

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису

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

Дисертація

на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник
Дороніна Ольга Анатоліївна
д.е.н., доцент

Вінниця – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	11
1.1 Методологічні засади дослідження ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання	11
1.2 Теоретичні основи визначення факторів формування людського капіталу.....	32
1.3 Методологічні підходи щодо оцінювання людського капіталу в контексті інноваційних перетворень	47
Висновки до розділу 1.....	64
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	66
2.1 Аналіз особливостей формування і використання людського капіталу в умовах трансформації економіки України.....	66
2.2 Комплексна оцінка показників використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку національної економіки	91
2.3 Моделювання впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни.....	111
Висновки до розділу 2.....	142
Розділ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	145
3.1 Стратегічні засади формування та використання людського капіталу з метою становлення інноваційної економіки в Україні	145
3.2 Науково-методичний інструментарій індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу в Україні.....	165
3.3 Напрямки використання людського капіталу на засадах гідної праці в контексті формування інноваційної економіки в Україні	175
Висновки до розділу 3.....	188
ВИСНОВКИ.....	191
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	195
ДОДАТКИ.....	213

ВСТУП

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. Грішнєвої, 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 напрямку 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 XXI 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 відносини: 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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

1.1 Методологічні засади дослідження ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання

Поняття людського капіталу та його теорії виникло у другій половині ХХ століття як відповідь економічної науки на виклики часу, на формування інноваційної економіки, постіндустріального та інформаційного суспільств, в яких роль фахівців і працівників інтелектуальної праці зросла колосально, а роль і частка некваліфікованої праці, навпаки, знизилася.

Процес заміщення фізичного і природного людським капіталом в національних багатствах розвинених країн, переважне превалювання обсягів інвестицій в людський капітал над інвестиціями у фізичний капітал є характерними процесами другої половини ХХ і ХХІ століттях для розвинених країн світу, а також країн, які швидко розвиваються.

Сучасним економічно розвиненим країнам світу належить основна частка світового людського капіталу. Це дає їм вирішальну перевагу в технологічному і інтелектуальному розвитку, а також випереджальному зростанні якості життя населення. Людський капітал у розвинених країнах став головним продуктивним чинником в індустрії знань – створенні новітніх технологій, розвитку інноваційних виробництв, підвищенні їх ефективності, випереджальному розвитку науки, культури, охорони здоров'я, безпеки, соціальної сфери.

З Доповідей ПРООН про розвиток людини випливає, що частка людського капіталу в національному багатстві в таких високо розвинутих країнах, як США, Швейцарія, Німеччина, Японія, Фінляндія та інших складає до 80%. Саме величина і якість національного людського капіталу

визначають можливості і здатності країни підкорювати нові високі технології, створювати чергові передові технологічні уклади економіки.

Науковці протягом тривалого періоду вивчають феномен творчої сили людини, виявляють її найбільш характерні якості і властивості, намагаються оцінити, виміряти і надати їй кількісну інтерпретацію. Багато вчених приділяли увагу продуктивним здібностям людини: У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Ліст, Г.Д. Маклеод, А. Маршалл, І. фон Тюнен, І. Фішер, У. Фарр, Дж. Уолш. Формування теорії людського капіталу як самостійної наукової концепції обумовлене корінними змінами, які відбуваються в соціальному і економічному житті суспільства в епоху науково-технічної революції, коли продуктивний інтелектуальний потенціал людини стає вирішальним чинником суспільного прогресу та економічного зростання [7].

Розробку теорії людського капіталу М. Боумен назвала революцією в економічній думці. Теорія людського капіталу в її сучасному вигляді стала закономірним результатом генезису світової економічної думки.

Еволюція концепції людського капіталу в зарубіжній економічній науці відбувалася протягом декількох століть. На кожному етапі формування і розвитку даної концепції визначалися окремі його риси та підходи до тлумачення сутності. Хронологічна трансформація концепції людського капіталу в економіці відбувається у вигляді процесу накопичення знань і наукових поглядів на сутність та структуру досліджуваної категорії. Скоріше, це процес еволюції, синтезу досягнень різних наукових шкіл, накопичення ідей і поглядів на людину, на значення її ролі в економіці.

Концепція людського капіталу базується на досягненнях класичної, неокласичної теорії, неокейсіанства, інституціоналізму та інших економічних теоріях. Її поява стала відповіддю на проблему поглиблення розуміння ролі людини та накопичених результатів її діяльності, що впливають на темпи та якість розвитку суспільства та економіки. Теорія людського капіталу в економічній науці формувалася поступово, в ході її еволюції базове поняття

зазнало значної трансформації. Термін «людський капітал» є однією з найбільш складних та суперечливих категорій в економічній теорії.

Концептуальна основа досліджень людського капіталу сформована у межах класичної школи, яка фактично запропонувала першу модель економічної людини [4]. Ідею людського капіталу закладено класиками економічної думки – У. Петті, Ф. Кене і А. Смітом, Ж.Б. Сеєм, Дж.С. Міллем, Д. Рікардо, К. Марксом, Ф. Енгельсом, А. Маршалом, Е. Бем-Баверком, К. Вікселлем, Дж.Б. Кларком та багатьма іншими економістами. У другій половині ХХ століття концепція людського капіталу оформилася в цілісну теорію, завдяки роботам представників «чиказької школи» Т. Шульца і Г. Беккера, Б. Мінцера, С. Кузнеця та інших.

В основному формування сучасної теорії людського капіталу та її виділення в якості самостійної течії світової економічної думки проходило в кінці 50-х - початку 60-х рр. ХХ ст [4, 33]. Ідея людського капіталу сягає своїм корінням в ХVІІ ст. коли родоначальник класичної політекономії У. Петті вперше зробив спробу кількісно оцінити виробничі можливості людини з точки зору їх ролі у створенні багатства. Він зазначав, що слава государя ґрунтується на чисельності, майстерності й працьовитості народу. У своїй праці «Політична арифметика» він стверджував, що цінність основної маси людей дорівнює двадцятикратному річному доходу, який вони приносять [104]. У. Петті була сформульована думка про нематеріальну форму капіталу, а здібності людини ним відзначено як «живі діючі сили», як елемент «багатства і запасу країни», які повинні «брати участь у покритті суспільних потреб». На думку У. Петті, саме людина є суб'єктом, який приводить до дії всю економіку [104, с. 137].

А. Сміт [119, с. 72–74], як і У. Петті, проводив аналогію між речовим фактором і людським (між машинами і людьми). Сучасне категоріальне та сутнісне розуміння людського капіталу засновується на висновках А. Сміта про те, що капітал складається не лише з тих елементів, які за нині існуючою класифікацією відносяться до основних фондів (будівель, споруд, машин,

механізмів тощо), а й з «людського капіталу» – вартості «набутих і корисних здібностей усіх членів суспільства». А. Сміт довів, що відмінності між можливостями людей з різним рівнем освіти та професійної підготовки відображають відмінності в їхньому доході, необхідному для оплати придбання цих навичок [119]. Тому, дохід від інвестицій у професійні знання можна порівняти з доходом від інвестицій в матеріальні кошти. При цьому А. Сміт аналізував зв'язок «витрати – доходи» і підкреслював, що знання, майстерність і досвід стають капіталом лише тоді, коли знаходять своє застосування. А. Сміт відносив продуктивні здібності людини до елементів капіталу. Людський капітал, за А. Смітом, є капіталізованою цінністю «придбаних і корисних здібностей усіх членів суспільства» [119]. Крім того, такий підхід А. Сміта до поняття людського капіталу пояснює причину диференціації заробітної плати працівника, і, як наслідок, рівня життя людини [119, с. 112].

А. Сміт високо цінував освіту і розглядав її як фактор, що сприяє зростанню багатства країни [119]. Д. Рікардо пізніше розвинув цю думку, пояснивши відставання країн в економічному розвитку, недоліком освіти усіх верств населення, ототожнюючи відтворення робочої сили з відтворення населення і відзначаючи важливість якості робочої сили для ефективного виробництва. Згодом концепція А. Сміта знайшла відображення і подальший розвиток у працях Ж.Б. Сея, який в «Трактаті політичної економії» зазначає, що накопичувати капітал означає «готувати припаси, притулок, дозвілля, освіту, незалежність, гідність для майбутніх поколінь». При цьому він вказує, що людина не народжується зі здібностями і силами, достатніми для роботи. Корисні навички та здібності розглядаються Ж.Б. Сеєм як нематеріальна форма капіталу, яка формується в результаті щорічного накопичення, та трактується її «продуктивною сумою» [116], що порівнюється із поняттям «вироблених засобів виробництва» А. Сміта [118, с. 117].

У 1848 р. Дж.С. Міль в «Принципах політичної економії» на основі концепцій А. Сміта і Ж.Б. Сея характеризує продуктивну працю, яка створює

багатство, що може бути накопиченим. На думку Дж.С. Мілля, в категорію багатства країни слід включити «майстерність, енергію і наполегливість працівників» [82, с. 57].

Говорячи про концептуальні підходи до визначення сутності людського капіталу, слід виокремити науковий внесок К. Маркса. У фундаментальній праці «Капітал» К. Маркс відзначає, що головним капіталом суспільства є людина, її творчі здібності, накопичені за багато поколінь [77]. З точки зору процесу виробництва, заощадження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина. «Та частина капіталу, яка перетворена на робочу силу, в процесі виробництва змінює свою вартість. Вона відтворює свій власний еквівалент і понад те надлишок, додану вартість, яка, в свою чергу, може змінюватися, бути більшою або меншою» [77, с. 56]. Таким чином, більш кваліфікована праця, вважав К. Маркс, упереднюється за рівні проміжки часу в порівняно більш високих вартостях.

Наступний етап в дослідженні людського капіталу належить А. Маршаллу, який є творцем нового, неокласичного розділу в економічній науці. У роботі «Принципи політичної економії» (1890 р.) А. Маршалл висловлює думку про те, що людські знання є найпотужнішим двигуном виробництва і при цьому дозволяють людині підпорядкувати собі природу, стверджуючи, що існують тільки два основних фактори виробництва: людина і природа. На його думку, капітал і організація виробництва є лише результатом роботи людини. А. Маршалл вважав, що, у першу чергу, потрібно досліджувати попит на освіту як на інвестиційне рішення, яке призводить поступово до зростання доходів. При цьому освіта і трудове навчання не є тільки функцією майбутніх заробітків, бо «працівник ... зберігає свою власність: ті, хто несуть витрати з виховання та освіти його, отримують небагато від тієї ціни, яка виплачується за його послуги у наступні роки» [78, с. 19].

Наприкінці XIX ст. першим, хто чітко сформулював фундаментальну

відмінність між запасами ресурсів (капіталу) і виробленими за їх допомогою потоками послуг і доходів, був Л. Вальрас [17]. У теорії Л. Вальраса виникає думка про існування нематеріального капіталу. Виділяючи особистий капітал, до якого він відносив особисті здібності працівників, Л. Вальрас називає людину «природним і вічним капіталом: природним тому, що він не вироблений штучно, вічним тому, що кожне покоління відтворює собі подібних» [17, с. 43].

