

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (м. Вінниця)**

**БІЛЕЦЬКИЙ ОЛЕКСАНДР В'ЯЧЕСЛАВОВИЧ**

**УДК 331.522**

**ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Автореферат  
на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

**Вінниця – 2016**

**Дисертацією є рукопис.**

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету (м. Вінниця) Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, доцент  
**Дороніна Ольга Анатоліївна,**  
Донецький національний університет (м. Вінниця)  
Міністерства освіти і науки України, професор  
кафедри управління персоналом та економіки праці

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор **Гринкевич Світлана Степанівна,**  
Львівська комерційна академія Укоопспілки, завідувач кафедри економіки підприємства;

кандидат економічних наук, доцент **Василик Алла Володимирівна,** ДВНЗ  
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» МОН  
України, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці.

Захист дисертації відбудеться 29 березня 2016 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03 у Донецькому національному університеті за адресою: 21007, м. Вінниця, вул. Фрунзе, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету за адресою: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

Автореферат розісланий «\_\_\_» лютого 2016 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
к.е.н.

С.П. Ланська

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі людський капітал відіграє одну з провідних ролей у забезпеченні економічного зростання. Інтенсифікація інноваційних процесів, широке розповсюдження інформаційних технологій, інтелектуалізація праці тощо призводять до трансформації змісту і структури людського капіталу, вносять корективи в процес його формування, накопичення та використання, змінюють характер впливу активів людського капіталу на економічний розвиток.

На сьогодні в Україні існує багато проблем як у сфері формування інноваційно орієнтованого людського капіталу, так і у сфері його використання, що визначає необхідність пошуку шляхів результативного управління даними процесами з метою забезпечення збалансованого розвитку факторів виробництва в контексті становлення в країні інноваційної економіки.

Дослідження проблематики, пов'язаної з людським капіталом, здійснювали відомі зарубіжні вчені: Г. Беккер, Т. Шульц, Е. Денісон, А. Маршалл, М. Фрідман, Б. Чизвіа, Дж. Мінцер, Г. Менк'ю. Питанням формування і розвитку людського капіталу присвячено також дослідження вітчизняних науковців: В. Антонюк, А. Василик, О. Грішної, Н. Гавкалової, Н. Гвоздик, С. Гринкевич, І. Каленюк, М. Карліна, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Д. Мельничука, В. Новікова, І. Петрової, Л. Шаульської та ін.

Проблематику розвитку інноваційної діяльності висвітлено у роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців як: В. Базилевич, А. Кредісов, Л. Федулова, П. Друкер, Є. Куценко, Ф. Макдональд, О. Сталінська, Дж. Харт, Е. Чемберлін та ін.

Одночасно стрімкий розвиток економіки знань потребує подальшого вивчення особливостей та можливостей людського капіталу як чинника інноваційного розвитку національної економіки та розробки дієвих механізмів його ефективного формування та використання, що зумовило вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети і задач дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету Міністерства освіти і науки України – держбюджетної теми «Регулювання соціально-економічного розвитку України: людський вимір» (номер держреєстрації 0111U008157, 2011–2015 рр.), у рамках якої визначено фактори формування і розвитку людського капіталу в Україні.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних засад дослідження людського капіталу і розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено і вирішено такі *задачі*:

- систематизувати методологічні засади дослідження ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання;
- дослідити теоретичні основи визначення факторів формування людського капіталу;
- визначити методологічні підходи щодо оцінювання людського капіталу в контексті інноваційних перетворень;

- проаналізувати особливості формування і використання людського капіталу в умовах трансформації економіки України;
- надати комплексну оцінку показників використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку національної економіки;
- здійснити моделювання впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни;
- визначити стратегічні засади формування та використання людського капіталу з метою становлення інноваційної економіки в Україні;
- розробити науково-методичний інструментарій індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу в Україні;
- запропонувати напрямки використання людського капіталу на засадах гідної праці в контексті формування інноваційної економіки в Україні.

**Об’єктом дослідження** є процес формування та використання людського капіталу в інноваційній економіці.

**Предметом дослідження** є теоретичні засади та організаційно-економічні підходи до формування і використання людського капіталу з урахуванням особливостей становлення інноваційної економіки.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи є фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених щодо формування та використання людського капіталу.

Для вирішення поставлених у роботі задач було використано діалектичний метод наукового пізнання, а також загальнонаукові методи дослідження: комплексного аналізу і синтезу, формальної і діалектичної логіки (при вивченні сутності поняття «людський капітал» та еволюції поглядів на його роль в економічній системі), індукції і дедукції (при обґрунтуванні структури активів людського капіталу за рівнями його формування, удосконаленні класифікації факторів формування людського капіталу), порівняльно-економічного та статистичного аналізу (при проведенні комплексного аналізу проблем формування та використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку економіки України), економіко-математичного моделювання (при моделюванні впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни) та ін.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні матеріали та публікації комісій ООН, Міжнародної організації праці, Всесвітнього економічного форуму, Закони України, Укази Президента України, постанови Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України, дані Державної служби статистики України, монографічна та періодична література, результати власних досліджень автора.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в поглибленні теоретико-методологічних основ дослідження людського капіталу та розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування і використання людського капіталу в умовах активізації процесів інноваційного розвитку економіки.

Основні наукові результати, які характеризують новизну виконаного дослідження, полягають у такому:

*вперше:*

розроблено *концептуальні засади стратегічного управління людським капіталом в умовах інноваційної економіки*, а саме на основі визначення основних

складових стратегії управління людським капіталом (кваліфікована робоча сила; гнучкість організації праці; ефективний менеджмент; дієва система мотивації праці; безперервний розвиток персоналу) та розуміння *стратегії формування і використання людського капіталу* як напряму спільних дій економічних суб'єктів щодо надання людському капіталу якостей, здатних продукувати інновації, та щодо створення соціально-економічних, організаційних та правових умов для максимально можливої реалізації зазначених якостей, який має охоплювати всі рівні (від національного до індивідуального) та акцентувати увагу на таких складових процесу управління людським капіталом, як формування та використання, розроблено *структурну схему стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки*, що базується на авторському баченні *системи стратегічних напрямів формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки*;

*удосконалено:*

організаційно-економічні засади використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки, а саме виходячи з того, що використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має базуватись на принципах гідної праці, розроблено *структурну схему механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності*, яка враховує, що активізація людського фактору і прискорення науково-технічного прогресу є взаємопов'язаними проблемами динамічного і збалансованого розвитку в контексті формування інноваційної економіки в Україні;

науково-методичні засади оцінки якості формування та використання людського капіталу, а саме обґрунтовано необхідність здійснення *індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу* (як періодично повторюваної у часі щодо певного суб'єкту – держава, регіон, підприємство – оцінки стану і тенденцій формування та використання людського капіталу на основі інтегрального показника, який формується з відповідних індикаторів та відображає якість вказаних процесів), розроблено *схему індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу*, використання якої передбачає розрахунок інтегральної оцінки формування та використання людського капіталу та розрахунок оцінки якості формування/використання людського капіталу;

кількісні засади оцінювання впливу факторів на інноваційний розвиток України, а саме розроблено *економіко-математичну модель впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни*, з використанням якої емпірично підтверджено *гіпотезу*, що людський капітал виступає ключовим фактором економічного зростання за умови створення належних умов, та зроблено висновок, що людський капітал в Україні представляє собою необмежений ресурс, раціональне використання та результативне управління яким у довгостроковій перспективі здатне сформувати нові конкурентні переваги національної економіки і вивести її на якісно новий рівень розвитку через забезпечення конкурентоспроможності на світових ринках;

*отримали подальшого розвитку:*

теоретико-методологічні засади дослідження людського капіталу, а саме враховуючи складність і багатовимірність проявів феномену людського капіталу в умовах інноваційних перетворень (на макроекономічному рівні, на рівні підприємства, на рівні індивіда), а також виходячи з відмінностей понять «людський капітал» і «робоча

