У зв'язку з цим при визначенні ринкової вартості підприємства необхідно оцінити вартість людського капіталу.

Аналіз існуючих методів оцінки людського капіталу показує, що всі ці методи визначення його вартості є недосконалими, існує багато основних дефектів і не існує чіткого методу оцінки.

Наприклад, незважаючи на те, що якісна складова людського капіталу найбільш об'єктивно оцінюється у всіх існуючих моделях, недостатньо використовувати лише один експертний метод (якісний метод оцінки), який не

отримує вартісного виміру людського капіталу. З огляду на те, що неможливо повністю перейти від якісних показників до кількісних, це очевидно.

Недоліки методу витрат для оцінки людського капіталу (інвестиційний метод) включають об'єктивний розрахунок усіх інвестицій у людський капітал. Складність полягає у спробі визначити відсоток результатів діяльності конкретного працівника в загальних фінансових показниках компанії, оскільки збільшення прибутку компанії не завжди залежить безпосередньо від кваліфікації або освіти працівника. Крім того, витрати на підготовку та перепідготовку персоналу відповідно до правил фінансового обліку слід відносити до витрат, а не інвестицій.

Використовуючи метод, подібний до матеріального (основного) капіталу для оцінки людського капіталу, важко об'єктивно оцінити початкові витрати, визначити робочий час конкретних працівників на підприємстві та складність бухгалтерського обліку та громіздкі оцінки.

Існуючі методи оцінки людського капіталу не отримали широкого застосування у вітчизняній практиці корпоративної оцінки, оскільки вони можуть лише наблизити особисту цінність працівників. Проблема оцінки людського капіталу полягає у наданні надійних вихідних даних. Крім того, більшість методів не враховують багато показників, що характеризують людський капітал, таких як професійний рівень, рівень освіти, вартість інвестицій у людський капітал, вартість досліджень, вартість медичного обслуговування тощо.

Поясненням цієї ситуації є те, що оцінка людського капіталу насправді давно не проводилася. У процесі приватизації, перепродажу, зміни власності, розподілу, злиття та поглинання загальна вартість загальної оцінки людського капіталу компанії не включається в інтелектуальний капітал (нематеріальні активи) і не враховується при випуску акцій та визначенні їх цитати. Практика недооцінки та не включення людського капіталу до корпоративних активів призвела до великої кількості втрат ресурсів та сильно занижила ринкову вартість корпоративних фондів.

Ця ситуація ще раз свідчить про необхідність формування системи оцінки людського капіталу на підприємстві. Основним принципом системи оцінки є її складність: вона повинна включати як фінансові показники, так і нефінансові показники. Це пов'язано з необхідністю врахування фінансових результатів капітала, а з іншого боку, через її нематеріальний та нематеріальний характер і відсутність офіційності., Повні та достовірні дані. Остання ситуація призвела до широкого використання методів експертної оцінки, які відрізняються гнучкістю, ефективністю реагування на інциденти, максимальним використанням досвіду та прогнозованою здатністю експертів-оцінювачів, а також можливістю створювати показники оцінки відповідно до потреб підприємства.

Методи оцінки системи включають:

- система управління оціночною діяльністю (процедурами) для визначення напрямку, цілей та функцій оцінки;
- організаційна структура, яка визначає відділи та посади, що оцінюють людський капітал, його завдання та зв'язки з іншими підрозділами;
- метод оцінки був формалізований у посібнику з методів. він відображає методи та системи показників оцінки, процедури та методи оцінки;
- автоматизована система інформаційного забезпечення та процедур оцінки людського капіталу, включаючи джерела та засоби збору даних, бази даних, програмне забезпечення для обчислення та звітності.

Як правило, ці показники включають:

- результати роботи та досягнення;
- кваліфікація, знання та вміння, вміння;
- поведінка на роботі: участь, мотивація, стосунки з іншими тощо;
- «внутрішні» та «зовнішні» клієнти оцінюваного працівника задоволені своєю роботою;
- характеристика персонажа.

## **2.3 Оцінка впливу Covid-19 (коронавірусу) на розвиток людського капіталу**

Більша кількість людського капіталу пов'язана з вищими заробітками для людей, вищими доходами для країн та посиленням згуртованості в суспільствах. Значна частина труднощів, здобутих людським капіталом у багатьох економіках за останнє десятиліття, ризикує погіршити пандемію COVID-19 (коронавірус).

Пандемія коронавірусу була раптовою та значною. Перехід від звичного бізнесу до реагування на кризу означав, що розпорядок дня - це не довга рутина, а майбутнє планування перебуває в стані постійного перегляду. Ми вивчаємо нові способи отримання основних товарів та спілкування з людьми. Те саме стосується компаній. Хоча справді виняткова, пандемія ілюструє важливість активного бізнес-планування та надійних систем управління ризиками, при цьому здатність компаній реагувати на потрясіння та пристосовуватися до мінливих обставин ретельно перевіряється.

COVID-19 також дуже висунув на перший план роль та вплив на працівників. Нещодавні події нагадали як окремим особам, так і компаніям, як вони залежать від людини для виконання важливих функцій, а також ілюструють крихке становище багатьох професій. Вісімдесят один відсоток глобальної робочої сили живе в країнах із обов'язковим або рекомендованим закриттям робочих місць, і прогнози вказують на те, що скорочення економічної активності та робочого часу у II кварталі 2020 року може скласти зменшення на еквівалент 195 мільйонів штатних посад у всьому світі, хоча, що відповідні контрзаходи, швидше за все, призведуть до нижчого рівня надмірності, ніж такий. Тим не менше, прямі та непрямі наслідки для робочої сили є величезними, і компанії, і інвестори повинні пам'ятати про нехтування довгостроковими наслідками, а також уроками щодо людського капіталу.