Тривалий час людський капітал вважався тільки соціальним чинником розвитку, тобто з точки зору економічної теорії витратним фактором. Вважалося, що інвестиції у виховання, в освіту є непродуктивними, витратними. У другій половині ХХ століття ставлення до людського капіталу і освіти кардинально змінилося. Так, І. Фішер сформулював наступне визначення: «Людський капітал є міра втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає вроджені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію» [133]. В даний час це визначення можна вважати трактуванням людського капіталу у вузькому сенсі. І. Фішер під капіталом розуміє все, що в перебігу відомого часу приносить дохід, відзначаючи можливість включити в людський капітал фактор, економічна оцінка якого ґрунтується на тому заробітку, який індивід може отримати за трудове життя. На його думку, якщо капітал є єдиним фактором виробництва, це означає, що людський капітал накопичується так само, як фізичний [154, с. 62].

В кінці ХІХ – на початку ХХ ст. Дж.С. Уолш, Ф. Ліст, В. Рошер, Г. Сіджуін та інші відзначали, що капіталом є не сама людина, а успадковані та набуті нею здатності до праці, а також такі якості, як освіта і кваліфікація. Наукові дослідження того часу носили більшою мірою прикладний характер. Вчені намагалися визначити вартість розвитку окремої людини і всього населення, розміри державної допомоги на виховання дітей, виділення відповідних статей витрат сімейних бюджетів. Зокрема, Дж. Уолш провів розрахунки впливу професійної освіти на національний дохід США, ввів поняття «альтернативні витрати», перевагу благ у часі та інші, що увійшли до

категоріального інструментарію сучасної теорії людського капіталу [133].

У розвитку сучасної концепції людського капіталу величезну роль зіграли дослідження другої половини ХХ ст. американських вчених-економістів Т. Шульца [165] і Г. Беккера [151], а також їх послідовників. Т. Шульц зробив піонерний внесок у становлення теорії людського капіталу, в її прийнятті науковою громадськістю та популяризацію. Він одним з перших ввів поняття людського капіталу як продуктивного чинника і вніс ясність у розуміння ролі людського капіталу як головного двигуна і фундаменту індустріальної та постіндустріальної економіки [166, с. 24]. Основними результатами інвестицій в людину Т. Шульц вважав накопичення здібностей людей до праці, їх ефективну творчу діяльність, підтримку здоров'я. Він відзначав, що людський капітал має необхідні ознаки відтворювального характеру, тобто – інноваційні риси [166, с. 26-28].

Поняття людського капіталу на мікроекономічний рівень одним з перших переніс Г. Беккер. Людський капітал підприємства він визначав як сукупність навичок, знань і умінь людини. В якості основних інвестицій в них Г. Беккер врахував витрати на освіту та навчання. Він оцінив економічну ефективність освіти, перш за все, для самого працівника. Віддачу від інвестицій в освіту Г. Беккер оцінив як відношення доходів до витрат, отримавши приблизно 12-14% річного прибутку [7, с. 30]. Г. Беккер у своїх роботах розглядав працівника як комбінацію однієї одиниці простої праці та відомої кількості втіленого в ньому людського капіталу, а заробітну плату – дохід як поєднання ринкової ціни простої праці і доходу від вкладених в людину інвестицій. Причому, основну частину доходу працівнику, за оцінками Г. Беккера, приносить саме людський капітал [7, с. 89-117].

Значний внесок у теорію людського капіталу внесли М. Блауг, Дж. Мінцер, Ф. Уелч, Б. Чизвик та інші науковці. Формування і розвиток теорії людського капіталу відбувалися головним чином в рамках неокласичного напрямку. Теоретики даної концепції виходять з принципу раціональності людської поведінки, максимізації корисності, граничних

величин в аналізі економічних і соціальних явищ. Використовуючи інструментарій теорії людського капіталу, її прихильники прагнуть розглянути й вирішити проблеми заробітної плати, продуктивності праці, нерівності на ринку праці, питання, пов'язані з інвестиціями в систему освіти, охорони здоров'я як на макро-, так і на мікрорівні. Л. Туроу як послідовник теорії людського капіталу Г. Беккера і Т. Шульца визначає людський капітал як здатність виробляти предмети і послуги. При цьому він виділяє економічну спроможність, яка впливає на продуктивність всіх інших вкладень [177]. Продовжуючи дослідження еволюції людського капіталу, сучасники Л. Туроу – Е. Долан і Дж. Ліндсей – особливу увагу приділяють наявності розумових здібностей людини, які вона отримує через формальне навчання або освіту, або через практичний досвід [177].

Значний внесок у створення теорії людського капіталу зробив виходець з Росії Саймон (Семен) Кузнець, який отримав Нобелівську премію з економіки у 1971 р [35]. С. Кузнець серед економічних домінант ефективного досвіду країн, що розвиваються, поставив на перше місце стартові потенціали фізичного капіталу і людського капіталу. Реалії сьогодення підтверджують факт того, що високий рівень і якість накопиченого людського капіталу необхідні для прискореного здійснення інституційних реформ, трансформації держави, технологічного оновлення виробництв, ринкових перетворень економіки тощо. Тобто в результаті, саме високий рівень і якість людського капіталу забезпечують стабільне економічне зростання, підвищення макроекономічного показника – доходу ВВП на душу населення, підвищення рівня і якості життя населення. Таким чином, справедливим слід визнати узагальнюючий висновок С. Кузнеця, що людський капітал є визначальною домінантою стабільного зростання економік країн, що розвиваються [35].

Таким чином, проведений нами аналіз наукових публікацій ХХ-ХХІ ст. дозволяє виділити три етапи у розвитку теоретичних положень про людський капітал.

Перший етап (початок 1960-х рр.) характеризується появою поняття «людський капітал», підвищенням інтересом до вивчення цієї категорії. На першому етапі дослідники інтерпретували людський капітал «вузько» – як різні знання, навички, здібності особистості. У процесі аналізу використовувалися фінансові методи оцінки людського капіталу. У роботах іноземних дослідників розглядалися проблеми бухгалтерського обліку інвестицій в людський капітал, оцінка їх ефективності. Однак вирішення проблем вимірювання людського капіталу не було досягнуто.

Однією з особливостей другого етапу (1970-1990 рр.) було зменшення інтересу до дослідження змісту поняття «людський капітал». Проте, увага приділялася вивченню структури людського капіталу, враховувалися такі його компоненти як інвестиції (вкладення в захист і підтримку здоров'я, в професійне навчання і розвиток, мобільність населення з метою зміни умов зайнятості, пошук необхідної інформації) та забезпечення професійної мобільності.

На третьому етапі еволюції поняття «людський капітал» (поч. 1990-х рр. і до теперішнього часу) воно розглядається відповідно до «широкого» трактування – як джерело конкурентної переваги. Оскільки завдання вимірювання людського капіталу за допомогою використання фінансових показників не було вирішено, ряд вчених запропонували враховувати не тільки величину людського капіталу, але й те, що було створено з його використанням. При цьому, дослідники вважають, що до процесу вимірювання людського капіталу необхідно підходити більш гнучко, враховуючи не тільки фінансові індикатори, але й нематеріальну складову. Слід підкреслити, що еволюційно відбувалася трансформація поняття людського капіталу за змістом, а визначальні компоненти (освіта, підтримка здоров'я, професійна мобільність) були доповнені мотивами, зобов'язаннями, особливостями поведінки працівника.

Таким чином, характеризуючи зміну поняття «людський капітал» в історичному розрізі, слід зазначити, що протягом виокремлених трьох етапів

відбувалося ускладнення структури людського капіталу – від однієї базової складової (освіта), до включення до складу людського капіталу здоров'я, культури і економічної компоненти. Відбувалися зміни і в напрямку вимірювання людського капіталу – початкові існуючі індикатори, що враховують фінансові аспекти були доповнені показниками, які характеризують нематеріальну сторону людського капіталу. Крім того, стала вимірюватися не тільки величина накопиченого людського капіталу, але й створена ним додана вартість.

Розглядаючи еволюцію базової категорії теорії людського капіталу, важливо, на наш погляд, акцентувати увагу на специфіці її трактування представниками сучасних економічних шкіл. У наукових концепціях сучасних російських дослідників немає єдиного визначення і розуміння людського капіталу. Наприклад, Б. М. Генкін і Б. Г. Юдін вважають, що людський капітал характеризує компоненти потенціалу людини, які можуть стати джерелом доходу домашнього господарства, підприємства і країни. Такими компонентами, на їх думку, можуть бути фізичні та творчі здібності людини, його знання, вміння, активність [25, с. 27].

На думку А. І. Добриніна, С.А. Дятлова, А. А. Циренової, людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяючи зростанню продуктивності праці та виробництва і тим самим впливають на зростання доходів даної людини [35,с. 24].

Науковий інтерес викликають дослідження Ю.А. Корчагіна, який визначає людський капітал як інтенсивний продуктивний і соціальний фактор, на який не поширюється закон спадної віддачі та який здатний накопичувати за рахунок інвестицій в інтелектуальну власність, інформаційну оснащеність праці та життєдіяльності, виховання, навчання, знання, інноваційний і інституціональний потенціали, економічну свободу, підприємницьку здатність і підприємницький клімат, науку, культуру і

мистецтво, безпеку та здоров'я населення [63].

У результаті проведеного нами аналізу теоретико-методологічних основ дослідження людського капіталу в зарубіжних економічних школах з урахуванням наукових поглядів сучасних російських науковців виявлено характерні підходи до визначення даного поняття в сучасній інтерпретації, представлені у табл. 1.1.

Відповідно до першого підходу людський капітал визначається як запас, а також сукупність знань, навичок, здібностей, стану здоров'я, мотивації. У рамках даного підходу виділяють такі складові людського капіталу як освіта, кваліфікація, життєвий і трудовий досвід та ін. Аналіз цих компонент дозволяє сформулювати уявлення про накопичений потенціал особистості, а також його реалізації. Різниця між визначеннями виявляється в тому, що, в одному випадку, дослідники акцентують увагу на використанні наявних здібностей і навичок для індивідуальних цілей, в іншому – на реалізації суспільних інтересів.

Згідно другого підходу людський капітал розглядається як запас здібностей, знань та інших характеристик, що дозволяють отримувати вищі доходи в майбутньому. В рамках цього підходу у визначення людського капіталу включаються як характеристики накопиченого потенціалу особистості, так і характеристики економічної ефективності (на індивідуальному рівні – доходи від реалізації здібностей і навичок, на рівні підприємства – отримання конкурентних переваг, збільшення рентабельності продукції, що випускається, зростання прибутку).

Незважаючи на те, що в рамках другого підходу враховуються економічні характеристики, не всі дослідники керуються принципом цілісності. При цьому вказується або на можливість отримання доходу в майбутньому в результаті реалізації накопиченого капіталу, або інвестиції, які сприяють формуванню людського капіталу (Т. Шульц, Г. Беккер).