сила», зроблено висновок, що *формування людського капіталу* необхідно розглядати як процес пошуку, відновлення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає у суспільному виробництві; розроблено *класифікацію факторів формування людського капіталу* (за такими ознаками: соціально-демографічні; соціально-ментальні; виробничі; демографічні; інституційні; екологічні; соціально-економічні; інтеграційні; економічні), *класифікацію активів людського капіталу за рівнями його формування* (за такими ознаками: невідчужені знання та трудові здібності людини; колективні знання та об'єкти інтелектуальної власності капіталу фірми; потенціал та активи національного людського капіталу), на основі чого зроблено висновок, що *головною функцією* людського капіталу виступає виробництво знань, інновацій та високих технологій, а накопичений людський капітал у широкому розумінні – це частка інноваційної економіки в економічній системі країни;

понятійно-категоріальний апарат дослідження людського капіталу, а саме на основі систематизації теоретико-методологічних підходів до трактування даного поняття, надано авторське визначення категорії *людський капітал* як частини креативних людських ресурсів (креативний клас), що через їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, створюють частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП, конкурентоспроможну на світових ринках.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що основні положення, викладені у дисертації, доведено до рівня конкретних рекомендацій, спрямованих на результативне формування та використання людського капіталу в інноваційній економіці.

Рекомендації та пропозиції, викладені в дисертації, використано у практичній діяльності: Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (довідка № 3003-06/13122-07 від 22.04.2015 р.) – пропозиції щодо вдосконалення державної системи стратегічного управління людським капіталом; Департаменту економічного розвитку, торгівлі та промисловості Львівської обласної державної адміністрації (довідка № 1-23-2272 від 15.05.2015 р.) – науково-методичні підходи щодо індикативного оцінювання формування та використання людського капіталу; Комунального підприємства «Фінансист» (м. Могилів-Подільський) (довідка № 12 від 10.09.2015 р.) – пропозиції щодо використання людського капіталу на принципах гідної праці.

Результати досліджень також використовуються у навчальному процесі у Донецькому національному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Вінниця) при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини» та «Управління трудовим потенціалом» (довідка № 134/01-08/01.13 від 08.09.2015 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Проведене дослідження є результатом самостійної наукової праці автора. З робіт, опублікованих у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, що належать автору особисто.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати дослідження доповідались і отримали схвалення на міжнародних науково-практичних конференціях: «Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства» (м. Вінниця, 2015 р.), «Державне антикризове управління економікою в умовах глобалізації» (м. Київ, 2013 р.), «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (м. Харків, 2013 р.), «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції,

соціальний вимір, інноваційний розвиток» (м. Київ, 2012 р.), «Актуальні напрями розвитку маркетингу, логістики та управління людськими ресурсами: теоретичні та прикладні аспекти» (м. Донецьк, 2011 р.), «Соціально-трудова відносина: теорія та практика» (м. Київ, 2010 р.).

**Публікації.** За темою дослідження опубліковано 8 наукових робіт загальним обсягом 3,5 д.а., з яких особисто автору належить 3,2 д.а., у тому числі у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз – 1 одноосібна робота загальним обсягом 0,5 д.а.; у наукових фахових виданнях – 5 робіт загальним обсягом 2,5 д.а., з яких особисто автору належить 2,2 д.а.

**Обсяг і структура дисертаційної роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Зміст основної частини дисертаційної роботи викладено на 194 сторінках друкованого тексту, включаючи 22 таблиці на 25 стор., 25 рисунків на 25 стор.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету і задачі дослідження, його об'єкт і предмет, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «*Теоретико-методологічні основи дослідження людського капіталу в інноваційній економіці*» систематизовано методологічні засади дослідження ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання; досліджено теоретичні основи визначення факторів формування людського капіталу; визначено методологічні підходи щодо оцінювання людського капіталу в контексті інноваційних перетворень.

Характерною ознакою другої половини ХХ – початку ХХІ ст. є процес заміщення фізичного і природного капіталу людським, превалювання обсягів інвестицій в людський капітал над інвестиціями у фізичний капітал. Володіння людським капіталом (частка людського капіталу у національному багатстві таких країн, як США, Швейцарія, Німеччина, Японія, Фінляндія тощо становить близько 80%) надає країнам вирішальних переваг у технологічному і інтелектуальному розвитку, у забезпеченні випереджального зростання якості життя населення.

В результаті дослідження методологічних засад людського капіталу (М. Боумен, У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Л. Вальрас, Дж. Кларк, Ф. Ліст, А. Маршалл, І. фон Тюнен, І. Фішер, У. Фарр, Дж. Уолш та ін.) визначено, що формування теорії людського капіталу обумовлено докорінними змінами в соціальному і економічному житті суспільства, внаслідок яких інтелектуальний потенціал людини стає вирішальним чинником суспільного прогресу та економічного зростання.

При цьому в процесі становлення вказаної теорії поняття «людський капітал» зазнало суттєвих трансформацій. На основі аналізу здобутків представників *класичної школи* (У. Петті, Ф. Кене, А. Сміт, Ж. Б. Сей, Дж. С. Мілль, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Енгельс, А. Маршалл, Е. Бем-Баверк, К. Вікселль, Дж. Кларк та ін.), *неокласичної школи* (А. Маршалл, Л. Вальрас, І. Фішер, Дж. Уолш, Ф. Ліст, В. Рошер, Г. Сіджуїн та ін.), *сучасної концепції* людського капіталу (Т. Шульц, І. Беккер, М. Блауг, Дж. Мінцер, Б. Чизвік, Л. Туроу, Е. Доллан, Дж. Ліндсей, С. Кузнець, Е. Денісон та ін.), виділено

*етапи* розвитку теорії людського капіталу (1-й етап – початок 1960-х рр.; 2-й етап – 1970–1990 рр.; 3-й етап – початок 1990 рр. – теперішній час), впродовж яких відбувалось ускладнення розуміння структури вказаного поняття (від освіти як базової складової, до включення до складу людського капіталу здоров'я, культури й економічної компоненти), трансформація напрямків вимірювання людського капіталу (початкові індикатори, що враховували фінансові аспекти, були доповнені показниками, що характеризують нематеріальну сторону людського капіталу; стала вимірюватись не тільки величина накопиченого людського капіталу, але й створена ним додана вартість). Констатовано, що відбувся перехід від *вужького* (людський капітал включає вроджені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію) до *широкого* (джерело конкурентної переваги) розуміння сутності людського капіталу. Одночасно підкреслено, що на сучасному етапі (Б. Генкін, Б. Юдін, А. Добриніна, С. Дятлова, А. Циренова, Ю. Корчагін та ін.) відсутня єдність у розумінні досліджуваного поняття.

На основі проведеного аналізу здійснено *систематизацію трактувань поняття «людський капітал»* (табл. 1), встановлено, що представники української наукової школи (В. Антонюк, Д. Богиня, А. Василик, О. Грішнова, С. Гринкевич, А. Колот, Е. Лібанова, Г. Назарова, І. Петрова та ін.) відзначають, що людський капітал – це, *по-перше*, найважливіша складова сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначним інтелектуальним і творчим потенціалом; *по-друге*, ресурс, який пов'язаний із розвитком науково-технічної революції, глибокими перетвореннями у структурі продуктивних сил, якісною зміною характеру і змісту праці.