COVID-19 породив багато занепокоєння та страху серед працівників, і негайна реакція справедливо зосереджена на гострих потребах людей.

Незважаючи на те, що короткострокові заходи щодо стійкості виконують важливу мету, ми не повинні випускати з уваги той факт, що, хоча стратегії підтримки працівників, які зараз застосовуються, базуються на кризі та реагують, якщо їх можна перефасувати, поетапно та формалізувати, вони можуть забезпечити дорожню карту для переходу робочої сили серед інших змін та потрясінь у майбутньому. Можливості належної підготовки заздалегідь могли бути дещо обмеженими в цьому випадку, але можна погодитись, що стратегічне, аргументоване мислення краще, ніж інтуїтивне, кишкове реагування. Більше того, компаніям тепер слід не лише зосередитись на тому, щоб залишатися спритними та діяти відповідально під час шторму, а й забезпечити, щоб у них був довгостроковий план та найкращі ресурси для відновлення після цього.

Життя та бізнес з часом повернуться до чогось, що нагадує нормальність, і хоча ми не знаємо, як виглядатиме нова норма, ми знаємо, що процес буде нелегким, і компанії повинні бути готовими керувати новими реаліями і скористатися можливостями. Для цього їм потрібні кваліфіковані, здорові та віддані праці працівники.

Проте те, що ми бачили, - це рясні новини про масові звільнення, скорочення заробітних плат та втрату працівників соціального забезпечення, в деяких випадках, коли ті самі роботодавці збільшують компенсацію керівнику. У той же час деякі компанії продовжують виплачувати зарплату та медичні виплати працівникам без роботи через функції, які вони зазвичай виконують, застарівши. Останнє, безсумнівно, виглядає не лише більш відповідальним підходом, але й потенційно більш успішним у довгостроковій перспективі: перспективні стратегії людського капіталу, які відповідають потребам організації та підтримують працівників через важкі зміни, дають компаніям конкурентну перевагу для залучення різноманітних талантів, пом'якшити потенційний дефіцит персоналу та створити міцну культуру. Це має різні прямі вигоди для бізнесу: наприклад, утримання талантів є економічно вигіднішим, ніж найм, і існує сильний взаємозв'язок між задоволеністю працівників та

продуктивністю праці. І навпаки, відсутність кваліфікованої робочої сили та надійні практики людського капіталу можуть перешкоджати плавній адаптації та інноваціям, а також загрожувати використанню нових технологій та потоків доходів на посткризовій стадії, в результаті чого компанії втрачають відповідні вигоди, такі як відновлення фінансової стабільності та покращення частки ринку.

Компанії, які доглядають за своєю робочою силою та активно беруть участь у викликах та можливостях, притаманних поточній кризі, швидше за все, матимуть кращі можливості для вирішення інших питань невизначеності, таких як швидке прискорення Четвертої промислової революції. Багато робочих місць уже проходили і готувались до значного переходу, спричиненого цією фундаментальною зміною. Хоча цей процес можна було б відносно структурувати та інсценувати, йому потрібно було врахувати проблему помітних зрушень в економічних обставинах, поведінці людей та динаміці ринку, представлених швидкими демографічними та технологічними змінами - те, на чому раптова та вимушена глобальна пандемія забезпечує крах. Отже, реакція на коронавірус насправді може бути повчальною для компаній та секторів, які прагнули трансформації через Четверту промислову революцію.

За словами футуролога Елвіна Тоффлера, «[не] грамотним 21 століття будуть не ті, хто не вміє читати та писати, а ті, хто не може вчитися, навчатися та переучуватися». Це може не здаватися головним пріоритетом, поки ми опинимось в очах шторму, але вивчення та впровадження отриманих уроків буде неоціненним для вивітрювання майбутніх потрясінь.

Окрім компаній, інвестори можуть і повинні також відігравати певну роль у покращенні суспільства та ринку праці протистояти майбутнім зривам. Наприклад, стратегічне залучення може бути потужним інструментом позитивного та активного впливу на результати діяльності емітента щодо нових та колективних ризиків та посилення ролі інвесторів як зацікавлених сторін. Залучення спрямоване на підвищення корпоративної готовності та стійкості. У контексті COVID-19 інвестори повинні оцінити уроки пандемії та включити їх

у свої активні зусилля щодо власності, оскільки всі сектори прагнуть керувати безпосередніми та майбутніми можливостями для бізнесу та ризиками та наслідками для людського капіталу.

Одним із прикладів залучення інвесторів, спрямованих на привернення уваги до стратегічної важливості планування людського капіталу, є проект «Майбутнє роботи» в рамках програми Тематичного залучення Sustainalytics. Основна увага приділяється тому, як компанії, що працюють як у галузях, так і в галузях, можуть активно керувати ризиками та можливостями щодо людського капіталу, стикаючись з різними операційними зрушеннями в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі. Наша діяльність прагне покращити готовність корпорацій до зривів, особливо пов'язаних з Четвертою промисловою революцією, відіграючи в таких сферах, як технології, демографія та глобалізація, а також до інших, ще не відомих ризиків. У цьому контексті ми також будемо обговорювати знання, які можна отримати з пандемії коронавірусу, та оцінити, які відповіді компаній найкраще підтримують відновлення протягом наступних трьох років.

Компанії, які позитивно реагують на залучення інвесторів, можуть мати загальну ціліснішу готовність. У разі діалогів щодо людського капіталу, потенційно розвинуті системи управління талантами та зменшення ризиків, швидше за все, сприятимуть корпоративним стратегіям, що покращують стійкість до різноманітних потрясінь та забезпечують практику працевлаштування на підтримку інновацій. Більше того, інвестори повинні прагнути впливати за межі окремих компаній, наприклад, виступаючи за участь у співпраці між різними зацікавленими сторонами, щоб створити умови, що сприяють більш справедливому та добре функціонуючому ринку праці, і явно готові взяти на себе більш активну роль зацікавлена сторона в комплексних реакціях на ризики та можливості, пов'язані із зайнятістю.