У рамках третього підходу найбільш повно розкривається сутність людського капіталу, оскільки розглядається формування людського капіталу

Таблиця 1.1

**Теоретико-методологічні підходи до сучасного трактування поняття
«людський капітал»**

Підхід	Представники наукових поглядів	Визначальна трактовка поняття
Людський капітал як запас здібностей, знань, навичок, що використовуються в діяльності	Дж. С.Уолш, Л. Туроу, У. Боуен	Капіталом є не сама людина, а успадковані і набуті нею здібності до праці, а також освіта і кваліфікація (Дж.С. Уолш). Людський капітал – здатність індивідуума до виробництва товарів і послуг, його виробничі здібності і знання (Л. Туроу).
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 (Т. Шульц). 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 (Ф. Махлуп).
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 (С. Дятлов). 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 (А. Циренова).
Людський капітал як форма людської життєдіяльності	М. Крітській, І. Ільїнський, 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 (М. Крітській). Людський капітал - засноване на економії часу збагачення життєдіяльності, яке є основним ставленням сучасної інноваційної системи (Л. Сімкіна).

за рахунок інвестицій у його компоненти, і віддача від використання людського капіталу у вигляді отримання економічного чи соціального ефекту

(С. Дятлов, А. Циренова, А. Добринін, Р. Капелюшніков). У рамках даного підходу дослідниками підкреслюється не так індивідуальна корисність від реалізації потенціалу особистості, скільки економічний і соціальний ефект для підприємства і для суспільства в цілому.

Концептуальний апарат теорії людського капіталу сприяв кращому розумінню механізмів економічного зростання в індустріальну та постіндустріальну епохи. До теперішнього часу поширеним у науковій літературі стало положення про те, що якщо в ХІХ ст. найважливішим фактором економічного зростання було накопичення фізичного капіталу, то у ХХ ст. помітно зросла роль людського капіталу. У зв'язку з переходом від експортно-орієнтованого до інноваційного типу економічного розвитку, поширення отримав підхід до дослідження людського капіталу з точки зору інноваційної економіки (М. Критський, І. Ільїнський, Л. Сімкіна та ін.). Відповідно до нього акцент робиться на суб'єкті діяльності, його саморозвитку і вдосконаленні, впливу творчих здібностей особистості на інноваційний розвиток економіки (Л. Сімкіна), враховується також і вплив науково-технічної революції на формування і використання людського капіталу (І. Ільїнській).

Проблема розвитку людського потенціалу та його трансформації в людський капітал вельми активно досліджується й українськими науковцями. Необхідно акцентувати увагу на особливості трансформації уявлень про людський капітал представників вітчизняних наукових шкіл. Активну участь у розробці основних напрямів розвитку людського капіталу закладено у роботах таких українських вчених, як В. Антонюк, Д. Богиня, А. Василик, О. Грішнова, С. Гринкевич, А. Колот, Е. Лібанова, Г. Назарова, І. Петрова, М. Хромов тощо.

Вагомий внесок у розвиток названої проблеми зробив професор Тернопільського національного економічного університету С.В.Мочерний, широко висвітливши сутність людського чинника виробництва, а також професори Київського національного університету імені Тараса Шевченка –

П. М. Леоненко та С. М. Сиденко, які проаналізували проблему людського розвитку, людського потенціалу й людського капіталу на сторінках першої національної «Економічної енциклопедії: У трьох томах». Названі вчені одними з перших поставили питання щодо діалектики понять «людський чинник», «людський потенціал» і «людський капітал» [40, с. 216-221].

У цілому, сучасні українські автори відзначають, що людський капітал – це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. Проте індивідуальні наукові погляди не є однозначними. Так, О.А. Грішнова людський капітал характеризує як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають на зростання доходів як свого власника, так і національного доходу в цілому [33, с. 39].

При цьому Л.Т. Шевчук, підходячи до трактування людського капіталу як капітальних ресурсів суспільства, вкладених у людей, людину чи як можливостей людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності, поняття «людського капіталу» розкриває як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг [145]. Одночасно Р.В. Яковенко дає наступні характеристики людського капіталу: запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва; доцільне використання людського капіталу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання заробітків (доходів) працівника; збільшення доходів стимулює, зацікавлює людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти тощо, збільшити, накопичити новий

запас навиків, знань і мотивацій для подальшого його ефективного застосування [68].

Проблема активізації людського чинника виробництва, механізму його трансформації в людський капітал досліджена також М.І. Хромовим, який аналізує людський капітал в аспекті забезпечення економічного розвитку країни [136, с. 202-206]. Роль освіти в розвитку людського капіталу в Україні проаналізовано в дослідженнях В. Погребняка [105, с. 233-235].

Поняття «людський капітал» розглядається також як особлива форма капіталу, що включає сукупність природжених та набутих, з одного боку, та продуктивних, з іншого – властивостей, здібностей і рис індивідуума, які перебувають у його власності, формування якого здійснюється на основі цілеспрямованих інвестицій в їх розвиток, має здатність бути нагромадженим протягом всього життя та забезпечувати його власнику отримання і зростання доходу [62, с.8].

Людський капітал визначається також як це сукупність, природних здібностей і здоров'я людини, надбаних досвіду і знань; культури та менталітету, закладених в процесі виховання, а також сформованих за рахунок інвестицій і власних дій, рівень освіти, навичок, кваліфікації, в результаті взаємодії і використання яких забезпечується зростання доходу його власника на всіх рівнях (особистісному, підприємства, регіону та країни) [108, с.28].

Аналіз публікацій з означеної проблеми дає підставу для висновку щодо розглядання авторами різних аспектів розвитку людського потенціалу, з одного боку, та інноваційного розвитку економіки, з другого боку. Особливої уваги в аспекті тематики дисертаційної роботи заслуговують наукові результати А.А. Чухна, який комплексно характеризував сучасний етап розвитку світової та національної економіки, порівнюючи ступені цивілізаційного прогресу у провідних країнах світу та в Україні, а також наголошуючи на ролі й значенні людського чинника у формуванні постіндустріального суспільства [141].

Т.С. Вакарчук проводить порівняльну характеристику понять «людський капітал» та «людський потенціал» і систематизує їх єдності та відмінності. Серед спільних рис зазначених понять вона виділяє такі [15, с. 65]:

1) людський потенціал та людський капітал належать людині та є невіддільними від неї;

2) людський капітал є тією частиною людського потенціалу, що реалізується в ринковій економіці (капіталізується, дає дохід), за наявності мотивації, часу, праці (зайнятості в економіці), сприятливої соціально-економічної ситуації тощо;

3) людський потенціал та людський капітал можуть прирощуватися, залишатися на певному рівні чи зношуватися, від чого залежить міра перетворення людського потенціалу на людський капітал.

У сучасній економіці акцентується увага на людському капіталі як на ресурсі, який пов'язаний з розвитком науково-технічної революції, глибоким перетворенням у структурі продуктивних сил, якісною зміною характеру і змісту праці. Таким чином, вивчення різних наукових підходів, трактувань, уявлень дозволяє нам концентровано зауважити основні принципи теорії людського капіталу [4, 7, 15, 17, 35]:

людський капітал слід вважати потенційними можливостями створення доходу, інвестиції в людський капітал вважаються витратами, спрямованими на збереження або збільшення цих можливостей;

для формування людського капіталу необхідні значні витрати – як з боку людини, так і з боку підприємства, суспільства, держави;

елементи людського капіталу, такі як навички та уміння є певним запасом, тобто можуть накопичуватися;

збільшення накопиченого людського капіталу, що породжується інвестиціями, є головним фактором динамізму економічного розвитку. Причому накопичення творчих здібностей індивіда пов'язано зі зростанням доходів як прямим, так і зворотним зв'язком;

людський капітал є невіддільним від свого носія – людини, безпосередньо поєднаний з живою людською особистістю, в той же час розвиток особистості не може бути зведений лише до набуття професії або до освітнього рівня, або до стану здоров'я, отже, тут потрібно використовувати комплексний підхід;

продуктивні здібності людини є джерелом доходів, виражених не тільки грошовою формою, але й як психологічний вигравш, моральне задоволення, економія часу, підвищення соціального престижу;

незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та іншими, використання людського капіталу та отримання доходів з нього підпорядковане волі самої людини;

використання людського капіталу, ефективність його застосування визначаються свободою волі суб'єкта, його особистими бажаннями, поглядами, переконаннями, загальним рівнем культури, в тому числі й економічної.

Розглянувши саме поняття «людського капіталу» та зазначивши контури теорії людського капіталу, логічно перейти до пояснення історичних фактів розвитку інноваційних властивостей людського капіталу, тобто врахувати історичні особливості перетворення суспільства та трансформації ролі людини в оновленні соціально-економічних відносин. З врахуванням цивілізаційного підходу концептуальний апарат теорії людського капіталу сприяв кращому розумінню механізмів економічного зростання в індустріальну та постіндустріальну епохи. До теперішнього часу поширеним у науковій літературі стало положення про те, що якщо у XIX ст. найважливішим фактором економічного зростання стало накопичення фізичного капіталу, то у XX ст. помітно зросла роль людського капіталу. З переходом від експортно-орієнтованого до інноваційного типу економічного розвитку, поширення отримав підхід до дослідження людського капіталу з точки зору інноваційної економіки. Відповідно до такого підходу акцент зроблений на суб'єкті діяльності, його саморозвитку і вдосконаленні, впливі

творчих здібностей особистості на інноваційний розвиток економіки, враховується також і вплив науково-технічної революції на формування й використання людського капіталу. Інноваційні перетворення в значній мірі обумовлені впливом науково-технічного прогресу на економічний розвиток: у сучасних умовах його внесок становить 70-95% приросту ВВП розвинених країн.

Інтерес наукових кіл до даного питання відноситься ще до середини минулого століття, коли в роботах Р. Солоу і Е. Денисона вперше була зроблена спроба оцінки впливу НТП на економічний розвиток. Згодом вивчався не тільки взаємозв'язок між економічним зростанням і науково-технічним прогресом, а й вплив людського капіталу на виробництво, і поширення нововведень, заснованих на передових технологіях. Різноманітність теоретичних положень, що використовувалися у дослідженнях, методів і даних для оцінки впливу людського капіталу на інноваційний розвиток та аналізу зворотного впливу супроводжуються суперечливими результатами.

Одним з аспектів, що пояснюють відмінність у результатах досліджень, є використання теоретичних положень, які по-різному пояснюють як вплив людського капіталу на економічне зростання, так і вплив науково-технічного прогресу на економічний розвиток.

Відповідно до теорії накопичення людського капіталу вивчається прямий вплив людського капіталу на продуктивність праці та економічне зростання в цілому. При цьому передбачається, що інвестиції у людський капітал супроводжуються економічним зростанням. У теорії асиміляції вивчається зв'язок між людським капіталом і технічним прогресом як чинником економічного зростання. При цьому акцентується увага на взаємозв'язок між людським капіталом і знаннями, що реалізовані в технології [156]. Різниця полягає в тому, що перша група моделей заснована на теоретичних положеннях, відповідно до яких економічне зростання стимулює технічний прогрес, а спадна прибутковість від факторів

виробництва (в тому числі від людського капіталу) при відсутності зовнішніх впливів уповільнює економічний розвиток. Разом з тим, у другому випадку, підкреслюється, що інвестиції в людський капітал призводять до створення знань і технологій без спадної прибутковості, а постійна зміна однієї зі змінних може впливати на темпи економічного зростання [164, с.1].