Таблиця 1

**Систематизація теоретико-методологічних підходів до трактування поняття «людський капітал».**

<i>Підхід</i>	<i>Представники наукових поглядів</i>	<i>Визначальна трактовка поняття</i>
Людський капітал як запас здібностей, знань, навичок, що використовуються в діяльності	Дж. С.Уолш, Л. Туруо, У. Боуен	Капіталом є не сама людина, а успадковані і набуті нею здібності до праці, а також освіта і кваліфікація. Людський капітал – здатність індивідуума до виробництва товарів і послуг, його виробничі здібності і знання.
Людський капітал як джерело заробітків і генерації доходів	Г. Беккер, Т. Шульц, Ф. Махлуп, І. Фішер	Капіталом є все те, що являє собою джерело майбутніх задовольень, заробітків, будь-який актив – фізичний або людський, який володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів. Людський капітал – це інтелектуальні і розумові здібності людини, що збільшуються та роблять її здатною виробляти економічні блага в більшому обсязі і кращої якості, отримувати вищі доходи.
Людський капітал як сформований в результаті інвестицій запас здібностей, знань і характеристик, що дозволяє отримувати більш високий дохід у майбутньому	С. Дятлов, А. Циренова, Р. Капелюшніков, В. Смірнов, І. Скоблякова, І. Корогодін, А. Добринін	Сформований в результаті інвестицій накопичений запас знань, здоров'я, мотивації, здібностей людини, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяють зростанню продуктивності праці і тим самим впливають на зростання доходів цієї людини. Людський капітал – це економічна категорія, що визначає сукупність змістовних здібностей, особистих якостей, накопичуваних за рахунок інвестицій, що використовуються в національному господарстві протягом певного періоду часу з метою отримання доходів у майбутньому.
Людський капітал як форма людської життєдіяльності	М. Крітській, І. Льїнський, Л. Сімкіна	Людський капітал – це загально конкретизована форма людської життєдіяльності, асимілююча попередню продуктивну і споживчу форму, які адекватні епохам господарства, що виробляє і привласнює, та здійснюється як підсумок історичного руху суспільства до сучасного стану. Людський капітал – засноване на економії часу збагачення життєдіяльності, яке є основним ставленням сучасної інноваційної системи.



В результаті оцінювання взаємозв'язку між людським капіталом та інноваційним розвитком зроблено висновок, що людський капітал виступає основоположним фактором інноваційних перетворень, які, в свою чергу, спрямовані на покращення умов життя населення та його добробуту, з урахуванням чого *людський капітал* визначено як частину креативних людських ресурсів (креативний клас), що через їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, створюють частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП, конкурентоспроможну на світових ринках.

Враховуючи складність і багатовимірність проявів феномену людського капіталу в умовах інноваційних перетворень (на *макроекономічному рівні* людський капітал визначає внесок регіону, країни у рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я тощо; на *рівні підприємства* людський капітал характеризує сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності працівників; на *рівні індивіда* людський капітал – це знання, вміння, накопичений досвід та інші виробничі характеристики, яких людина набуває в процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду та за допомогою яких вона може отримувати дохід), а також виходячи з відмінностей понять «людський капітал» і «робоча сила», зроблено висновок, що *формування людського капіталу* необхідно розглядати як процес пошуку, відновлення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає у суспільному виробництві; розроблено *класифікацію факторів формування людського капіталу* (рис. 1).

Виходячи з висновку, що *людський капітал* – це багаторівнева сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестування, обґрунтовано необхідність компліментарності інвестицій у сфері відтворення людського капіталу, запропоновано *класифікацію активів людського капіталу за рівнями його формування* (за такими ознаками: невідчужені знання та трудові здібності людини; колективні знання та об'єкти інтелектуальної власності капіталу фірми; потенціал та активи національного людського капіталу), висунуто *гіпотезу* щодо виникнення внутрішнього синергетичного ефекту як результату взаємовпливу накопичення активів людського капіталу. Відповідно *головною функцією* людського капіталу виступає виробництво знань, інновацій та високих технологій, а накопичений людський капітал у широкому розумінні – це частка інноваційної економіки в економічній системі країни.

Підкреслено, що інтенсифікація інноваційних процесів, широке розповсюдження інформаційних та комп'ютерних технологій, інтелектуалізація праці, глобалізація економіки об'єктивно призводять до трансформації змісту і структури людського капіталу, характеру впливу його активів на економічний розвиток, вносять корективи в процес його формування, накопичення та умови реалізації. При цьому національний людський капітал, цикли його зростання і розвитку виступають драйверами генерації інноваційних хвиль та циклічності розвитку як національної, так і світової економіки.

В результаті аналізу методологічних підходів щодо оцінювання людського капіталу в контексті інноваційних перетворень (оцінка отриманих людським капіталом доходів; кількісна оцінка набутих людиною запасу знань, навичок, здібностей; кількісна оцінка спеціальних навичок; економічна оцінка за способом

інвестування в людський капітал; оцінка людського капіталу на мікро- і макрорівнях; інтегральна оцінка людського капіталу; матриця соціальних рахунків; цінова оцінка людського капіталу) з урахуванням небезпек у відтворенні людського капіталу (розширення зони деградації людського капіталу; невідповідний статус вітчизняних працівників у міжнародній трудовій міграції; інерція економічного мислення; неефективність системи професійної освіти; невідповідність робочої сили вимогам потенційних інвесторів) обґрунтовано, що при вимірюванні людського капіталу слід виходити з системних ознак, від яких залежить розвиток не окремих елементів, а всієї соціально-трудової сфери.



**Рис. 1. Класифікація факторів формування людського капіталу**

З урахуванням розриву між вітчизняними професійно-кваліфікаційними та освітніми стандартами щодо оцінювання людського капіталу (по-перше, існуючі методи оцінки та опису людського капіталу зосереджені на функціонуючій робочій силі, а не на формуванні майбутнього людського капіталу; по-друге, відсутня чітка прив'язка відповідних розрахунків до того чи іншого об'єкту докладання здібностей

індивідуума в сфері трудової діяльності), обґрунтовано, що одним з найважливіших системних заходів у сфері відтворення людського капіталу є встановлення професійно-кваліфікаційних стандартів, які відповідають реальним вимогам роботодавців.

Доведено доцільність диференціації розрахунків *інтегральної величини людського капіталу* через локальні типові оцінювання за такими напрямками: вартість людського капіталу для індивідуума (в частині, сформованій за рахунок вкладання особистих коштів); вартість людського капіталу для соціуму (в частині, сформованій за рахунок вкладень суспільства); вартість людського капіталу для сім'ї (в частині фінансової та трудової участі батьків у формуванні вартості людського капіталу дітей). Підкреслено, що оскільки розрахунки вартості людського капіталу сфокусовані на економічній оцінці функціонуючої робочої сили (майбутній людський капітал не враховується в процесі оцінювання), для ефективного управління репродуктивним процесом необхідною є розробка *прогнозних калькуляцій* одиниці майбутнього людського капіталу, по-перше, за елементами та статтями витрат, що найбільшою мірою впливають на величину і структуру вказаних витрат, по-друге, за групами ознак, що ідентифікують форми організації репродуктивного процесу (організаційно-управлінські, фінансово-економічні, інституційно-правові, соціально-психологічні).

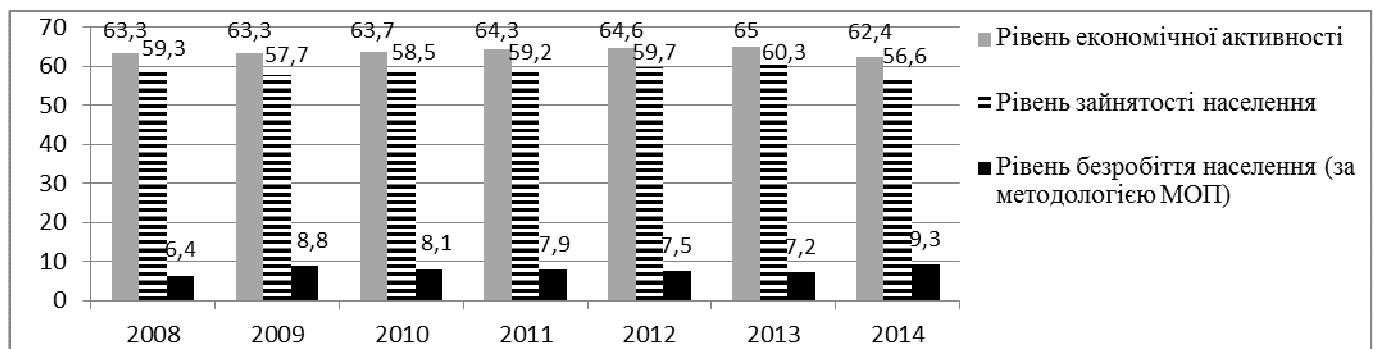
У другому розділі **«Соціально-економічний аналіз формування і використання людського капіталу в Україні в контексті інноваційного розвитку»** проаналізовано особливості формування і використання людського капіталу в умовах трансформації економіки України; надано комплексну оцінку показників використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку національної економіки; здійснено моделювання впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни.