Дослідження особливостей формування людського капіталу та управління ним дозволяє зробити такі висновки: формування людського капіталу починається до початку трудової діяльності людини і триває тривалий

час; у процесі формування людського капіталу, є Великі перешкоди, ці перешкоди будуть подолані або уникнути, що дозволить компанії поліпшити свої конкурентні позиції та прибуток. Без інвестицій неможливо сформувати та використовувати людський капітал у сучасних умовах підприємства, і це є рушійною силою для отримання високоякісного людського капіталу, який відповідає сучасним вимогам економічного розвитку. Без надійного механізму та політики управління людським капіталом практично неможливо досягти великих успіхів та результатів для підприємства.

Людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також одним з основоположних факторів економічного зростання. Формуючи стратегію економічного зростання, необхідно враховувати особливості постіндустріального етапу розвитку світової економіки, коли умовою ефективності економічного зростання є випереджаючий розвиток наукомістких і високотехнологічних виробництв, а в цілому-галузей, що генерують людський капітал. Незважаючи на наявність серйозних проблем, в країні є передумови для переходу до економічного зростання на основі інновацій у вигляді значного заділу вітчизняних наукових розробок, високого кадрового потенціалу у сфері наукових досліджень, досить високого рівня освіти працівників.

Я вважаю, що необхідно розробити стимулюючий механізм інвестування для вдосконалення освіти, а інвестиції можуть бути як матеріальними (валютні інвестиції), так і нематеріальними (прагнення, бажання, наполегливість для отримання більше знань та навичок). Основними причинами недостатнього інвестування можуть бути: по-перше, у людей немає коштів для здобуття необхідного рівня освіти; по-друге, людині важко передбачити, які знання та навички знадобляться в майбутньому. Тому здатність використовувати наявні знання для набуття нових знань дуже важлива, що є одним із вирішальних факторів адаптації до перехідної економіки.



## **РОЗДІЛ 3. ПОЛІТИКА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ.**

### **3.1 Формування державної стратегії збереження та відтворення людського капіталу в Україні**

Для України проблема формування і раціонального використання і нарощування людського капіталу, на мій погляд, одна з найгостріших. Нарощування людського капіталу – це перш за все, зростання освітнього рівня, збагачення працівників знаннями, інтелектуалізація праці, що супроводжується глибокими структурними змінами, які в свою чергу, визначають структурні зрушення в економіці.

Найважливішим внеском освіти в розвиток людського капіталу та економічне зростання країни є наділення робочої сили продуктивними знаннями, що сприяє тому, що вони нарощують нові знання людини, стимулюють продукування нових ідей та їх реалізацію.

З цього я можу зробити висновок, що найважливішою характеристикою для стратегії соціально-економічного розвитку в майбутньому має стати переорієнтація економіки на розвиток людей, хоча б для того, щоб вивести країну зі стану, в який її ввів тип розвитку, що використовувався до цього. Закінчення ізоляції від усього світу України зумовлює те, що соціальна орієнтація посилюється. Наразі Україна інтегрується до світового суспільно-економічного простору, що вимагає значної орієнтації на більш розвинуті форми прояву людської сутності економічного буття, високі стандарти соціальної забезпеченості та соціальної захищеності людей, різноманітні методи соціалізації всього, що раніше було особистим. Соціальний аспект у традиційному трактуванні завжди вважався похідним від економічного, а розвиток людей залишковим додатком до економічного. Але такий підхід не враховував інформаційної революції, що наразі відкрила новий, постіндустріальний образ економічної моделі побудови суспільства. За цим

образом внаслідок творчої інноваційної праці створюється та примножується економічна могутність країни.

Процес трансформації світової економіки та української економіки спричинив зміни у ставленні до людського капіталу. Світова наука та практика довели, що економічна свобода та зростання країни залежать від якості та високої концентрації людського капіталу країни. Як ми всі знаємо, розвиток науки і техніки та ефективне використання людського капіталу забезпечують ефект економічного процвітання, як основу для поступових змін національної економіки, інновацій та оновлення та підвищення регіональної конкурентоспроможності. В умовах посилення глобалізації та регіоналізації це завдання стає особливо важливим, коли інтеграція національної економіки у міжнародний поділ праці та кооперація праці все більше залежить від інновацій розвитку.

Рівень розвитку людського капіталу це те, від чого в першу чергу, залежить ефективність функціонування економіки, стабільність та рівень добробуту для населення України. Необхідні зміни для економічного розвитку кожної країни забезпечують люди, що проживають в ній та мають відповідну освіту, навички та досвід. У сфері життєдіяльності суспільства, за допомогою яких формується людський капітал країни необхідно залучати багато інвестиції. Прикладами таких сфер є: освіта, мотивація праці, охорона здоров'я та інші.

«В умовах динамічної економіки, істотних структурних зрушень, повсякчасної зміни попиту на робочу силу саме трудова мобільність є запорукою забезпечення конкурентоспроможності кожного носія людського капіталу. Трудова мобільність як здатність індивіда до якісних змін зумовлює нагромадження людського капіталу, оскільки характеризує здатність і готовність індивіда засвоювати нові знання і вміння та визначає його спроможність пристосовуватися до зміни умов використання своїх продуктивних здібностей. Специфіка трудової мобільності як активу людського капіталу полягає в тому, що індивідуальна трудова мобільність впливає і на формування, і на нагромадження, і на використання інших активів людського

капіталу та сприяє забезпеченню конкурентоспроможності працівника. Враховуючи специфіку трудової мобільності, розв'язання проблем розвитку та збереження національного людського капіталу вимагає активізації трудової мобільності населення.