Підтвердженням положень другого теоретичного напрямку стали дослідні роботи П. Ромера, Р. Лукаса, С. Ребело, основою яких є моделі, що пояснюють джерела зростання за допомогою зовнішніх ефектів навчання (й людського капіталу в цілому), тим самим, мотивуючи відсутність зниження граничної продуктивності цього фактору виробництва («перша хвиля» досліджень в теорії ендогенного економічного зростання). Згодом, у моделях П. Ромера, Агіона і Хауїтта, Гроссмана і Хелпмана пояснювалося походження технічного прогресу і розроблялися моделі трактування особливостей виникнення та використання нововведень («друга хвиля» досліджень), що стало основою для розробки теоретичних положень інновацій в економічному зростанні [142, с. 36].

Різниця теоретичних аспектів, які використовуються в дослідженнях людського капіталу та інноваційних перетворень в економіці, призводять до того, що суттєво розрізняються пояснювальні моделі й відповідні висновки. З одного боку, накопичення людського капіталу розглядається як головне джерело зростання продуктивності. У роботах Lucas і Mankiew показано, що зростання продуктивності залежить від темпу нагромадження людського капіталу, а не від його запасу. З іншого боку, у ряді випадків доводиться, що саме запас людського капіталу створює передумови для розвитку країни – для запозичення нововведень або їх створення (за моделями Benhabib і Spiegel, Barro і Sala - i - Martin; Barro) [156] .

Аналіз результатів зарубіжних наукових розробок дозволив встановити, що існує істотний зв'язок між людським капіталом і випуском продукції (Romer, 1990; Barro, 1991; Benhabib і Spiegel, 1994; De la Fuente і Domenech, 2005; Temple, 1999; Krueger і Lindahl, 2001). Так, Solow, Mankiw

та інші на підставі емпіричної моделі, отримують позитивний значний ефект взаємозв'язку між людським капіталом і економічним зростанням [152].

Суперечливими виявилися й результати оцінки взаємозв'язку між інвестиціями в людський капітал (освітою як його складовою) та економічним зростанням. Недостатні інвестиції у вищу освіту в ЄС (1,4 % ВВП) порівнянно з інвестиціями в США (3% ВВП) напочатку 2000-х років розглядаються як одна з причин відставання європейських країн за темпами економічного зростання від США. Навпаки, в європейських країнах були досягнуті високі темпи економічного зростання порівняно з США в перші два десятиліття після Другої світової війни, незважаючи на інвестиції переважно в початкову і середню освіту (Aghion та ін., 2005). В якості прикладу можна також навести досвід країн, так званих, «азіатських тигрів» (Гонконг, Тайвань, Корея і Сінгапур), вкладення, яких переважно в загальну та вторинну освіту дозволили отримати економічний ефект, який називають «ефектом дива» [160].

Ключове питання, яке ставиться дослідниками: чи дозволяють «переливи капіталу», втілені в технологіях, досягти країнам, що розвиваються, темпів економічного зростання, порівнянних з розвиненими, скорочуючи часовий проміжок, за який буде подолано відставання від технологічного лідера. У тому випадку, якщо такий механізм поширення технологій існує, це можна вважати одним з аргументів інноваційного розвитку.

Скорочення відставання від технологічного лідера, і тим самим технологічне просування може бути забезпечене за рахунок створення технологій як усередині країни, так й за рахунок дифузії (імітації) технологій, створених більш розвиненими державами. При цьому, для створення нововведення і для їх імітації необхідні різні рівні розвитку людського капіталу (перш за все з точки зору вимог до кваліфікації робочої сили). Крім того, важливо враховувати відмінність у рівнях розвитку людського капіталу в різних секторах економіки [152, с. 3]. У деяких наукових роботах (Griffith

та ін., 2002; Girma, 2005; Griffith та ін., 2004; Kokko та ін., 1996) розглядається питання про часовий інтервал, необхідний для подолання відставання країни від лідера за рівнем розвитку технологій: збільшення масштабів поширення технологій вимагає більш тривалого часового інтервалу [150, с. 2].

Неоднозначним залишається питання щодо вивчення впливу величини людського капіталу на процес економічного зростання: з одного боку, запас людського капіталу є однією з ключових змінних в поясненні відмінностей в ефективності до технологічних змін, з іншого боку, взаємозв'язок між людським капіталом і економічним зростанням в довгостроковому періоді досі однозначно не визначений (Herve Boulhol, 2004) [167, с.14].

Таким чином, на підставі дослідження теоретико-методологічних підходів до сутності поняття «людський капітал» і вивчення наукового досвіду оцінювання взаємозв'язку між людським капіталом та інноваційним розвитком економіки можна зробити ряд висновків:

1. Інноваційний розвиток – це стратегічний процес, що має загальний характер, охоплює всі сфери економіки і життєдіяльності суспільства, поширюється на різних рівнях ієрархії управління, реалізується особистістю як ключовим суб'єктом перетворень і спрямований на вдосконалення умов життя населення та його добробуту.

2. Людський капітал виступає як основоположний фактор інноваційних перетворень, що підтверджується результатами аналізу зарубіжних досліджень.

3. Поняття «людський капітал» пройшло у своєму розвитку ряд еволюційних етапів (з початку 1960-х р. і до теперішнього часу), які різняться між собою рівнем інтересу до досліджуваної проблеми, інтерпретацією поняття «людський капітал», використовуваними методами для оцінки рівня людського капіталу та результатів діяльності, створених з використанням даного людського капіталу.

Виходячи з вищевикладеного, з точки зору інноваційної економіки,

технологічного оновлення процесів її розвитку і забезпечення сталого зростання ВВП *людський капітал* можна визначити наступним чином: це частина креативних людських ресурсів (креативний клас), їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, що створюють щорічно частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП, конкурентоспроможну на світових ринках.

Дослідниками підкреслюється необхідність вивчення не тільки запасів людського капіталу, рівня його розвиненості, а й аналізу його структури, виділення основоположних компонентів, до числа яких відносять освітні досягнення населення. Освітні досягнення населення впливають на рівень розвитку науки і техніки в країні й в цілому на темпи накопичення людського капіталу, визначають можливість для виробництва та ефективного використання технологій, і тим самим, впливають на довгострокові темпи економічного зростання в країні і в регіоні.

1.2 Теоретичні основи визначення факторів формування людського капіталу

Проведений огляд еволюції поняття «людський капітал» підтверджує надзвичайну складність і багатогранність проявів цього феномену в умовах інноваційних перетворень національної економіки. Велика сукупність найрізноманітніших потенційних можливостей людини, в тому числі нереалізованих і прихованих, передбачає необхідність всебічного підходу до дослідження структури людського капіталу, чинників формування та інноваційного розвитку. У зв'язку з цим виникає питання про визначення інноваційної сутності людського капіталу і взаємодії складових його елементів.

Як зазначалося, до теперішнього часу в економічній науці не сформувалося єдиного визначення людського капіталу, а відповідно, і

встановленої його структури. У вузькому сенсі, людський капітал – це інтелект, здоров'я, знання, ефективна праця і якість життя людини [7, с. 89]. Іншими словами, людський капітал у вузькому розумінні являє собою його структурні елементи, ті компоненти і поняття, з яких він складається.

Сучасні теоретики акцентують увагу на різних аспектах формування людського капіталу, поширюючи кількість його складових, що необхідно враховувати при визначенні методолого-методичного інструментарію його дослідження. Так, необхідно досліджувати речову і нематеріальну форми людського капіталу, які виділяє американський вчений Дж. Кендрік. До речового капіталу, що втілений в людей, він відносить витрати, які є необхідними для фізичного формування людини, тобто витрати на виховання дітей (без урахування витрат на їх освіту) [56]. Вчений вважає, що поняття «людський капітал» відображає не тільки кількісну оцінку кваліфікаційно-освітнього потенціалу, а й розширює межі поняття «капітал», відображаючи всіх працюючих в ролі підприємців, що мають власність, та приносить прибуток. У такому трактуванні кожен працівник, який має певний зростаючий рівень освіти і практичного досвіду, стає власником «індивідуального капіталу», вкладення в який збільшують його майбутні доходи. При такому підході принципова грань між суспільними класами стирається, залишаються тільки відмінності в масштабах підприємницької власності, а не у її відсутності саме у працівників [56, с.15].

У той же час, М.М. Критський зауважує, що людський капітал проявляється як збагачення життєдіяльності людини і суспільства, засноване на економії безпосередньо праці. Основний закон руху людського капіталу висловлює єдність економії праці і збагачення цієї форми життєдіяльності. Людський капітал є самозбагаченням життєдіяльності людей, яке забезпечує якість їх життя [65, с.117].

На важливому аспекті фокусує увагу О.А. Грішнова, яка вважає, що людський капітал як економічна категорія характеризує сукупність сформованих і розвинених в результаті інвестицій продуктивних здібностей,

особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [33, с. 34].

Однією з головних проблем теперішнього часу виступає розмежування понять «людський капітал» і «робоча сила». Одні дослідники вважають ці два поняття синонімами, інші – дають визначення, схожі за змістом. На думку О.Ф. Лискова, щоб сформувати робочу силу як товар, що виставляється на продаж на ринку праці, індивід повинен представити необхідні елементи людського капіталу, які входять до складу робочої сили, тобто робоча сила складається з деяких необхідних елементів людського капіталу [71, с. 6]. В роботі [79] автор слушно пропонує умовно поділити чинники формування людського капіталу на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх факторів автор відносить стійкість світової економіки, глобалізацію, міжнародний поділ праці, затребуваність фахівців на зовнішньому ринку праці, міжнародну міграцію. Відповідно, до внутрішніх факторів включаються стабільність національної економіки, індустріально-економічний розвиток, віково-статеву структуру населення, здоров'я, рівень життя, рівень освіти населення, реформу освіти та професійної підготовки, ситуацію на ринку праці, трудову міграцію [79, с. 50].

Поділ чинників формування на зовнішні й внутрішні викликає необхідність в розмежуванні рівнів людського капіталу, що дозволяє деталізувати структурний зміст людського капіталу. Так, пропонується класифікувати людський капітал на три основні форми: індивідуальний, який належить окремій людині; людський капітал фірми (підприємства) – корпоративний; національний – людський капітал країни [117].

Слід погодитися з думкою, що формування людського капіталу потрібно досліджувати як процес пошуку, відновлення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає в суспільному виробництві [106]. Фактори, що впливають на формування

людського капіталу пропонується об'єднати в такі групи (рис. 1.1): соціально-демографічна, інституційна, інтеграційна, соціально-ментальна, екологічна, економічна, виробнича, демографічна, соціально-економічна.



Рис. 1.1 Класифікація факторів формування людського капіталу

Таким чином, людський капітал важливо розглядати на національному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємства і окремої людини. На макроекономічному рівні людський капітал визначає внесок

регіону, країни в рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я тощо. Цей рівень складається з сукупності людського капіталу всього населення регіону чи країни. На рівні підприємства людський капітал характеризує сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності всіх його працівників. На рівні індивіда людський капітал – це знання, вміння, накопичений досвід та інші виробничі характеристики, які людина набуває в процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду та за допомогою яких вона може отримувати дохід [106]. Це дозволяє зробити висновок, що категорія людський капітал є складним структурно системним об'єктом соціально-економічного дослідження.