У сучасних умовах розвиток національної економіки напряму залежить від рівня розвитку людського капіталу, характеристики якого забезпечують інноваційні перетворення в країні. В результаті проведеного дослідження встановлено основні *демографічні проблеми України*: висока смертність (рівень смертності у країні у 2,4 рази вище за аналогічний показник у країнах Європейського Союзу); низький рівень здоров'я і тривалості життя населення (показник середньої очікуваної тривалості життя на 10 років менше, ніж у розвинутих європейських країнах); депопуляція (впродовж 1990–2014 рр. чисельність населення України зменшилась на 6 млн. 285,5 тис. осіб, з них на міграційне сальдо припадало лише 568,9 тис. осіб.); старіння населення (якщо у 1990 р. частка дітей складала близько 22 %, дорослого населення до 64 років – 66 %, осіб після 65 років – 12 %, то у 2014 р. – 15 %, 69 % та 14 % відповідно); очікуваний дефіцит працездатного населення (за наявними оцінками, у найближчі роки потреба у кваліфікованих кадрах буде задовольнятися лише на 35–40 %).

В результаті аналізу *освітньої складової* формування людського капіталу встановлено поширення ряду негативних (регресивних) тенденцій: скорочення продовж 1995–2014 рр. чисельності дітей шкільного віку на 40 %, кількості студентів ВНЗ I–II рівнів акредитації – втричі. При цьому процеси державного інвестування у формування людського капіталу (витрати на освіту, охорону здоров'я, науку) мають деструктивний характер, особливо у розрізі фінансування наукових досліджень (частка витрат на сучасні наукові розробки у США становить 5 %, у країнах ЄС-28 –

2,01 %, в Україні – 0,66 %). Як наслідок, протягом 1991–2014 рр. в Україні в 3,3 рази скоротилась чисельність працівників інноваційної сфери (в США та Західній Європі збільшилась в 2 рази, в Південно-Східній Азії – в 4 рази); в 3,5 рази скоротилась кількість дослідників в галузі технічних наук; в 14,3 рази скоротилось освоєння нових видів техніки; в 5 разів зменшилась частка інноваційно-активних промислових підприємств – з 56 % до 11,2 % (в Польщі їх частка складає 16 %, в ЄС – 60 %); приріст ВВП за рахунок введення нових технологій склав 0,7 % (в розвинутих країнах – 60–90 %). Одночасно актуальною проблемою для національної економіки є втрата інтелектуального потенціалу внаслідок диспропорцій розвитку ринку праці, падіння рівня життя, обмеженості можливостей для самореалізації молоді.

Підкреслено, що наявність негативних тенденцій у сфері формування людського капіталу в Україні екстраполюється в проблеми щодо його використання (рис. 2); при цьому неефективне використання людського капіталу доповнюється поширенням явища неформальної зайнятості (в 2014 р. частка зайнятих на умовах неформальної зайнятості становила 25,1 % від загальної кількості зайнятого населення країни). Крім того, проблемою розвитку та використання людського капіталу в Україні є також суперечності, що виникають між задекларованим і реально сформованим рівнем знань і умінь фахівців.

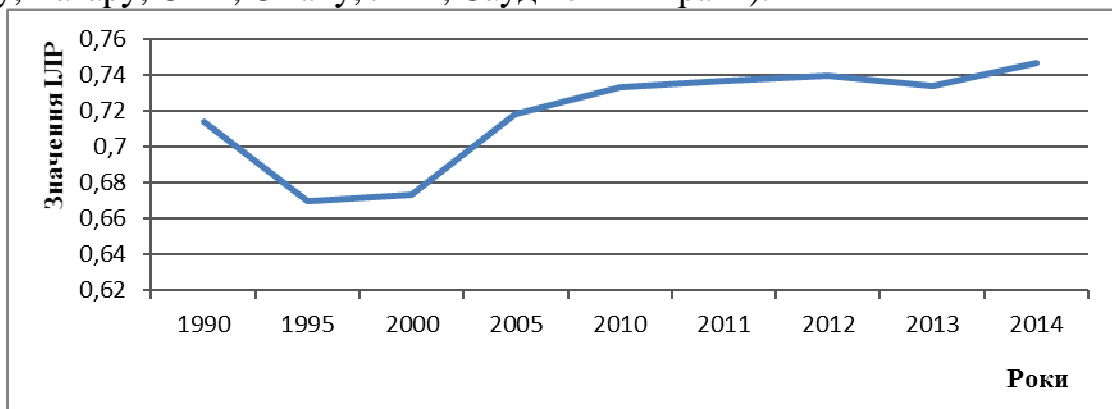


**Рис. 2. Динаміка показників економічної активності, зайнятості та безробіття населення України у віці 15–70 років у 2008–2014 рр., % до населення відповідної вікової групи**

Підкреслено, що незважаючи на те, що інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними у порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу як на індивідуальному рівні, так і на рівні суспільства загалом (забезпечують значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект), характер інвестування у формування людського капіталу в Україні, внаслідок нестачі його обсягів, здійснює деструктивний вплив на конкурентоспроможність країни.

В результаті порівняльного аналізу країн за величиною інтегрального індексу людського капіталу (ІЛК) Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) встановлено наявність в Україні ряду *парадоксів*: *по-перше*, надлишковий кількісний розвиток людських ресурсів, що мають середню і вищу освіту, за одночасної непристосованості структури і якості вказаних ресурсів до потреб ринкового і державного секторів, наслідком чого є знецінення людського капіталу за одночасної нестачі висококваліфікованої робочої сили; *по-друге*, невідповідність доходів працюючого населення сучасному рівню життя, внаслідок чого значна частина населення України перебуває на межі бідності, у т.ч. представники середнього класу (за оцінками ООН, у 2010 р. за межею бідності в Україні перебувало 78 % населення).

В результаті комплексної оцінки показників використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку національної економіки встановлено, що хоча в Україні за даними Програми розвитку ООН спостерігається позитивна динаміка загального значення індексу людського розвитку (рис. 3), погіршення показників ВВП і тривалості життя негативно впливає на використання людського капіталу та інноваційний розвиток національної економіки, незважаючи на те, що освітні показники країни є достатньо високими (за індексом освіти населення Україна в рейтингу країн із середнім рівнем ІЛР знаходиться на першому місці, і на одному рівні з країнами з високим рівнем ІЛР) (табл. 2). Загалом на сьогодні Україна за рівнем людського розвитку поступається не лише країнам ОЕСР, Центральної та Східної Європи, балтійським країнам, Російській Федерації, Білорусі та Казахстану, а й багатьом державам Латинської Америки та Карибів (Аргентині, Чилі, Уругваю, Кубі, Мексиці, Панамі, Бразилії, Венесуелі тощо) та ряду Арабських країн (Кувейту, Бахрейну, Катару, ОАЕ, Оману, Лівії, Саудівській Аравії).