В Україні немає ефективного механізму збереження і розвитку людського капіталу та не сформовано державну стратегію його розвитку. За відсутності реальних можливостей забезпечити стаке зростання чи навіть стабілізацію кількості населення, уряд України має спрямувати свої зусилля на те, щоб підвищити якісні характеристики наявного людського капіталу та ефективніше його використовувати.»[14]

Україні необхідно створити ефективну та дієву систему внутрішніх інвестицій, наприклад, шляхом створення державного фонду розвитку, його слід у майбутньому перетворити на потужну інвестиційну установу та залучити заощадження. Подібним чином зручно вводити такі заходи щодо розвитку людського капіталу:

- поступово привести рівень розвитку людських ресурсів (витрати на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем людського капіталу;
- розробляти цільові плани для стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва;
- стимулювати творчий потенціал людей;
- розвивати висококваліфіковану робочу силу.

Людський капітал в ринкових умовах є головним фактором економічного зростання України, фундаментальних структурних змін та стабільної конкурентоспроможності високого рівня, оскільки він формується за рахунок інвестицій та накопичується шляхом штучного підвищення продуктивності та ефективності. Інвестиції у людський капітал приносять користь як людям, так і суспільству, оскільки вони забезпечують поступовий вплив на продуктивність праці в Україні, зростання продуктивності та

економічне зростання. Ось чому ці аспекти потребують подальшого вивчення в майбутньому та пошуку найбільш відповідних рішень.

### **3.2 Забезпечення економічного зростання шляхом інвестицій в людський капітал**

Інвестиції у людський капітал - це будь-які дії, які можуть покращити професійні навички та продуктивність людини, тим самим збільшивши продуктивність праці. Витрати, які можуть збільшити продуктивність праці, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати розраховуються з надією, що вони в майбутньому багаторазово компенсуються збільшенням джерел доходу.

Існують різні типи інвестицій у людський капітал. Звичайно, це витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну освіту, формальну та неформальну освіту, навчання на виробництві тощо. Вони є найбільш очевидними, найпоширенішими і, мабуть, найважливішими видами інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які є більш кваліфікованими та продуктивними. Важливими є також витрати на охорону здоров'я. Хороше здоров'я - результат витрат на профілактику захворювань, охорону здоров'я, дієту та поліпшення умов життя - продовжує тривалість життя та підвищує ефективність та продуктивність праці. Нарешті, дорожні витрати, понесені працівниками, які переїжджають із місць із відносно низькою продуктивністю до місць із відносно високою продуктивністю, збільшили ефективність використання людського капіталу. На додаток до вищезазначеного, згідно основних активів людського капіталу, інвестиції включають також пошук інформації, пов'язаної з економікою, виховання дітей (інвестування в майбутній людський капітал) та інші витрати.

Отже, усі типи витрат, які можна виміряти в грошовій або іншій формі та сприяти майбутній продуктивності та зростанню доходів працівників, вважаються інвестиціями в людський капітал.

З огляду на необхідність збільшення темпів зростання людського потенціалу української столиці, ми визначили основні сфери посиленого впливу країни на цей процес. Зокрема, створити достатні економічні передумови, щоб люди могли повністю зрозуміти бажання здобувати знання, набувати практичного досвіду та самореалізації на роботі; усунути економічні бар'єри для доступу населення до освітніх послуг та вдосконалити свої професійні стандарти; формувати молодіжні зобов'язання увага до середньої освіти та здобуття професійних спеціальностей; розповсюдження серед населення концепції цінності знань; збільшення доступності та поліпшення якості послуг, таких як навчання та професійний розвиток персоналу

Стратегічною метою національної соціальної політики щодо захисту людського капіталу країни є запобігання зниженню якості людського капіталу країни та соціал-демократичних параметрів. Територіальний рух населення особливо важливий для досягнення цих цілей. Основними пріоритетами сучасної національної соціальної політики щодо підтримання людського капіталу країни повинні бути: збільшення народжуваності та зменшення смертності, збільшення тривалості життя; заохочення людей до здорового способу життя; значне поліпшення матеріального добробуту та умов життя; запобігання негативним явище суспільства для запобігання спаду добробуту населення; забезпечення умов для повної реалізації зайнятості населення; запобігати втраті національного людського капіталу внаслідок відтоку робочої сили, особливо високоякісного персоналу та науковців за кордон; сприяти поверненню іммігрантів; забезпечувати ефективну підтримку української трудової імміграції за кордон.

Сучасна соціальна політика повинна бути зосереджена не лише на підтримці економічно неблагополучних груп населення, а на створенні умов для збільшення трудової мобільності людських ресурсів у країні та мотивації до продуктивної трудової діяльності. Реалізація національної соціальної політики, спрямованої на підтримку та розвиток людського капіталу країни, повинна бути спрямована на несоціальні методи, які забезпечать національну гарантію того,

що дохід кожного члена суспільства не нижче рівня прожиткового мінімуму. методи Це забезпечує умови для розвитку його виробничих потужностей та ефективного впровадження.

Вивчаючи розвиток людського капіталу, варто звернути увагу на інвестиції. Мова йде про вливання коштів на освіту, науку, соціальні проблеми тощо. Інвестиції у людський капітал мають такі характеристики:

- Ефективність безпосередньо пов'язана із тривалістю життя. Чим раніше розпочнеться фінансова ін'єкція, чим довший працездатний вік людини, тим більша віддача;

- Незважаючи на тенденцію морального та фізичного зносу, він відтворюється та накопичується;

Як тільки людина втратить працездатність (незалежно від причини), ефективність інвестицій різко впаде;

- Якщо інвестиції в добробут людей пов'язані з незаконною діяльністю, це не може розглядатися як інвестиція в людський капітал;

Рентабельність інвестицій буде отримана не відразу, і її можна побачити протягом 10-20 років.[14]

### **3.3 Напрями розвитку людського капіталу в умовах глобалізації економіки**

Глобалізація вимагає розвитку національних політик різних країн. Основою цього розвитку є впровадження інноваційних політик та формування людського капіталу. Це пов'язано зі зростанням значення навичок, рівня життя та різних інших факторів розвитку країни.