Інноваційну сутність людського капіталу як соціально-економічної категорії можна більш повно розкрити, якщо розглянути чинники його формування і розвитку з урахуванням особливостей якісних перетворень в сучасних умовах становлення постіндустріального суспільства.

Соціально-економічна категорія «людський капітал» формувалася поступово, що призвело до структурного наповнення та утворення декількох визначень цього поняття (вужького, розширеного та широкого). На першому етапі до складу людського капіталу науковці та економісти включали тільки інвестиції в спеціальну освіту (вужьке визначення). Іноді людський капітал у вужькому визначенні ототожнюють з освітнім капіталом.

На рис. 1.2 представлено схему трансформації поняття «людський капітал» з витратного фактору в продуктивний і соціальний фактор розвитку. У такому тлумаченні людський капітал є чинником, який обумовлює ефективність економіки та держави, а також їх розвиток на інноваційних засадах.

На другому етапі до складу людського капіталу (розширене визначення експертів Світового банку при оцінках людського капіталу і національного багатства країн світу) поступово включили інвестиції у виховання, освіту, науку, у здоров'ї людей, в інформаційне обслуговування, в культуру і мистецтво (рис. 1.3).

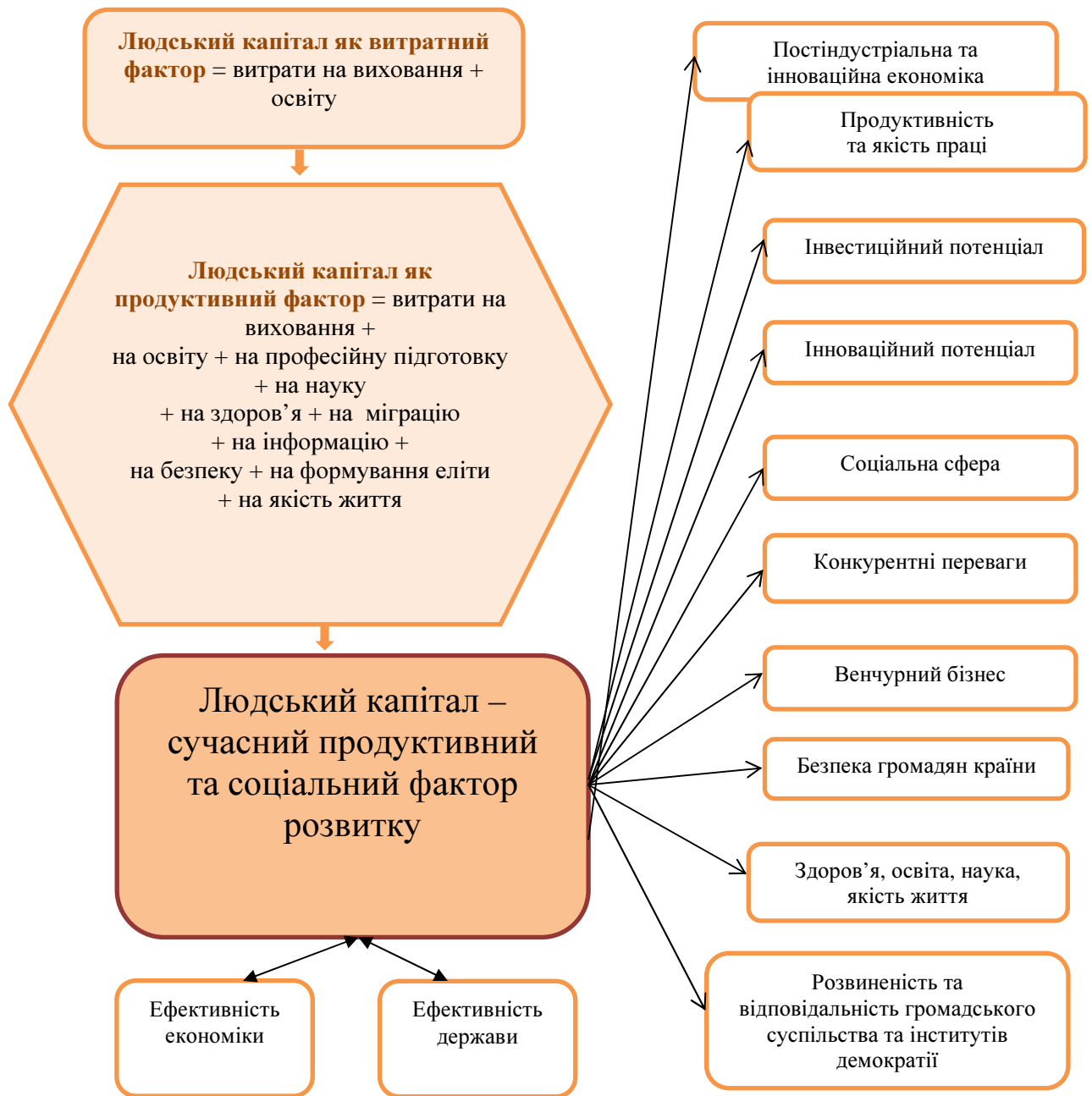


Рис. 1.2. Трансформація поняття «людський капітал» в фактор розвитку економіки та суспільства

На третьому етапі розвитку соціально-економічної категорії «людський капітал» до її складу додані інвестиції, що забезпечують безпеку людей (ця складова була виділена з причини особливої важливості, особливо для країн, що розвиваються), у підготовку ефективної еліти, у формування та розвиток громадянського суспільства, у підвищення ефективності інституціонального обслуговування людського капіталу, а також інвестиції в підвищення якості

життя і в приплив капіталу ззовні в країну. Факторний аналіз та досвід успішних країн свідчать про те, що сформувати якісний людський капітал можливо тільки при комплексному і системному підходах, коли одночасно формуються всі компоненти людського капіталу та ефективно функціонують всі фактори їхнього зростання.

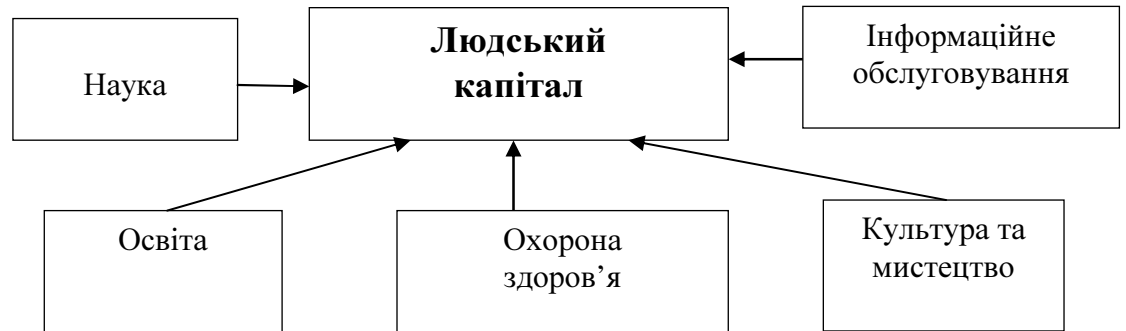


Рис. 1.3. Джерела накопичення людського капіталу у розширеному визначенні

В даний час в теорії та практиці людського капіталу розрізняють індивідуальний, корпоративний і національний людський капітал. Індивідуальний людський капітал трактується як накопичений запас особливих і спеціальних знань, професійних навичок індивідуума, що дозволяють йому отримувати додаткові доходи та інші блага в порівнянні з людиною без таких властивостей. Під корпоративним людським капіталом розуміють накопичений фірмою спеціальний та особливий, порівняно з конкурентами: індивідуальний людський капітал, ноу-хау, інтелектуальний капітал, особливі управлінські, соціальні, інтелектуальні технології, включаючи комп'ютерні та інформаційні технології, що підвищують конкурентоспроможність фірми. До національного людського капіталу відносять ту частину інноваційних (креативних) трудових ресурсів, провідних фахівців, накопичені конкурентоспроможні і високопродуктивні знання, накопичену креативну (інноваційну) частку національного багатства від інвестицій в освіту, культуру, здоров'я людей, інноваційну систему, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, а також якість життя, які

забезпечують у сукупності розвиток конкурентоспроможність інноваційної частини економіки країни і держави на світових ринках в умовах глобалізації.

У широкому трактуванні сучасні дослідники до людського капіталу включають складові, пов'язані з наукою, з інноваціями, з венчурним бізнесом, з інституційним і організаційним потенціалом, з соціальною сферою, з безпекою, з інформаційним забезпеченням, на макрорівні - з формуванням еліти. Жодну з цих складових неможливо виключити з людського капіталу тому, що вони щільно взаємозалежні. Наприклад, якщо не забезпечена безпека працівників інтелектуальної праці, то не будуть ефективно «працювати» й інші компоненти людського капіталу.

Людський капітал як синтетичну та складну соціально-економічну категорію доцільно вивчати з врахуванням міждисциплінарного підходу, на перетині різних дисциплін і наук, а саме: економіки, психології, соціології, інформатики, історії, медицини, педагогіки, філософії, політології та інших.

Зауважимо, що базовими складовими національного людського капіталу є ментальність народу (традиції і культура населення, в тому числі, ставлення до праці, сім'ї, на які визначальним чином історично впливали релігія, ступінь економічної свободи та умови життя), якісну освіту, здоров'я, накопичені знання (рівень розвитку науки і конкурентоспроможність накопичених знань), конкуренція та економічна свобода, а також законослухняність громадян, верховенство законів, безпека бізнесу та громадян.

Людський капітал фірми включає в себе корпоративну трудову культуру і етику персоналу, традиції та етику підприємництва самої фірми, сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, інтелектуальний капітал у формі патентів, програмних продуктів, ноу-хау, архітектури та взаємозв'язків усередині фірми, зовнішні зв'язки фірми, що сприяють підвищенню величини і якості її людського капіталу, інноваційний потенціал і організаційний потенціал фірми.

Визначальною характеристикою індивідуального людського капіталу визначають креативність як сукупність конструктивних здібностей і якостей талановитого і професійно підготовленого фахівця. Готовність фахівця до прийняття, розвитку та створення нових ідей, інновацій, його здатність знаходити оптимальні рішення в складних ситуаціях, вирішувати проблеми прискорення розвитку суб'єкта або об'єкта, володіння системним і стратегічним мисленням. Продуктивність людського капіталу істотно визначають культура і пов'язані з нею етика праці й підприємництва.

У сучасній економіці креативна частина людських ресурсів (креативний клас) і становить ядро накопиченого національного людського капіталу. До його складу входить також кваліфікована частина трудових ресурсів, що забезпечує ефективне функціонування людського капіталу, середовище його функціонування та інструментарій інтелектуальної праці.

Для забезпечення ефективності людського капіталу важливі всі його складові. Низька якість будь-якого з них знижує загальну якість людського капіталу. У цьому випадку працюють негативні синергетичні і мультиплікативні ефекти ослаблення ефективності загальнонаціонального людського капіталу при зниженні ефективності або якості будь-якої складової, як це має місце в даний час в нашій країні.