**Рис. 3. Динаміка загального значення індексу людського розвитку України у 1990–2014 рр.**

Таблиця 2

**Динаміка Індексу людського розвитку в країнах Європи, Центральної Азії та СНД у 1990–2014 рр.**

Країни	Роки								
	1990	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014
1. Країни Європи та Центральної Азії	0,701	0,709	0,743	0,762	0,766	0,769	0,771	0,787	0,748
2. Естонія	0,730	0,776	0,821	0,832	0,830	0,836	0,839	0,840	0,861
3. Литва	0,737	0,757	0,806	0,827	0,829	0,828	0,831	0,834	0,839
4. Латвія	...	0,710	0,729	0,786	0,813	0,809	0,804	0,809	0,819
5. Білорусь	...	...	0,725	0,764	0,779	0,784	0,785	0,786	0,798
6. Росія	0,729	0,717	0,750	0,770	0,773	0,775	0,777	0,783	0,798
7. Казахстан	0,686	0,679	0,734	0,744	0,747	0,750	0,755	0,755	0,757
8. Азербайджан	...	0,639	0,686	0,724	0,743	0,743	0,745	0,747	0,751
<b>9. Україна</b>	<b>0,714</b>	<b>0,673</b>	<b>0,718</b>	<b>0,729</b>	<b>0,733</b>	<b>0,737</b>	<b>0,740</b>	<b>0,734</b>	<b>0,747</b>
10. Вірменія	0,632	0,648	0,693	0,722	0,720	0,724	0,728	0,730	0,733
11. Молдова	0,645	0,598	0,639	0,652	0,652	0,656	0,657	0,663	0,693
12. Узбекистан	...	...	0,626	0,643	0,648	0,653	0,657	0,610	0,675

В результаті аналізу позицій України за окремими складовими людського розвитку встановлено наявність значного розширення населення за рівнем доходів і відповідно – наявність розриву у можливостях доступу до якісної освіти, медицини тощо.

Крім того, встановлено наявність низхідної динаміки в Україні за Індексом економічної свободи (2005 р. – 55,8 балів, 2014 р. – 49,3 бали, що означає втрату за вказаний період 57 місць у рейтингу) при тому, що середній показник по країнах світу практично не змінився (близько 60 балів); в результаті чого у 2014 р. Україна за даним індексом займала 155-те місце серед 186 країн світу, серед країн Європи – останнє 43-є місце.

З урахуванням вищевикладеного, а також зважаючи на характеристики суспільного добробуту (*The Quality of Life Index, Happy Planet Index*) зроблено висновок щодо необхідності забезпечення в Україні за допомогою соціально-економічної політики (в рамках якої людський капітал відіграє одну з провідних ролей у формуванні конкурентоспроможності економіки України) не лише кількісних, а й якісних показників економічного зростання (інноваційний розвиток національної економіки має стати пріоритетним завданням державної політики).

В сучасних умовах реалізація інновацій як стратегічного фактору економічного зростання пов'язана з накопиченням і реалізацією людського капіталу. В результаті проведеного аналізу встановлено, що в Україні використанню людського капіталу в контексті забезпечення інноваційного розвитку держави приділяється недостатньо уваги (табл. 3), наслідком чого стало формування моделі національної економіки, побудованої переважно на низькотехнологічних укладах, поглиблення у промисловому комплексі тенденцій домінування виробництв із низькою наукоємністю, що у поєднанні зі зменшенням витрат на фінансування науково-технічних робіт (менше 2 % ВВП) свідчить про посилення загроз інноваційній безпеці держави.

Таблиця 3

**Критичні показники розвитку національної економіки:  
інноваційна складова**

<i>Показники</i>	<i>Граничний рівень</i>	<i>Україна</i>	<i>Промислово розвинені країни</i>
1. Частка наукомісткої продукції на світовому ринку	2%	0,4	США ≈15%
2. Частка підприємств, що впроваджують інновації	25%	11,5	ОЕСР ≈50%
3. Частка інноваційної продукції в загальному обсязі промислової продукції	25%	3,8%	ОЕСР ≈40%
4. Частка витрат на інновації в загальному обсязі промислової продукції	2,5%	1,3%	ОЕСР ≈10%

Обґрунтовано, що інноваційна діяльність в Україні потребує активізації міжгалузевого технологічного обміну, зміцнення зв'язків компаній з університетами та науково-дослідними інститутами, розвитку міжнародної науково-технічної кооперації, венчурного інвестування, створення інноваційної інфраструктури, широкого застосування інформаційних технологій тощо.

З метою визначення основних факторів, що впливають на інноваційний розвиток України, проаналізовано позиції держави за Глобальним індексом конкурентоспроможності (*Global Competitiveness Index*), Індексом економіки знань (*Knowledge Economy Index*), Глобальним індексом інновацій (*Global Innovation Index*), розроблено економіко-математичну модель впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни:

$$Y = -19991,3 + 27,1K + 7,24L + 223,09S + 5,45V - 1,05A \quad , \quad (1)$$

де  $Y$  – ВВП на душу населення;

$K$  – введення в дію основних виробничих фондів;

$L$  – чисельність економічно активного населення, що має вищу освіту;

$V$  – чисельність студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації;

$S$  – загальні витрати держави на освіту;

$A$  – кількість аспірантів і докторантів,

з використанням якої емпірично підтверджено *гіпотезу*, що людський капітал виступає ключовим фактором економічного зростання за умови створення належних умов.

З урахуванням вищезазначеного, зроблено висновок, що людський капітал в Україні представляє собою необмежений ресурс, раціональне використання та результативне управління яким у довгостроковій перспективі здатне сформувати нові конкурентні переваги національної економіки і вивести її на якісно новий рівень розвитку через забезпечення конкурентоспроможності на світових ринках.

У третьому розділі *«Перспективні напрями формування та використання людського капіталу в інноваційній економіці»* визначено стратегічні засади формування та використання людського капіталу з метою становлення інноваційної економіки в Україні; розроблено науково-методичний інструментарій індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу в Україні; запропоновано напрями використання людського капіталу на засадах гідної праці в контексті формування інноваційної економіки в Україні.

В результаті проведеного дослідження доведено, що високий рівень якості людського капіталу створює основу для поширення й примноження знань, виступаючи основою суспільної продуктивності, економічного зростання та інноваційного розвитку. Встановлено, що незважаючи на наявність певних передумов, формування інноваційної економіки в Україні залишається довгостроковою перспективою внаслідок недостатньої уваги до людського капіталу як фактору інноваційного розвитку.

Виходячи з того, що як встановлено в результаті дослідження, між людським капіталом, економічною конкурентоспроможністю та інноваційним розвитком існує позитивна кореляція, обґрунтовано, що в Україні необхідним є прийняття нестандартних стратегічно орієнтованих рішень, спрямованих на розвиток інновацій, на основі повноцінного відтворення людського капіталу, що передбачає всебічний розвиток людини як основного фактору виробництва та економічного зростання.

При цьому нагромадження людського капіталу інноваційного типу має передбачати не тільки активне впровадження інноваційних ідей, а й продукування інновацій шляхом генерування інформації та знань. Наголошено, що управління процесами формування та використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має будуватись на стратегічних засадах. Виходячи з того, що єдиного алгоритму для створення стратегії управління людським капіталом не існує, визначено основні складові вказаної стратегії: кваліфікована робоча сила, гнучкість організації праці, ефективний менеджмент, дієва система мотивації праці, безперервний розвиток персоналу; при цьому *стратегія формування і використання людського капіталу* як напрям спільних дій економічних суб'єктів

щодо надання людському капіталу якостей, здатних продукувати інновації, та щодо створення соціально-економічних, організаційних та правових умов для максимально можливої реалізації зазначених якостей, має охоплювати всі рівні (від національного до індивідуального) та акцентувати увагу на таких складових процесу управління людським капіталом, як формування та використання. Розроблено *структурну схему стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки* (рис. 4).



**Рис. 4. Структурна схема стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки**

На етапі *формування людського капіталу* на кожному з виокремлених рівнів (рис. 4) мають створюватись передумови для набуття людським капіталом таких основних інноваційних якостей: системне та рефлексивне мислення; оригінальність; здатність до творчої імітації; мотивація до новаторства та безперервного особистісного розвитку; вміння працювати в команді; полідисциплінарність знань, навичок та вмінь; адаптивність тощо. Відповідно має бути забезпечена скоординованість та єдність пріоритетних цілей демографічної, соціально-економічної та інноваційної політики на державному та регіональному рівнях, кадрової політики на корпоративному рівні та політики особистісного розвитку окремих носіїв людського капіталу.