Інтеграція України у міжнародний економічний простір, де глобалізація прискорюється, а конкуренція між країнами посилюється, призвела до необхідності формування інноваційної моделі економіки. Неодмінною умовою сталого розвитку, забезпечення високотехнологічного конкурентного середовища, є інноваційний розвиток країни, який є найважливішою стратегією в постіндустріальному суспільстві. Реалізація певної стратегії можлива лише за

умови підвищення якості людського капіталу, де на перший план виходить творчий потенціал людини, розумові здібності, знання, професіоналізм. Оскільки людина своїм інтелектом створює та впроваджує інновації, бере активну участь в інноваційних процесах, розвиток та поліпшення якості людського капіталу є необхідною умовою побудови інноваційно-інвестиційної моделі економіки в умовах сталого розвитку, який зробив актуальним поточне дослідження. Особливе значення має розвиток виховної складової особистості. Впровадження моделі «навчання впродовж життя» та ефективного використання висококваліфікованих трудових ресурсів у майбутньому збільшить конкурентні переваги національної економіки. Усвідомлюючи, що людина знаходиться в центрі всіх економічних процесів і виступає головним фактором інноваційного розвитку економіки, вимоги до якості людського капіталу зростають. Сьогодні в Україні відбувається перехід до інформаційного суспільства, яке характеризується зростанням ролі інтелектуальної діяльності людини, її здатності до інновацій. Результатом такої діяльності є створення високотехнологічних продуктів, що є ключовим для формування ВВП країни. Тому формування інноваційного людського капіталу та визначення перспектив його розвитку в сучасних умовах вимагають подальших наукових досліджень.

В умовах глобалізаційних перетворень сучасна парадигма інноваційного розвитку людського капіталу є ключовим важелем підвищення конкурентоспроможності країни, головним фактором у розробці інноваційно-інвестиційної моделі розвитку держави.[44] З розвитком науково-технічного прогресу, інформаційно-комунікаційних технологій людський капітал займає центральне місце як носій інтелекту, знань, навичок, досвіду та професіоналізму. Розвиток людини - це безперервний процес якісних та кількісних змін, що призводять до підвищення рівня освіти, культури людини, її психічної та духовної зрілості. Інноваційний розвиток людського капіталу характеризується принципово новими підходами, які знаходять своє втілення у впровадженні нової моделі «навчання впродовж життя» та формуванні нової моделі трудового життя, де основним напрямком діяльності є інноваційна

праця; застосування соціальних технологій, інноваційних форм зайнятості, використання нових моделей робочого часу тощо. Збільшення інвестицій у розвиток людини (від держави, бізнесу, особистості) призводить до підвищення рівня її інтелектуалізації, що є основою для сталого економічного розвитку. Зарубіжний досвід[45] показує, що формування інноваційної моделі економічного розвитку вимагає запровадження регуляторної політики держави, спрямованої на розвиток інститутів, які забезпечать сприятливий мікроклімат для інноваційного розвитку людського капіталу, підвищення його конкурентоспроможності. Глобальні дослідження рівня інноваційного розвитку країн проводяться з 2007 року в рамках спільного проекту Міжнародної бізнес-школи INSEAD, Корнельського університету та Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ).[46-48]

Глобальний індекс інновацій визначається як сукупність показників, що характеризують рівень інноваційного розвитку країн світу на різних рівнях економічного розвитку. Методологія розрахунку включає 80 параметрів, згрупованих у двох напрямках (розрахунок індексу визначається як зважена сума оцінок двох груп показників - від 0 до 100):

1. Наявні ресурси та умови для інновацій (Innovation Input): Інститути; людський капітал та дослідження; розвиток внутрішнього ринку; інфраструктура; розвиток бізнесу.

2. Результати інноваційної діяльності: Розвиток економіки знань та технологій; результати реалізації творчої діяльності. Рейтинг світових країн за Глобальним інноваційним індексом, що дозволяє оцінити ефективність зусиль із впровадження та розвитку інновацій у тій чи іншій країні, представлений у таблиці 3.1.[46-48]

Таблиця 3.1 Рейтинг світового індексу інновацій 2017-2019.

Країна	2017		2018		2019	
	Рейтинг	Індекс інновацій	Рейтинг	Індекс інновацій	Рейтинг	Індекс інновацій



Швейцарія	1	67,69	1	68,40	1	67,24
Швеція	2	63,83	3	63,08	2	63,65
Нідерланди	3	61,36	2	63,32	4	61,44
США	4	61,40	6	59,81	3	61,73
Велика Британія	5	60,89	4	60,13	5	61,30
Німеччина	9	58,39	9	58,03	9	58,19
Ірландія	10	58,13	10	57,19	12	56,10
Японія	14	54,72	13	54,95	15	54,68
Канада	18	53,65	18	52,98	17	53,88
Норвегія	19	53,14	19	52,63	19	51,87
Китай	22	52,54	17	53,06	14	54,82
Бельгія	27	49,85	25	50,50	22	50,18
Польща	38	41,99	39	41,67	39	41,31
Турція	43	38,90	50	37,42	49	36,95
Росія	45	38,76	46	37,90	46	37,62
<b>Україна</b>	<b>50</b>	<b>37,62</b>	<b>43</b>	<b>38,52</b>	<b>47</b>	<b>37,40</b>
Вірменія	59	35,65	68	32,81	64	33,98
Грузія	68	34,39	59	35,05	48	36,98
Білорусь	88	29,98	86	29,35	72	32,07
Таджикістан	94	28,16	101	26,51	100	26,43
Ємен	127	15,64	126	15,04	129	14,49

Дані таб. 3.1 показують, що за період 2017-2019 років серед інших країн світу, які брали участь в опитуванні інновацій, Україна покращила свою позицію з 50 місць до 47, хоча вона втратила чотири позиції порівняно з 2018 роком (де вона становила 43 місце). Глобальний індекс інновацій у 2019 році становив 37,40, але він є найменш значущим порівняно з попередніми роками. Це свідчить про недостатнє використання ресурсів та інноваційний потенціал

країни. Лідерами світу за Глобальним інноваційним індексом є розвинені країни: Швейцарія, Швеція, Нідерланди, Сполучені Штати Америки, індекс яких перевищує 60 балів. За інноваційним розвитком економіка України значно поступається іншим розвиненим країнам.