На всіх рівнях людського капіталу – індивідуальному, корпоративному та національному – його основу складають особливі, специфічні знання, навички та інноваційні технології, що визначають конкурентні переваги людського капіталу відповідного рівня. На всіх рівнях людського капіталу до його складу, також, включаються додаткові висококваліфіковані трудові ресурси, якісні умови життєдіяльності, новітній інструментарій та інноваційні технології, що забезпечують реалізацію конкурентних переваг національного людського капіталу, його ефективне функціонування як інтенсивного фактору інноваційної діяльності, інтелектуальної праці та забезпечення сталого розвитку.

Національний людський капітал формується за рахунок інвестицій у

виховання, освіти, культуру, здоров'я населення, у підвищення професіоналізму, рівня і якості життя населення, в науку, знання та інтелектуальний капітал, в соціальний капітал, в підприємницьку здібність, в інформаційне забезпечення і безпеку громадян, в економічну свободу в її міжнародному визначенні, в інструментарій інтелектуальної праці, в середовище (інфраструктуру) функціонування людського капіталу, як фактору розвитку економіки і суспільства.

Однак важливо пам'ятати, що людський капітал як запас знань, умінь, навичок, досвіду, високих управлінських та інтелектуальних технологій, програмного забезпечення потоків інформації у вигляді знань, матеріального забезпечення високої якості життя і трудової діяльності здатний не тільки накопичуватися в процесі інвестування, а й матеріально і морально зношуватися.

У якості найважливішої передумови формування та накопичення людського капіталу виступає інвестування в його активи (рис. 1.4) як цілеспрямований процес вкладень у людину з метою вдосконалення його якісних характеристик і формування потенційних здібностей приносити дохід.

Примноження активів людського капіталу значною мірою залежить від соціально-економічного середовища та системи інститутів, вплив яких здатний стимулювати або уповільнювати розвиток тих чи інших продуктивних і підприємницьких здібностей, якісних характеристик працівників, впливати на науково-освітній, професійний рівні населення, мотиви і стимули трудової і підприємницької діяльності, стан фізичного, психічного і соціального здоров'я людини, можливості її адаптації до умов, що змінюються, як потенційної здатності перетворення людини і суспільства в цілому.

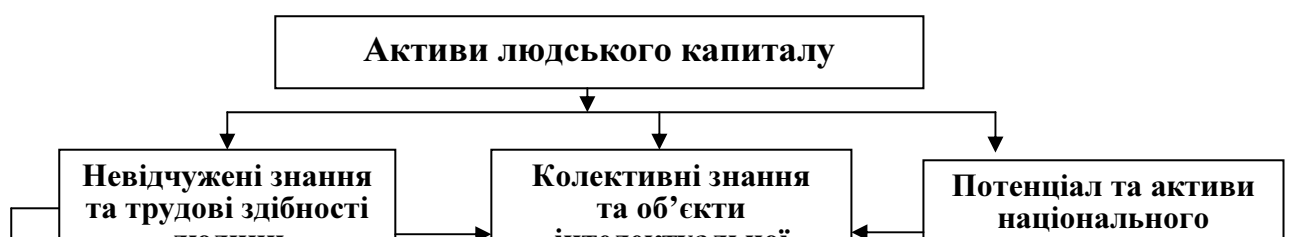


Рис. 1.4. Пропонована класифікація активів людського капіталу за рівнями його формування

Разом з тим, відзначимо, що віддача від інвестиційних вкладень в людський капітал залежить, по-перше, від його обсягу і якісних характеристик, по-друге, від сукупного впливу факторів, що відносяться переважно до попиту на працю та підприємницькі здібності (забезпечення інституційних та соціально-економічних умов для ефективної практичної реалізації накопиченого людського капіталу; розподіл віддачі від нього між суб'єктами економічної діяльності; наявність матеріальної бази відтворення людського капіталу, а також налагодженого механізму передачі

накопиченого досвіду, інтенсивного обміну отриманою інформацією але раціоналізації трудової і підприємницької діяльності) .

Разом з необхідністю забезпечення ефективної реалізації накопиченого людського капіталу важливе значення, на думку автора, має ступінь налагодженості ринкового мотиваційного механізму, корелюючого рівень оплати праці з освітньо-кваліфікаційним та інтелектуальним потенціалом працівників і активуючого систему стимулів до інвестування в людський капітал. Так, зі зміною ролі трудових ресурсів у процесі створення доданої вартості переглядається і важливість інвестицій в розвиток трудових ресурсів економіки [117].

З економічної точки зору, інвестиції в людський капітал - це витрати, вироблені в соціальній сфері з метою майбутнього збільшення продуктивності праці і сприяють росту майбутніх доходів як окремих носіїв капіталу, так і суспільства в цілому. Тому загально прийнятно використовувати в аналізі ефективності таких інвестицій показники соціально-економічного розвитку країни або регіону [117].

Даний вид інвестицій є неоднорідним за складом і конкретизується за видами витрат. У сучасній літературі склад інвестицій у людський капітал відрізняється, хоча зазвичай включає три види [35, 43, 117]:

1. витрати на освіту, включаючи загальну, спеціальну підготовку на робочому місці, підвищення кваліфікації ;
2. витрати на медичне обслуговування, створення побутових умов і поліпшення середовища перебування, які подовжують тривалість життя населення і підвищують працездатність ;
3. витрати на підтримку мобільності трудових ресурсів , що забезпечує їх переміщення до місця потреби в них.

Таким чином, інвестиції в капітал здоров'я є базою для людського капіталу взагалі, так як подовжують працездатний відрізок життя людини і, тим самим, уповільнюють фізичний знос людського капіталу.

За сформованою в економічній теорії традицією працю і капітал

розмежують, виділяють в два самостійних фактори суспільного виробництва. Людському капіталу певною мірою притаманні риси і першого і другого. Праця є безпосереднім процесом використання людського капіталу. Так само як і основний капітал, людський капітал зношується, амортизується, тобто він схильний до впливу науково-технічного прогресу [91]. Для нього характерним є закон зниження граничної віддачі: у міру зростання знань і навичок кожне наступне прирощення людського капіталу робить все менший внесок у збільшення продуктивності. Сукупний потенційний ефект від нарощування людського капіталу в процесі утворення скорочується із зменшенням майбутнього періоду трудової діяльності, а альтернативні витрати ростуть у міру зростання доходів[91]. Разом з тим, на відміну від основного капіталу, на ефективність використання людського капіталу впливає суб'єктивний фактор психофізіологічних властивостей та особистісних мотивацій конкретного працівника. Що стосується основного капіталу, то продуктивність його використання залежить від кваліфікації і працездатності персоналу підприємства. Тому економічна теорія розглядає питання інвестиційної поведінки роботодавця стосовно інтелектуального потенціалу працівників як джерела економічної ефективності [91].

Таким чином, людський капітал – це інтенсивний синтетичний і складний продуктивний фактор розвитку економіки і суспільства, що включає креативні трудові ресурси, інноваційну систему, високопродуктивні накопичені знання, системи забезпечення професійною інформацією, інструменти інтелектуальної та організаційної праці, якість життя, середовище проживання і інтелектуальної діяльності, що забезпечують його ефективне функціонування.

Дослідження людського капіталу як сукупності взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестицій, дозволяє обґрунтувати необхідність комплементарності інвестицій у сфері відтворення людського капіталу, а також висунути гіпотезу про виникнення внутрішнього синергетичного ефекту як результату

взаємовпливу накопичення різних його активів.

Теорія розвитку людського капіталу дає розуміння процесів розвитку особистості, економік країн, сучасного суспільства, державності, процесів глобалізації світової спільноти та економіки. Ця теорія надає можливості довгострокового прогнозування розвитку світової економіки. Під зростанням людського капіталу розуміється, як правило, збільшення його вартості, а під розвитком – підвищення його якості та продуктивності. Інноваційність, креативність і продуктивна потужність людського капіталу постійно зростають за рахунок вдосконалення освіти, розвитку науки, генерації інновацій, за рахунок зростання і розвитку індустрії знань.

У розвинених країнах головна функція людського капіталу – виробництво знань, інновацій та високих технологій. Накопичений людський капітал в його широкому визначенні і у вартісному обчисленні – це частка інноваційної економіки та її забезпечення в загальній економіці країни. Такий підхід дозволяє кількісно оцінити національний людський капітал шляхом використання інтегральних країнових міжнародних показників, що з одного боку спрощує розрахунки, а з іншого - робить їх більш достовірними.

Доведено, що величезні переваги у створенні стабільних умов для зростання якості життя, створення і розвитку економіки знань, інформаційного суспільства, розвитку громадянського суспільства мають країни з накопиченим якісним людським капіталом [86]. Тобто країни з освіченим, здоровим і оптимістичним населенням, конкурентоспроможними професіоналами світового рівня в усіх видах економічної діяльності, в освіті, науці, в управлінні та інших сферах.

Інтелектуалізація праці, зростання інноваційної активності та наукоємності виробництва, прискорене поширення нових знань і технологій, їх постійне оновлення практично у сферах життєдіяльності людини – це далеко не повний перелік тенденцій, які поступово формують інноваційну модель економіки у розвинених країнах світу (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рейтинг країн в контексті формування інноваційної економіки [102,157]

Країна	Індекс економіки знань (2009)		Глобальний інноваційний індекс (2011)	
	рейтинг	значення	рейтинг	значення
Данія	1	9,52	6	56,96
Швеція	2	9,51	2	62,12
Фінляндія	3	9,37	5	57,50
Нідерланды	4	9,35	9	56,31
Норвегія	5	9,31	18	52,60
Канада	6	9,17	8	56,33
Великобританія	7	9,10	10	55,96
Ірландія	8	9,05	13	54,10
США	9	9,02	7	56,57
Швейцарія	10	9,02	1	63,82
Росія	60	5,55	56	35,85

Інтенсифікація інноваційних процесів в економіці, широке розповсюдження інформаційних та комп'ютерних технологій, інтелектуалізація праці, глобалізація економічної активності призводять до неминучої трансформації змісту і структури людського капіталу, характеру впливу його активів на економічний розвиток, вносять корективи в процес його формування, накопичення та умови ефективною практичною реалізації. Якщо раніше основне значення для економічного розвитку мала освітня складова людського капіталу, то на сучасному етапі вона трансформується і включається в механізм впливу людського капіталу на економічний розвиток за допомогою його інноваційної компоненти.

Аналіз процесів науково-технічного розвитку показує, що національний людський капітал, цикли його росту і розвитку є головними чинниками і драйверами генерації інноваційних хвиль розвитку та циклічного розвитку світової та вітчизняної економіки. Знання поступово накопичувалися, а на їх базі розвивалися освіта і наука. Формувався шар високопрофесійної науково-технічної, управлінської та в цілому

інтелектуальної еліти, в результаті чого й відбувався черговий інноваційний ривок у розвитку країни. Причому рівень і якість людського капіталу визначають верхню планку в розвитку науки та економіки [30, 48].

Розглянуті фактори людського капіталу у взаємозв'язку зі структурними елементами, з урахуванням багаторівневості поняття людського капіталу, можуть послужити основою для створення цілісного механізму формування національного людського капіталу. Під національним людським капіталом слід розуміти реалізований людський потенціал в економічній, науковій та громадській діяльності. При цьому ступінь реалізації безпосередньо залежить від якості управління національним людським капіталом

Отже, детальне дослідження структури людського капіталу на всіх його рівнях, різних концептуальних підходів до визначення сутності цієї категорії надало можливість сформулювати комплексний погляд на систему чинників формування і розвитку людського капіталу.