Підкреслено, що важливим є використання можливостей механізму соціального партнерства та підвищення соціальної відповідальності бізнесу при вирішенні питань формування та використання людського капіталу в контексті становлення



інноваційної економіки. Таким чином, у досліджуваному контексті традиційний трикутник інтересів «влада – бізнес – найманий працівник (як носій людського капіталу)» стає центральним елементом інноваційної економіки, що висуває нові вимоги до якості людського капіталу та системи освіти як середовища, у якому безпосередньо формуються якості людського капіталу. З урахуванням вищевикладеного, представлено авторське бачення *системи стратегічних напрямів формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки* (рис. 5).

Обґрунтовано, що на етапі *використання людського капіталу* особливого значення в контексті становлення інноваційної економіки набувають інноваційні кадрові технології (підвищення продуктивності діяльності; ефективне навчання і розвиток персоналу; покращення робочих взаємин і створення творчого середовища; покращення якості трудового життя; стимулювання креативних ідей; звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей людей; підвищення сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень; залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу; забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника).

В результаті проведеного дослідження зроблено висновок, що визначення стратегічних пріоритетів та завдань соціально-економічної та кадрової політики в країні, регіоні та на підприємстві в контексті забезпечення формування та використання людського капіталу має базуватись на достовірних оцінках наявного людського капіталу та тенденцій його розвитку. Обґрунтовано необхідність розробки науково-методичного підходу щодо розрахунку інтегрального показника оцінки якості формування та використання людського капіталу та його моніторингової оцінки, що дозволить провести відповідні вимірювання та встановити (за необхідності) регіональні відмінності показника з метою подальшого їх врахування при обґрунтуванні оптимального сценарію розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

Під *індикативною моніторинговою оцінкою якості формування та використання людського капіталу* запропоновано розуміти періодично повторювану у часі щодо певного суб'єкту (держави, регіон, підприємство) оцінку стану і тенденцій формування та використання людського капіталу на основі інтегрального показника, який формується з відповідних індикаторів та відображає якість вказаних процесів. Розроблено *схему індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу* (рис. 6), використання якої передбачає розрахунок інтегральної оцінки формування та використання людського капіталу:

$$I_{ЛК} = I_{ФЛК} * I_{ВЛК} , \quad (2)$$

де  $I_{ЛК}$  – інтегральний показник оцінки якості формування та використання людського капіталу ;

$I_{ФЛК}$  – показник оцінки якості формування людського капіталу;

$I_{ВЛК}$  – показник оцінки якості використання людського капіталу.

та розрахунок оцінки якості формування/використання людського капіталу ( $I_{ФЛК}$  та  $I_{ВЛК}$ ):

$$I_{ФЛК / ВЛК} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m z_{ij} , \quad (3)$$

де  $m$  – число ознак, що формують показник,

$z_{ij}$  – стандартизовані значення показників.

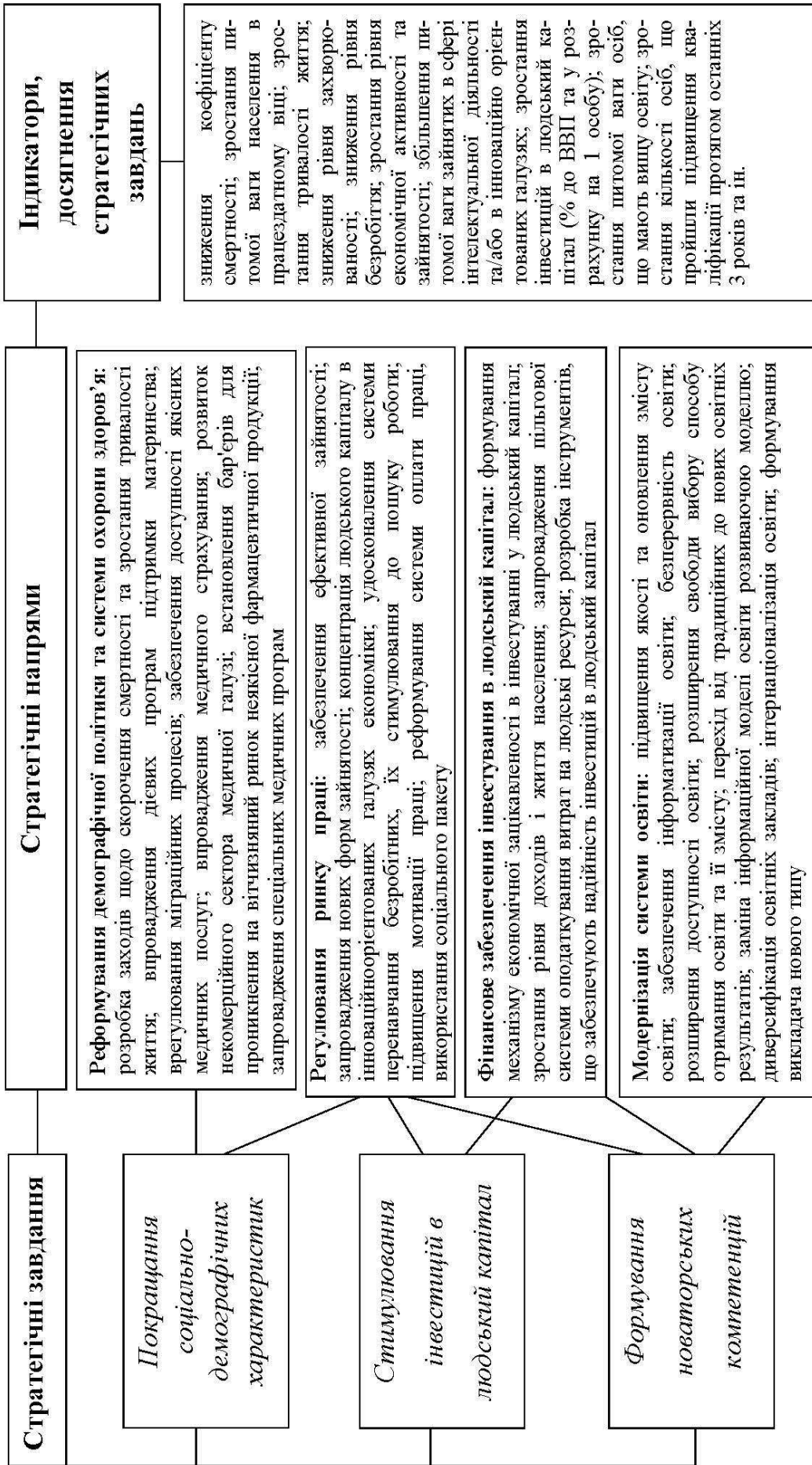


Рис. 5. Система стратегічних напрямів формування людського капіталу в Україні в умовах інноваційної економіки