Реалізація інноваційної політики залежить від ефективності державної регуляторної політики, на основі якої приймаються регуляторні акти, а саме Закони України «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні», «Про Національну програму інформатизації», «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні до 2021 року», Стратегію розвитку та використання трудового потенціалу в Україні на період до 2025 року тощо,

Основними трьома інструментами інноваційного розвитку людського капіталу є[49-50]:

1. Правові інструменти (закони, нормативні акти, стратегії та програми в напрямку інноваційного розвитку людського капіталу).

2. Фінансові інструменти. Державні витрати на: охорону здоров'я; освіта та професійне навчання; духовний та фізичний розвиток людського капіталу; соціальний захист населення тощо

3. Інструменти підвищення освітнього та професійного рівня людського капіталу. У країні існує національна освітня політика, інструментами якої є: освітні програми, ліцензії, акредитації, дуальна освіта, освітні інноваційні технології. Сучасними інструментами людських ресурсів є електронне навчання - дистанційне навчання, корпоративний університет (бізнес-освіта), онлайн-лекції та інше. Існують інноваційні форми та види зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, аутстафмінг, оренда персоналу, коворкінг, аудит персоналу, консалтинг з питань персоналу тощо).

4. Інструменти розвитку інфраструктури (венчурні та інноваційні фонди, технопарки та наукові парки, стартапи, Інтернет-інформаційні ресурси, запатентовані державні установи, маркетингові центри сприяння інноваціям тощо).

5. Інструменти соціального впливу (соціальні технології та проекти: «технологія адаптації молодих спеціалістів», «технологія вирішення конфліктів», «технологія найму», «технологія сертифікації спеціалістів», технології пошуку стратегії управління, технології соціальне моделювання та прогнозування, інформаційні технології, соціальна картка працівника, гейміфікація (пошук нестандартних рішень тощо)

Отже, з цього розділу ми можемо зробити висновок, що основний акцент ставиться на розвиток інноваційної інфраструктури, на формування ефективних інститутів і підвищення ефективності національної інноваційної системи. Ми вважаємо, що такий "технічний" підхід до проблем економіки і недооцінка ролі людського капіталу не здатні забезпечити структурні зрушення, необхідні для сталого розвитку економіки і переходу до інноваційного розвитку.

Перехід до інноваційного розвитку означає, що інновації повинні охоплювати не тільки створення нових технологій, їх впровадження у виробництво, а й просування продукції на ринку, адекватну комунікаційну інфраструктуру. Інноваційним називається такий розвиток сучасного суспільства, основою якого стає інтелектуальний капітал, що визначає конкурентоспроможність економічної системи.

Аналіз перспектив інновацій та розвитку в Україні показує, що у цьому процесі є багато перешкод. Нерідкі випадки, коли вчені та менеджери цікавляться новими технологічними рішеннями. Менеджери відмовляються від інновацій, частково через те, що вони покладаються на застарілі способи мислення, частково через відсутність знань, страх перед відповідальністю та виникаючі ризики.

Капітал, який втілюють люди, здатні створювати нові речі, є рушійною силою економічних перетворень та розвитку, створюючи конкурентні переваги, забезпечуючи стабільно високий рівень конкурентоспроможності та визначаючи загальну тенденцію розвитку соціально-економічного прогресу. Сучасна економіка. Світовий досвід переконливо показав, що якість людського

капіталу залежить від набуття знань, умінь та навичок. Потенційний потенціал населення та здатність до інновацій та розвитку продуктивності дедалі більше стають основою економічного зростання. Механізмом досягнення належної якості людського капіталу є інвестиції, які забезпечать достатню освіту та науковий рівень для виконання своїх економічних функцій та безперервного відтворення на основі знань людського капіталу.

Розуміючи, що нам потрібно піклуватися про майбутнє, принаймні належним чином інвестувати в особистий людський капітал, який є одним з наріжних каменів всієї економічної та соціальної трансформації.

## ВИСНОВКИ

Людський капітал є головним фактором формування та розвитку інноваційної економіки та економіки знань, і є другою найвищою стадією розвитку.

Засновник теорії людського капіталу дав вузьке визначення, і з часом її визначення розширювалось і продовжувало розширюватися, включаючи всі нові компоненти. В результаті людський капітал став складним інтенсивним фактором розвитку сучасної економіки-економіки знань.

Відтворення людського капіталу вимагає великих витрат і різних видів ресурсів для окремих людей і суспільства (державні установи, приватні компанії, сім'ї тощо). Економісти наголошують на подібності між цими витратами та інвестуванням в інші типи капіталу, а тому розглядають їх як інвестиції в людський капітал. Джерелами цих інвестицій є витрати роботодавців, видатки державного бюджету та особисті витрати громадян.

Інвестиції в людський капітал - це будь-які дії, що покращують навички та вміння, або іншими словами, підвищують продуктивність праці.