1.3 Методологічні підходи щодо оцінювання людського капіталу в контексті інноваційних перетворень

Як вже зазначалося, людський капітал як економічна категорія на сьогоднішній день є одним з базисних понять, що дозволяють через призму людських інтересів пояснити механізм реалізації багатьох економічних процесів, а теорія людського капіталу накопичила значний науковий інструментарій, що дозволяє визначити його сутність, зміст, види і способи оцінювання.

Незважаючи на значний теоретичний фундамент опрацювання проблем людського капіталу, питання його вимірювання відпрацьовані недостатньо чітко і повно, а саме оцінки величини цього головного багатства зустрічають певні труднощі. Крім того, суттєво змінюються підходи до аналізу цього

виду капіталу, який набуває рис, які характеризують його як дуже значущу соціальну та інституційну категорію, що має величезне значення в реалізації пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку на шляху інноваційних перетворень в умовах викликів глобалізації.

При оцінці людського капіталу в науковій та прикладній економічній літературі використовується декілька різноманітність підходів і методів. Зусилля багатьох поколінь економістів були спрямовані на те, щоб продемонструвати принципову вимірність людського капіталу, запропонувавши методи, що дозволяють отримувати надійні кількісні оцінки запасів людського капіталу, накопичених суспільством.

На основі вивчення вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, можна виділити три основні підходи до вирішення цієї проблеми:

- 1) «індикаторний», заснований на різних натуральних характеристиках людського капіталу;
- 2) вартісний, заснований на обліку витрат, пов'язаних з його формуванням;
- 3) вартісний, заснований на обліку одержуваних від нього доходів.

Зі статистичної точки зору людський капітал має важливу перевагу: для нього існують «натуральні» вимірювачі, які при всій їх очевидній умовності значно розширюють можливості аналізу. Для «звичайного» капіталу такі натуральні вимірники недоступні в принципі. Йдеться про різні показники діяльності системи освіти, таких як рівень грамотності населення; середнє число років навчання в розрахунку на одну людину; коефіцієнти зарахування молоді до навчальних закладів різного рівня; частки працівників з тими чи іншими рівнями отриманої освіти; бальні оцінки якості знань учнів згідно з результатами міжнародних тестових випробувань тощо.

У рамках «індикаторного» підходу тестові випробування використовуються в якості узагальнюючих характеристик запасів людського капіталу, наявних у різних країнах. Хоча вони охоплюють лише один з багатьох джерел формування людського капіталу – формальну освіту, це

обмеження не є критичним, оскільки в сучасних суспільствах саме воно виступає ключовим механізмом «виробництва» знань, навичок і компетенцій.

Головною перевагою «індикаторного» підходу є широка доступність необхідних для нього даних. Однак ця перевага не компенсує властивих йому недоліків. Почнемо з того, що багато показників, на яких він будується, є, строго кажучи, характеристиками не запасів, а потоків (наприклад, коефіцієнти зарахування, що показують, наскільки велика частка учнів, які здобувають освіту певного рівня, серед різних вікових груп). Ряд індикаторів (таких як показники грамотності населення) можуть бути корисними при аналізі стану та динаміки людського капіталу в країнах, що розвиваються, але мало що можуть сказати нам про його стан і динаміку в розвинених країнах.

Навіть у такого узагальнюючого і, мабуть, найбільш популярного показника, як середня кількість років навчання в розрахунку на одну людину, виявляються серйозні обмеження. По-перше, він не враховує того, що на різних щаблях освіти як витрати одного року навчання, так і віддача від нього можуть сильно відрізнятись. По-друге, він не бере до уваги відмінності в якості навчання (при однаковій тривалості освіти його якість в різних країнах і в різні періоди часу може варіювати в дуже широких межах).

По-третє, при його використанні неявно передбачається, що працівники з різною освітою є досконалими субститутами (скажімо, два працівника, відучилися в школі по п'ять класів, еквівалентні одному працівникові, провчився в ній десять класів). Однак головне обмеження «індикаторного» підходу пов'язано з тим, що запаси людського капіталу оцінюються не в вартісних одиницях, що робить такі оцінки непорівнянними з оцінками запасів фізичного капіталу, а також багатьма іншими ключовими економічними параметрами (такими як обсяг ВВП та ін.) Наявність навіть докладної інформації про різноманітні «натуральні» характеристики людського капіталу не скасовує потреби в отриманні його вартісних оцінок.

Крім того, існує два основні методи вартісної оцінки людського

капіталу – ретроспективний, що ґрунтується на обліку минулих витрат, понесених при його формуванні, і проспективний, який передбачає облік доходів, джерелом яких він має стати.

Вважається, що перша методологічно коректна процедура вартісної оцінки людського капіталу була розроблена і застосована у 1852 р. британським економістом і статистиком У. Фарро. Запас людського капіталу для Англії того часу оцінювався У. Фарро як капіталізована вартість майбутніх заробітків індивідів за вирахуванням їх витрат на утримання самих себе (*living expenses*) з урахуванням ймовірностей дожиття згідно з таблицями смертності. Робота У. Фарро встановила строгий методологічний стандарт для всіх пізніших досліджень. Саме в ній була сформульована ключова ідея, що капітал, втілений у індивідах, можна оцінювати виходячи з сумарного доходу, який їм належить отримати на ринку протягом подальшого життя [69].

Метод, який враховує ідею визначення витрат виробництва, припускає, що вартість людського капіталу слід вимірювати, виходячи з кумулятивних витрат, пов'язаних з його формуванням, за вирахуванням амортизації. Вперше такий підхід був використаний у 1883 р. Е. Енгелем, який спробував оцінити вартість народження і виховання дітей для їх батьків. Така вартість визначалася ним у вигляді сумарних витрат на утримання дітей з моменту зачаття до досягнення ними дорослого стану [69].

У першій половині ХХ ст. було опубліковано ряд робіт, в яких автори намагалися на основі розрахунку вартості окремої людини та всього населення країни оцінити втрати суспільства від захворювань і передчасної смерті. Б.Ф. Кікер у своїй роботі «Історичні корені концепції людського капіталу» робить аналіз проведених досліджень подібного роду такими вченими, як І. Фішер (1908 р.), С.Х. Форсіт (1914 р.), Ф. Крам (1919 р.), Ю.Л. Фіш (1921 р.), Л. Дублін та А. Лоткі (1931 р.) [154].

Першим, хто використав для вартісної оцінки людського капіталу метод, заснований на обліку доходів, був засновник «політичної

арифметики» У. Петті (1940). Його розрахунки виконувалися для Англії та Уельсу. У роботах В. Петті були здійснені лише перші спроби оцінки продуктивних сил людини. Він застосував вартісні оцінки для вимірювання цінності працездатної людини. У своїх роботах він запропонував метод підрахунку цінності кожної людини [104]. На його думку, цінність основної маси людей дорівнює двадцятикратному річному доходу, який вони приносять [104].

Остання третина XIX ст. ознаменувалася виникненням й розвитком нового напрямку в економічній теорії – теорії граничної корисності. Слід відзначити, що Л. Туроу, Г. Беккер та інші економісти при розробці теорії людського капіталу спиралися саме на концепцію граничної корисності. На думку Л. Туроу, людський капітал повинен бути вимірюваний непрямым шляхом, за допомогою ринкових вартостей, за які людину можна орендувати. Найпоширеніший метод вимірювання – принцип капіталізації майбутніх доходів, заснований на положенні про так звану «перевагу благ в часі». Його суть зводиться до наступного: люди схильні вище оцінювати певну суму грошей або набір благ в даний час, ніж таку ж суму або набір благ в майбутньому. Л. Туроу зазначає: «Людський капітал людей являє собою їх здатність виробляти предмети і послуги. Вартість людського капіталу є просто ціною продуктивних здібностей, помноженої на кількість цих здібностей» [151].

Прихильники теорії людського капіталу величину будь-якого капіталу визначають не ціною його виробництва, а економічним ефектом від його використання. Сума майбутніх доходів, що дисконтуються й становить величину використаного капіталу [112].

Фактично тільки в розрахунках, виконаних на початку 1960-х рр. Т. Шульцем та Ф. Махлупом, акцент змістився з вимірювання витрат, пов'язаних з утриманням людей, на вимірювання витрат, пов'язаних з поліпшенням їх якісних характеристик, тобто власне інвестицій в людський капітал. Принципово новим моментом стало те, що одним з найважливіших

компонентів цих інвестицій були визнані втрачені заробітки (earnings foregone). Це заробітки, які були б отримані учнями, якби замість навчання вони відразу пішли працювати. Їх величина дає уявлення про альтернативні витрати часу, що витрачається учнями на формування свого людського капіталу. Як показали вже найперші розрахунки, основну частину загальної вартості навчання складають, як правило, саме втрачені заробітки [166].

Найбільш відомі оцінки, виконані за методом витрат, належали Т. Шульцу (Schult, 1963), Дж. Кендріку (Kendrick, 1976) та Р. Ейснер (Eisner, 1985). З них усіх впливало, що протягом ХХ ст. в економіці США співвідношення між людським і фізичним капіталом безперервно змінювалося на користь першого.

Підсумовуючи порівняльний аналіз існуючих підходів до вимірювання людського капіталу, слід зауважити, що метод, заснований на обліку доходів, має серйозні переваги як перед індикаторним методом, так й перед методом, заснованому на обліку витрат.

На сьогоднішній день, незважаючи на очевидні недоліки і обмеження, останній метод постає як найбільш операціональний та концептуально вивірений підхід до оцінки вартості людського капіталу, що визнають навіть його критики. Таким чином, для вимірювання величини людського капіталу використовують найрізноманітніші методи [3, 8, 16]. При визначенні величини людського капіталу застосовують як вартісні (грошові), так і натуральні оцінки. Найбільш поширеними методами вимірювання людського капіталу визнають вартісні (грошові). При цьому, найпростішим способом, що використовує натуральні (тимчасові) оцінки, є вимірювання людського капіталу (освіти) в людино-роках навчання [32]. Чим більше людина навчалася, тим вищим є у неї рівень освіти та тим більшим об'ємом людського капіталу вона володіє.

Інвестиції в людський капітал, як вже зазначалося, можуть бути спрямовані на розвиток різних активів: освіти, професійної підготовки, охорони здоров'я і сфери рекреації, забезпечення інформованості та

мобільності працівників й т. ін. А визначення їх економічної ефективності стає актуальним завданням сьогодення. Насамперед, відкривається шлях до підрахунків сукупної факторної продуктивності – загального показника ефективності. Перші підрахунки, зазвичай, оцінювалися в одиницях поточних витрат (річний фонд заробітної плати), а наступні, як правило, - в одиницях накопичених запасів (обсяг капіталу).

Іншим, приватним показником економічної ефективності людського капіталу (головним чином фонду освіти), який виступає аналогом показника фондомісткості, є рівень інтелектуальності виробництва (або кваліфікаційної ємності виробництва). Він обчислюється через відношення фонду освіти (інтелектуального капіталу) до валового національного продукту і показує, скільки грошових одиниць, акумульованих в освітньому фонді, припадає на кожну вартісну одиницю виробленої продукції [39, 43].