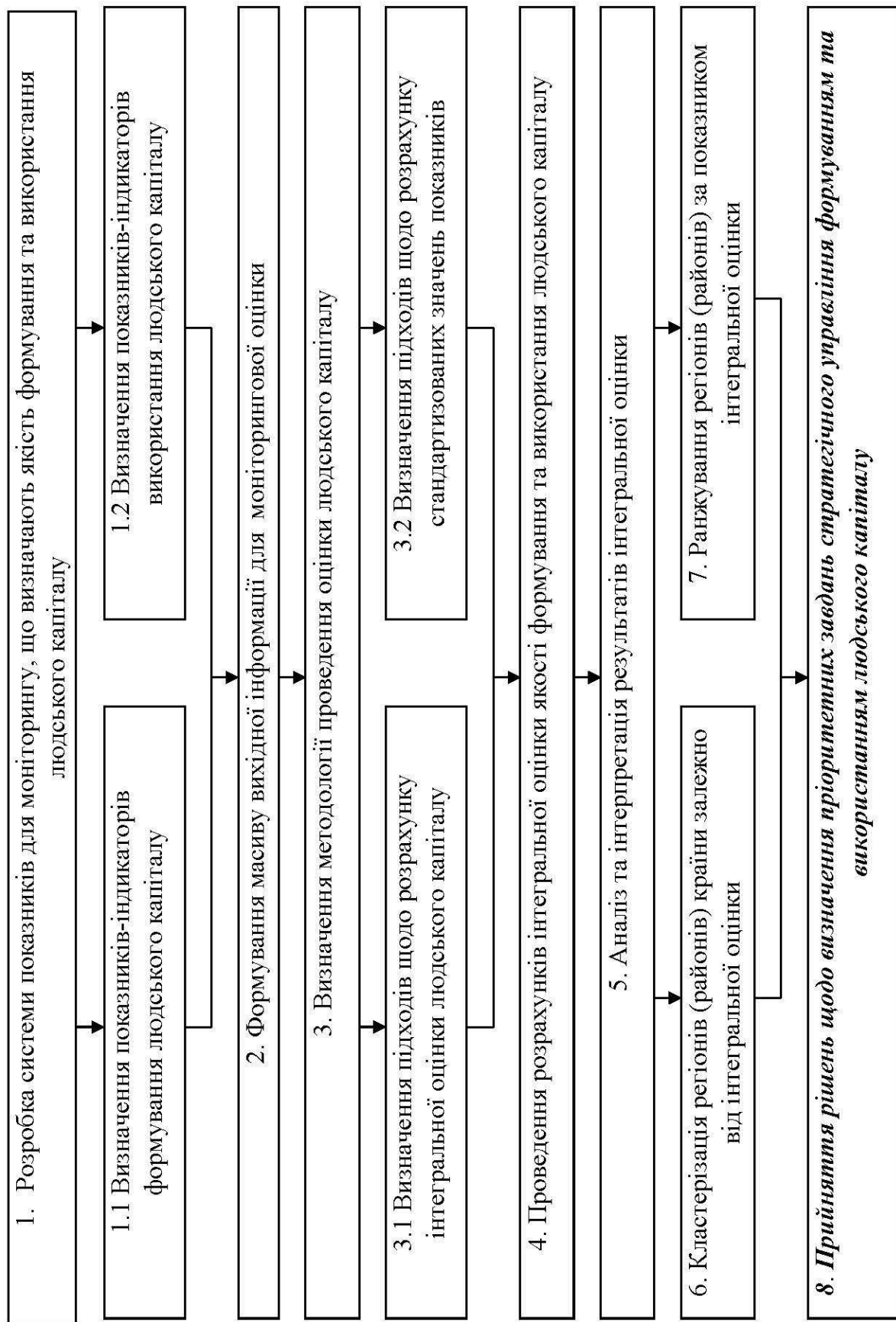


Рис. 6. Схема індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу

Обґрунтовано, що використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має базуватись на принципах гідної праці та передбачати обов'язкове врахування таких ключових характеристик гідної праці: продуктивність, безпека праці, повага прав трудящих, соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці та трудових відносин шляхом соціального партнерства.

У вказаному контексті важливого значення набуває *стимулювання інноваційної праці*, основними цілями якого є такі: забезпечення економічної ефективності інноваційних робіт; скорочення циклу «дослідження – розробка – впровадження»; збільшення кількості інноваційних пропозицій; підвищення якості та інтенсивності виконання проектів й праці суб'єктів інноваційного процесу; забезпечення високого науково-технічного рівня інновацій; зростання інноваційного (науково-технічного) потенціалу підприємства; спонукання працівників до постійного підвищення рівня професійних знань, вмінь та навичок, самостійного пошуку інноваційних рішень тощо.

Підкреслено, що адекватне кадрове забезпечення інноваційної діяльності, стимулювання праці дослідників, конструкторів, технологів дозволить забезпечити реалізацію інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку виробництва, підвищити його ефективність і конкурентоспроможність продукції, з урахуванням чого розроблено *структурну схему механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності*.

Таким чином, в результаті проведеного дослідження доведено, що активізація людського фактору і прискорення науково-технічного прогресу є взаємопов'язаними проблемами динамічного і збалансованого розвитку факторів виробництва в контексті формування інноваційної економіки в Україні.

## **ВИСНОВКИ**

В результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання формування теоретико-методологічного та організаційно-економічного інструментарію формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. На сучасному етапі інтелектуальний потенціал людини стає вирішальним чинником суспільного прогресу та економічного зростання. На основі систематизації наявних трактувань, поняття *«людський капітал»* визначено як частину креативних людських ресурсів (креативний клас), що через їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, створюють частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП, конкурентоспроможну на світових ринках.

2. Зроблено висновок, що *формування людського капіталу* необхідно розглядати як процес пошуку, відновлення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає у суспільному виробництві; розроблено *класифікацію факторів формування людського капіталу*. Виходячи з того, що *людський капітал* – це багаторівнева сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестування, обґрунтовано необхідність компліментарності інвестицій

у сфері відтворення людського капіталу, запропоновано *класифікацію активів людського капіталу за рівнями його формування*.

3. Доведено доцільність диференціації розрахунків *інтегральної величини людського капіталу* через локальні типові оцінювання за такими напрямками: вартість людського капіталу для індивіда; вартість людського капіталу для соціуму; вартість людського капіталу для сім'ї. Підкреслено необхідність розробки *прогнозних калькуляцій* одиниці майбутнього людського капіталу, по-перше, за елементами та статтями витрат, що найбільшою мірою впливають на величину і структуру вказаних витрат, по-друге, за групами ознак, що ідентифікують форми організації репродуктивного процесу (організаційно-управлінські, фінансово-економічні, інституційно-правові, соціально-психологічні).

4. В результаті аналізу *демографічної та освітньої складової* формування людського капіталу встановлено, що актуальною проблемою для національної економіки є втрата інтелектуального потенціалу внаслідок диспропорцій розвитку ринку праці, падіння рівня життя, обмеженості можливостей для самореалізації молоді. Підкреслено, що наявність негативних тенденцій у сфері формування людського капіталу в Україні екстраполюється в проблеми щодо його використання.

5. Встановлено наявність в Україні ряду *парадоксів: по-перше*, надлишковий кількісний розвиток людських ресурсів, що мають середню і вищу освіту, за одночасної непристосованості структури і якості вказаних ресурсів до потреб ринкового і державного секторів, наслідком чого є знецінення людського капіталу за одночасної нестачі висококваліфікованої робочої сили; *по-друге*, невідповідність доходів працюючого населення сучасному рівню життя, внаслідок чого значна частина населення України перебуває на межі бідності, у т.ч. представники середнього класу.

6. Визначено, що хоча в Україні спостерігається позитивна динаміка загального значення індексу людського розвитку, погіршення показників ВВП і тривалості життя негативно впливає на використання людського капіталу та інноваційний розвиток національної економіки, незважаючи на те, що освітні показники країни є достатньо високими. Зроблено висновок щодо необхідності забезпечення в Україні не лише кількісних, а й якісних показників економічного зростання, відповідно, інноваційний розвиток національної економіки має стати пріоритетним завданням державної політики.

7. З метою визначення основних факторів, що впливають на інноваційний розвиток України, розроблено економіко-математичну модель впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток національної економіки, з використанням якої емпірично підтверджено *гіпотезу*, що людський капітал виступає ключовим фактором економічного зростання за умови створення відповідних умов. Зроблено висновок, що людський капітал в Україні представляє собою необмежений ресурс, раціональне використання та результативне управління яким у довгостроковій перспективі здатне сформуванати нові конкурентні переваги національної економіки і вивести її на якісно новий рівень розвитку.

8. Обґрунтовано, що управління процесами формування та використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має будуватись на стратегічних засадах. При цьому *стратегія формування і використання людського капіталу* як напрям спільних дій економічних суб'єктів щодо надання людському капіталу якостей, здатних продукувати інновації, та щодо створення соціально-

економічних, організаційних та правових умов для максимально можливої реалізації зазначених якостей, має охоплювати всі рівні (від національного до індивідуального) та акцентувати увагу на таких складових процесу управління людським капіталом, як формування та використання. Розроблено *структурну схему стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки*.