Інвестиції в людей в основному включають три аспекти:

- Використовується для навчання та навчання;
- охорона здоров'я;
- Пошук інформації та тенденцій заробітчан (міграція з місць, де заробітна плата є відносно низькою, до місць, де заробітна плата є відносно високою).

Ефективне функціонування людського капіталу вимагає конкурентоспроможної якості життя, включаючи безпеку, навколишнє середовище та умови життя, і повинно досягти рівня розвинених країн. Інакше найкращі професіонали поїдуть туди, де живуть зручніше, працюють комфортніше та безпечніше.

Інвестуйте в людський капітал та його складові: освіта, охорона здоров'я, наука, особиста безпека, підприємницькі здібності, інвестиції в елітне навчання, інтелектуальні інструменти праці, інформаційні послуги тощо.

Людський капітал визначає основну частку національного багатства країн, регіонів, міст та організацій у сучасній економіці. Одночасно частка некваліфікованої робочої сили в розвинених країнах та країнах, що розвиваються, включаючи Росію, зменшується, тоді як у технологічно розвинених країнах частка некваліфікованої робочої сили поступово зникла.

Людський капітал відіграє дуже важливу роль у національній економіці. Якщо людський капітал не використовується, неможливо перейти на інноваційний шлях розвитку. Завдяки розвитку людського капіталу можна поліпшити конкурентоспроможність країни та підвищити ефективність виробництва, а його розвиток сприяє зростанню світової економіки.

Люди є головною складовою будь-якої виробничої діяльності в галузі науки та інформаційних технологій. На думку вчених, людський капітал є головним фактором зростання продуктивності праці, і вплив цього фактора також посилюється. Зараз інвестиції в людей та їх творчість, науку, інтелект та інноваційні цільові та заплановані функціональні інвестиції мають велике стратегічне значення для України. Україні необхідно створити ефективну та дієву систему внутрішніх інвестицій, наприклад, шляхом створення державного фонду розвитку, у довгостроковій перспективі його слід перетворити на потужну інвестицію та залучати людей за рахунок громадян. Так само зручно вводити такі заходи щодо розвитку людського капіталу: поступово зменшувати рівень фінансування людського розвитку (витрати на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем людського капіталу. Розвиток; сформулювати цільові плани для стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва; стимулювати творчий потенціал людей та розвивати висококваліфіковану робочу силу. Тому людський капітал в ринкових умовах є головним фактором економічного зростання України, фундаментальних структурних змін та стабільної конкурентоспроможності високого рівня, оскільки він формується за рахунок інвестицій та накопичується шляхом штучного підвищення продуктивності та ефективності. Інвестиції у людський капітал приносять користь як людям, так і суспільству, оскільки вони

забезпечують поступовий вплив на продуктивність праці в Україні, зростання продуктивності та економічне зростання. Ось чому ці аспекти потребують подальшого вивчення в майбутньому та пошуку найбільш відповідних рішень.

На підставі багаторічних досліджень склалася певна теорія людського капіталу. Її можна коротко описати такими положеннями:

- протягом життя набуває і накопичує знання, вміння і навички, застосовуючи їх в різних областях;
- зростання матеріального добробуту впливає на зацікавленість у подальшому розвитку людського капіталу;
- з метою підвищення продуктивності праці та зростання економічної ефективності доцільно застосування людських знань, умінь і навичок;
- відмова від поточних потреб на користь формування трудового потенціалу веде до підвищення рівня добробуту в майбутньому;

мотивація і стимулювання - це необхідні умови придбання і накопичення знань, умінь і навичок.

В результаті написання кваліфікаційної роботи, я можу зробити такі висновки:

1. На цьому етапі інтелектуальний потенціал людини став вирішальним фактором соціального прогресу та економічного зростання. На основі систематизації існуючих інтерпретацій поняття "людський капітал" визначається як частина інноваційних людських ресурсів (креативний клас). Він використовує свої високоякісні матеріали, накопичені високоякісні знання, знання та високі технології для інновації Певна частка в інноваціях та інноваціях. ВВП, наукоємна продукція на ринку.

2. Формування людського капіталу слід розглядати як процес виявлення, відновлення та вдосконалення високоякісних виробничих характеристик людей та залучення через це суспільного виробництва; встановлення класифікації факторів, що формують людський капітал. Виходячи з того, що людський капітал - це сукупність взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих багаторівневих компонентів, кожна складова відповідає певному виду

інвестицій, тому попит на взаємодоповнюваність інвестицій у галузі відтворення людського капіталу 19 підтверджено, класифікація людський капітал Рекомендовані активи.

3. Аналіз демографічної та освітньої складових, сформованих людським капіталом, показує, що актуальною проблемою національної економіки є втрата інтелектуального потенціалу через різницю в розвитку ринку праці, зниження рівня життя та обмежені можливості для самовдосконалення. Досягнення молодих людей. Слід підкреслити, що негативна тенденція у сфері формування людського капіталу в Україні виглядає як проблема його використання.

4. Безперечно, хоча загальне значення Індексу людського розвитку в Україні показало позитивні зміни, незважаючи на покращення показників освіти, зниження ВВП та тривалості життя все ще негативно впливає на використання людського капіталу та інновації та розвиток національної економіки. Дуже високо. Висновок полягає в тому, що в Україні необхідно надати не лише кількісні якісні показники, а й якісні показники економічного зростання, а інноваційний розвиток національної економіки повинен бути пріоритетом державної політики.

5. Можна зробити висновок, що на етапі формування людського капіталу слід створити передумови для використання цього капіталу для отримання інноваційних якостей. Висунути концепцію системи стратегічного спрямування формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки. Можна довести, що на етапі використання людського капіталу інноваційні технології талантів мають особливе значення на тлі формування інноваційної економіки.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, Е 40 О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]
2. Сміт А. дослідження про природу і причини багатства народів. - М.: Соцекгіз, 1956, с.490..
3. Антологія економічної класики. Т. 1-М.: 1993. - с. 308.
4. Антологія економічної класики. Т. 1-М.: 1993. - с. 310.
5. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. Oct., 1962.
6. Щетінін в.» людський капітал і неоднозначність його трактування " // МЕіМО. №12, 2001. с. 42 - 49.
7. О.Гришнова, л. Тартична "Економічна природа і значення категорії людський капітал" // Україна: аспекти праці. №7, 2003. с. 33 – 37.
8. Лисков А.Ф. людський капітал: поняття і взаємозв'язок з іншими категоріями // «Менеджмент в Росії і за кордоном» №6, 2004. с. 3 - 11.
9. А.Зуєв, л. Мясникова «інтелектуальний капітал» // ризик, №4, 2002. с. 4 - 13.
10. Україна посередині рейтингу в Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html>
11. Доповідь про стан людського розвитку – 2019 Нерівність у людському розвитку в 21 столітті Аналітична записка за країнами, що представлені в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20\(ukr\).pdf](http://un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20(ukr).pdf)
12. Індекс людського розвитку: Україна посіла 88 позицію серед 189 країн [Електронний ресурс] – Режим доступу

: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2018/human-development-indices--where-does-ukraine-rank--.html>

13. Мочерний С. В. Політекономія: Підручник. – 2-ге вид., випр. – К.: Вікар, 2005.

14. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. — 2009. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/20070>

15. Грیشнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34–40.

16. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.

17. Ящук Т.А. Сутність концепції людського капіталу. Сталий розвиток економіки. 2013. № 4(21). С. 71–75.

18. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. Москва : Дело, 1993. 864 с.

19. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / пер. с венгерского. Москва : Прогресс, 2005. 376 с.

20. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего. Новая индустриальная волна на Западе : антология / под ред. В.Л. Иноземцева. Москва : Academia, 1999. С. 337–371.

21. Друкер П. Посткапиталистическое общество. *Новая индустриальная волна на Западе : антология* / под ред. В. Л. Иноземцева. Москва : Academia, 1999. С. 70–100

22. Долан Э.Дж., Линдсей Д.Е. Рынок: микроэкономическая модель / пер. с англ. СПб. : Печатный двор, 1992. 496 с.

23. G.S. Becker, Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (National Bureau of Economic Research, New York, 1964)

24. G.S. Becker, *Human Capital* (The University of Chicago Press, Chicago, 1993)
25. T. Shultz, *Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities* (National Bureau of Economic Research, New York, 1972)
26. T. Schulz, *Educ. Econ.* 1, 10 (1993)
27. H.R. Bowen, *Investment in Human Capital and Economic Growth: Perspectives on Economic Growth* (Bantam Books, New York, 1968)
28. L. Thurow, C. Lester, *Investment in Human Capital* (Belmont, Wadsworth Publishing Company, 1970)
29. F. Machlup, *Knowledge: Its Creation, Distribution, and Economic Significance. The Economics of Informations and Human Capital*, vol. 3 (Princeton University Press, Princeton, 1984)
30. J. Mincer, *Work. Pap of NBER*, 4838 (1994)
31. O. Amosov, A. Degtyar, *Derzhava i rynok* 3, 164 (2011)
32. V.P. Antonyuk, *Formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu v Ukraini: sotsialnoekonomichna otsinka ta zabezpechennia rozvytku* (Formation and use of human capital in Ukraine: socio-economic assessment and development assurance). (Institute of Industrial Economics, Donetsk, 2007)
33. M. Bublyk, O. Rybyska, in *Proceedings of the 12th International Scientific and Technical Conference on Computer Sciences and Information Technologies*, 2017
34. O.A. Grishnova, *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* 1, 34 (2014)
35. E.M. Libanova (ed.), *Liudskyi rozvytok v Ukraini: sotsialni ta demografichni chynnyky modernizatsii natsionalnoi ekonomiky* (Human development in Ukraine: social and demographic factors of modernization of the national economy). (Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine, Kyiv, 2012)
36. A.M. Turylo, *Ekonomichnyi chasopys* 2(18), 44 (2019)
37. L.M. Lavrinenko, *Stalyi rozvytok ekonomiky* 1(23), 18 (2014)

38. R.M. Mariz-Pérez, M.M. Teijeiro-Alvarez, M.T. García-Alvarez, *Cuad. de Eco.* 35(98), 68 (2012)
39. H. McGuirka, H. Lenihan, M. Hartc, *Res. Pol.* 44, 965 (2015)
40. C. Diebolt, R. Hippe, The long-run impact of human capital on innovation and economic development in the regions of Europe. *Appl. Econ.* 51(5), 542–563 (2019)
41. Ł. Bryl, *J. Entr. Man. Innov.* 14(3), 61 (2018)
42. T.H. Aas, K.J. Breunig, *J. Entr. Man. Innov.* 13(1), 7 (2017)
43. T. Kraśnicka, W. Głód, M. Wronka-Pośpiech, *J. Entr. Man. Innov.* 12(2), 95 (2016)
44. O.S. Kvasha, *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu* 6(1), 150 (2016)
45. A.A. Sánchez, G.S. Marín, A.M. Morales, *Eur. J. Man. Bus. Econ.* 24(3), 138 (2015)
46. S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent (eds.), *Global Innovation Index 2017: Innovation Feeding the World* (Cornell University, INSEAD, WIPO, 2017),
47. S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent (eds.), *Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation* (Cornell University, INSEAD, WIPO, 2018)
48. C. Jewell, *GII 2019: Creating Healthy Lives – the Future of Medical Innovation* (2019)
49. O.A. Iermakova, *Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky* 1, 85 (2016)
50. M. Bublyk, V. Koval, O. Redkva, *Market. Manag. Innov.* 4, 229–240 (2017)