9. Зроблено висновок, що на етапі *формування людського капіталу* мають створюватись передумови для набуття даним капіталом інноваційних якостей. Представлено авторське бачення *системи стратегічних напрямів формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки*. Обґрунтовано, що на етапі *використання людського капіталу* особливого значення в контексті становлення інноваційної економіки набувають інноваційні кадрові технології.

10. Обґрунтовано необхідність розробки науково-методичного підходу щодо розрахунку інтегрального показника оцінки якості формування і використання людського капіталу та його моніторингової оцінки. Під *індикативною моніторинговою оцінкою якості формування та використання людського капіталу* запропоновано розуміти періодично повторювану у часі щодо певного суб'єкту (держава, регіон, підприємство) оцінку стану і тенденцій формування та використання людського капіталу на основі інтегрального показника. Розроблено *схему індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу*.

11. Доведено, що використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має базуватись на принципах гідної праці. У вказаному контексті важливого значення набуває *стимулювання інноваційної праці*, з урахуванням чого розроблено *структурну схему механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності*.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях**

#### **України, які включені до міжнародних наукометричних баз**

1. Білецький О. В. Інтегральна оцінка людського капіталу: теоретико-прикладний аспект / О.В. Білецький // Scientific Journal Virtus. – Issue 3. – 2015. – Р. 121–124 (0,5 д.а).

#### **Статті у наукових фахових виданнях**

2. Білецький О. В. Стратегічні засади формування та використання людського капіталу в інноваційній економіці / О.В. Білецький // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць – № 10 (173). – 2015. – С. 51–54 (0,4 д.а.).

3. Білецький О. В. Обґрунтування впливу освітньої компоненти людського капіталу на економічний розвиток держави / О.В. Білецький // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – № 3 (31). – 2015. – С. 74–79 (0,5 д.а.).

4. Білецький О. В. Методологічні аспекти дослідження інноваційних чинників розвитку людського капіталу / О.В. Білецький // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Вип. 12/2015. – Ч. 1. – С. 142–145 (0,5 д.а.).

5. Білецький О. В. Інвестування у людський капітал як провідний чинник зростання конкурентоспроможності економіки / О.А. Дороніна, О.В. Білецький //

Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – № 2. – 2014. – С.152–157 (0,6/0,3 д.а).

*Особистий внесок здобувача:* запропоновано класифікацію активів людського капіталу за рівнями його формування, визначено напрями гармонізації процесів інвестування в людський капітал та зростання конкурентоспроможності економіки.

6. Білецький О. В. Інноваційні підходи до управління розвитком національного людського капіталу / О.В. Білецький // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць. – № 1 (5/2013). – 2013. – С. 187–194 (0,5 д.а.).

#### **Статті в інших видання**

7. Білецький О. В. Еволюція наукових підходів щодо тлумачення сутності людського капіталу / О.В. Білецький // Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства: збірник наукових праць за підсумками IV Міжнародної науково-практичної конференції викладачів, аспірантів і студентів (м. Вінниця, 14 травня 2015 року). – Вінниця-Лондон, 2015. – С. 39–42 (0,2 д.а).

8. Білецький О. В. Людський капітал як стратегічний чинник інноваційного розвитку / О.В. Білецький // Державне антикризове управління економікою в умовах глобалізації: Матеріали науково-практичної конференції: К: КНЕУ, 2013. – С. 73–77 (0,3 д.а).

### **АНОТАЦІЯ**

**Білецький О.В. Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України. – Вінниця, 2016.

Дисертацію присвячено розвитку теоретико-методологічних засад дослідження людського капіталу і розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

Систематизовано методологічні засади дослідження ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання; досліджено теоретичні основи визначення факторів формування людського капіталу; визначено методологічні підходи щодо оцінювання людського капіталу в контексті інноваційних перетворень.

Проаналізовано особливості формування і використання людського капіталу в умовах трансформації економіки України; надано комплексну оцінку показників використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку національної економіки; здійснено моделювання впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни.

Визначено стратегічні засади формування та використання людського капіталу з метою становлення інноваційної економіки в Україні; розроблено науково-методичний інструментарій індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу в Україні; запропоновано напрями використання людського капіталу на засадах гідної праці в контексті формування інноваційної економіки в Україні.

*Ключові слова:* людський капітал, формування людського капіталу, якість формування та використання людського капіталу, фактори формування людського капіталу, оцінювання людського капіталу, використання людського капіталу, інноваційна економіка, економічне зростання.

## АННОТАЦІЯ

**Билецкий А.В. Формирование и использование человеческого капитала в инновационной экономике.** – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Донецкий национальный университет Министерства образования и науки Украины. – Винница, 2016.

Диссертация посвящена развитию теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала и разработке научно-практических рекомендаций по формированию и использованию человеческого капитала в условиях инновационной экономики.

Систематизированы методологические основы исследования роли человеческого капитала в обеспечении экономического роста; исследованы теоретические основы определения факторов формирования человеческого капитала; определены методологические подходы к оцениванию человеческого капитала в контексте инновационных преобразований.

Дано определение человеческого капитала; разработана классификация факторов формирования человеческого капитала; предложена классификация активов человеческого капитала по уровням его формирования; обоснована целесообразность дифференциации расчетов интегральной величины человеческого капитала.

Проанализированы особенности формирования и использования человеческого капитала в условиях трансформации экономики Украины; дана комплексная оценка показателей использования человеческого капитала в контексте инновационного развития национальной экономики; осуществлено моделирование влияния компонентов человеческого капитала на инновационное развитие экономики страны.

Исследованы демографическая и образовательная составляющие формирования человеческого капитала; установлено наличие в Украине ряда парадоксов в сфере формирования человеческого капитала; установлено усиление угроз инновационной безопасности страны; эмпирически подтверждена гипотеза, что человеческий капитал выступает ключевым фактором экономического роста.

Определены стратегические основы формирования и использования человеческого капитала с целью становления инновационной экономики в Украине; разработан научно-методический инструментальный индикативный мониторинговый оценки качества формирования и использования человеческого капитала в Украине; предложены направления использования человеческого капитала на основе достойного труда в контексте формирования инновационной экономики в Украине.

Разработана структурная схема стратегического управления формированием и использованием человеческого капитала в условиях инновационной экономики; представлено авторское видение системы стратегических направлений формирования



человеческого капитала в условиях инновационной экономики; разработана структурна схема механизма мотивации инновационно-инвестиционной деятельности.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, формирование человеческого капитала, качество формирования и использования человеческого капитала, факторы формирования человеческого капитала, оценивание человеческого капитала, использование человеческого капитала, инновационная экономика, экономический рост.

## SUMMARY

**Biletskyi O.V. The Formation and Using of Human Capital in the Innovation Economy.** – The manuscript.

The dissertation to compete for a scientific degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.07 – Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics. – Donetsk National University of Ministry of Education and Science of Ukraine. – Vinnytsia, 2016.

The dissertation is devoted to development of theoretical and methodological foundations of the study of human capital and to the development of scientific and practical recommendations for the development and using of human capital in the innovation economy.

Systematized methodological basis of research of the human capital role in economic growth; the theoretical basis for determining factors in the formation of human capital was investigated; methodological approaches to the evaluation of human capital in the context of innovation was identified.

The peculiarities of formation and using of human capital in the conditions of transformation of the Ukrainian economy was identified; given a comprehensive assessment of the use of indicators of human capital in the context of the innovative development of the national economy; carried out simulations of the human capital component of influence on the innovative development of the country's economy.

Defined strategic bases of formation and use of human capital with the aim of becoming an innovative economy Ukraine; developed scientific-methodical monitoring tool indicative assessment of the quality of formation and using of human capital on the basis of decent work in the context of the formation of an innovative economy in Ukraine; the directions on the basis of decent work in the use of human capital in the context of formation of an innovative economy in Ukraine was offered.

*Keywords:* human capital, human capital formation, the quality of formation and use of human capital, factors of human capital formation, evaluation of human capital, human capital, innovation economy, economic growth.