За методологією Т. Шульца, величина загального фонду освіти дорівнює вартості одного року навчання кожного рівня (з включенням втрачених заробітків), помноженої на кількість людино-років навчання (з поправкою на неоднакову тривалість навчального року), накопичену населенням країни до того чи іншого моменту часу [166]. Дж. Кендрік визначав величину фонду освіти за допомогою спеціально розроблених індексів цін і з урахуванням амортизації знань та навичок [56]. Економічна ефективність використання людського капіталу (освіти) характеризується рядом традиційних показників. Для визначення економічної ефективності освіти необхідно зіставити його витрати (кошти) і результати (вигоди), приведені до однакового моменту часу [166].

До витрат на виробництво людського капіталу (до інвестицій в людський капітал) належать [12, 24, 43]:

- 1) прямі витрати, в тому числі плата за навчання та інші витрати на освіту, а також витрати на зміну місця проживання і роботи;
- 2) упущений заробіток, який є елементом альтернативних витрат, оскільки отримання освіти, зміна місця проживання та роботи пов'язані з

втратою доходів;

3) моральна шкода, оскільки отримання освіти є важким і часто складним заняттям, пошук роботи стомлює і виснажує нервову систему, а міграція призводить до втрати старих друзів та знайомих.

Інвестиції в освіту працівника утворюють його людський капітал і через певний час приносять (віддачу) дохід своєму власнику. Економічна ефективність освіти визначається співвідношенням прямих грошових вигод (доходів), що припадають на освіту, і витрат, пов'язаних з її придбанням. За формою економічна ефективність освіти схожа на норму прибутку [24].

Акцент робиться на аналізі відмінностей в заробітках, обумовлених нерівністю в рівнях освіти та кваліфікації. Заробітну плату працівника з певним рівнем загальної та спеціальної підготовки можна представити у вигляді двох основних частин. Перша частина являє собою той рівень заробітної плати, яку б він отримував, маючи нульовий рівень освіти. Друга частина - зростання заробітної плати від освіти або дохід на людський капітал, сформований у результаті інвестицій [43].

У рамках теорії людського капіталу заробітна плата розглядається у вигляді якоїсь структури, в якій кожному її шару відповідає певний рівень освіти. Величина заробітків конкретного шару, відповідає даному конкретному рівню освіти, являє собою грошовий дохід від нього.

До найбільш розроблених методів оцінювання людського капіталу можна віднести наступні:

оцінка отриманих людським капіталом (індивідуумом) доходів (економічна оцінка);

кількісна оцінка набутого людиною запасу знань, навичок, здібностей;
спеціальні навички (спеціальний людський капітал) - кількісна оцінка;
за способом інвестування в людський капітал - капітал здоров'я, капітал освіти, капітал культури (економічна оцінка) ;

оцінка людського капіталу на мікро-і макро- рівнях;

інтегральна оцінка людського капіталу, що включає як натуральні, так і

вартісні показники оцінки людського капіталу;

матриця соціальних рахунків - макроекономічна оцінка людського капіталу;

цінова оцінка людського капіталу за обсягом інвестицій та відображення сумарної вартості у валюті балансу фірми (підприємства) - економічна оцінка.

Крім того, фахівці відзначають певні тенденції взаємозв'язку у суспільно-економічних та історичних процесах, що впливають на відтворення людського капіталу. До них відносяться: технологічний прогрес і людський капітал; демографічна ситуація; зрушення на структуру попиту на робочу силу; інформаційні технології і дистанційні форми організації праці.

До небезпек у відтворенні людського капіталу на сучасному етапі розвитку економіки можна віднести: розширення зони деградації людського капіталу (депопуляція, погіршення здоров'я населення, наростаюча інвалідизація; падіння трудової моралі та етики; «моральний знос» людського капіталу; зниження інтересу до отримання освіти); невігідний статус вітчизняних працівників у міжнародній трудовій міграції (виїзд з країни кваліфікованих кадрів та в'їзд некваліфікованої робочої сили, тобто зниження якості людського капіталу); інерція економічного мислення (недбале, байдуже ставлення людини до праці); неефективність системи професійної освіти; невідповідність робочої сили вимогам потенційних інвесторів як фактор інвестиційної привабливості того чи іншого регіону.

Враховуючи це, в рамках пошукового прогнозування необхідно розглянути можливі альтернативи сьогоденній поведінки учасників процесу відтворення людського капіталу. У першу чергу слід зосередитися не на індивідуальних проблемах, якими б важливі вони не були, а на системних, тобто тих, від яких залежить розвиток не окремих елементів, а всієї соціально-трудової сфери. Крім того, визначення форм участі держави в процесах відтворення людського капіталу є дуже важливим. Вітчизняна економіка настійно вимагає швидкої зміни якості (і структури) людського

капіталу. Ресурсів же для цього а ні у підприємств, а ні у населення явно недостатньо. Отже, вирішити це завдання без активної участі держави неможливо, проте покладатися тільки на її можливості не реалістично. При цьому, визначальними функціями держави в цій сфері повинні бути такі: розробка державної політики у сфері відтворення людського капіталу на національному і регіональному рівнях; здійснення відповідного законодавчого та адміністративного регулювання; залучення в сферу відтворення людського капіталу недержавних підприємств і установ, створення для них сприятливих умов; координація діяльності населення, недержавних та державних підприємств, спілок та асоціацій, які представляють їхні інтереси в рамках інститутів соціального партнерства.

Злободенним постає використання інститутів соціального партнерства у сфері відтворення людського капіталу. Структурний дисбаланс ринку праці та пов'язані з ним втрати властиві динамічному розвитку національної економіки в сучасних умовах макроекономічної нестабільності. На думку дослідників, масштаби втрат безпосередньо залежать від наявності інститутів, що забезпечують своєчасну і адекватну реакцію економіки та суспільства на зміни професійної структури попиту на робочу силу. В Україні такі інститути ще недостатньо розвинені, що робить проблему структурного дисбалансу національного ринку праці особливо гострою. Її вирішення вбачається, перш за все, в площині інституційного будівництва, активізації всіх соціальних партнерів [127].

Суттєвою проблемою у сфері формування людського капіталу є й недосконалість професійно-кваліфікаційних стандартів, що обумовлена, зокрема, відсутністю мотивації роботодавців до участі у їх розробці. За оцінками фахівців, розрив між професійно-кваліфікаційними та освітніми стандартами можна пояснити відсутністю стабільних зв'язків між роботодавцями та установами професійної освіти [59, 114, 144]. Тим часом встановлення професійно-кваліфікаційних стандартів, що відповідають реальним вимогам роботодавців, - одне з найважливіших у сфері відтворення

людського капіталу системних заходів. Вони життєво необхідні як для побудови сучасної системи підготовки та перепідготовки кадрів, так і для підбору кандидатів на вакантні місця в контексті допомоги людям у працевлаштуванні. Такі стандарти відіграють роль «мови», що дозволяє розуміти один одного всім, хто так чи інакше контактує зі світом професій: абітурієнтам, їх батькам, керівникам навчальних закладів, кадровим службам підприємств, посередникам на ринку праці. Тільки на основі цих стандартів вдасться ефективно використовувати можливості нових інформаційних технологій, що застосовуються при пошуку місця роботи та навчання [114].

Характеризуючи рівень розробленості методології оцінювання людського капіталу, слід зазначити наступне:

по-перше – існуючі методи оцінки та опису людського капіталу зосереджені на функціонуючій робочій силі, а не на майбутньому людському капіталі;

по-друге – відсутня чітка прив'язка відповідних розрахунків до того чи іншого об'єкту докладання здібностей індивідуума в сфері трудової діяльності (тобто його навичок, умінь, загальноосвітніх та професійних знань). Адже економічна цінність людини для себе, сім'ї або суспільства об'єктивно розрізняється. Так, висококваліфікований фахівець, який залишив свою сім'ю, як правило, зберігає високу цінність для суспільства і самого себе. Однак «цінність» цієї людини для сім'ї з позиції її участі у вихованні дітей зазвичай різко знижується.

Щодо оцінки вартості людського капіталу слід зазначити, що вона, як правило, проводиться станом на розглянутий момент/період часу або ретроспективно - наприклад, за фактичними витратами, вже здійсненого раніше на репродукцію. Одномоментність і спрямованість у минуле таких розрахунків знижує їх цінність. Тим часом, більшість країн Заходу прагнуть надати певний динамізм подібним розрахунками [69].

Наприклад, Міністерство праці США регулярно публікує індекс вартості робочої сили (employment cost index). Він включає в себе заробітну

плату і допомоги по безробіттю і може служити індикатором наявності інфляційних процесів в економіці країни. Індекс вартості робочої сили є одним з тих показників, за якими пильно стежить Федеральна резервна система при проведенні своєї грошової політики [69].

Аналогічний індикатор може бути використаний для контролю за репродукційними витратами. Справа в тому, що загальна динаміка питомих репродукційного витрат з диференціацією її за основними видами та учасникам репродукційного процесу дозволяє організувати моніторинг умов відтворення людського капіталу. Якщо відбувається стрімке зростання вартості репродукції (або окремих найважливіших її складових), або спостерігаються значні відхилення від встановлених індикативних показників вкладу кожного учасника репродукції, то це є підставою для оперативного втручання з метою виправлення ситуації. Іншими словами, при статичності розрахунків вартості людського капіталу неможливо ефективно управління репродукційним процесом [69].

Необхідно відзначити також відсутність методів прогнозування вартості людського капіталу в майбутньому та оцінювання впливів подорожчання репродукції на характер відтворювального процесу. Адже при прийнятті рішення про народження дитини подружжям на чисто інтуїтивному рівні зазвичай проводиться зіставлення майбутніх витрат з тими можливостями і перспективами, які можуть забезпечити його батьки. Не менш (якщо не більш) важливим є необхідність для суспільства або регіонального співтовариства виконувати досить точні прогностичні оцінки вартості відтворення окремої одиниці і всієї маси нового людського капіталу, який може знадобитися для реалізації державної стратегії соціально-економічного розвитку.

Природно, що інтуїтивний рівень прийняття управлінських рішень в більшості випадків не забезпечує їх оптимальності. Тобто нерозробленість методології оцінки майбутнього людського капіталу та майбутніх витрат не дозволяє приймати і здійснювати в масштабах держави/кожної сім'ї

стратегічно важливі рішення щодо переходу до активної демографічної політики.

Розрахунки вартості людського капіталу сфокусовані на економічній оцінці функціонуючої робочої сили - майбутній людський капітал не залучений в процес оцінювання взагалі. Тим часом для ефективного управління репродукційним процесом необхідно регулярно розробляти прогнозні калькуляції одиниці майбутнього людського капіталу за елементами та статтями витрат. Для цього в свою чергу слід провести глибоку і повну структурування витрат на відтворення людського капіталу за сукупністю ознак, які найбільшою мірою впливають на величину і структуру цих витрат за чотирма групами ознак, що ідентифікують форми організації репродукційного процесу: організаційно-управлінські, фінансово-економічні, інституційно-правові та соціально-психологічні.

Важливо також чітко усвідомлювати, що методи оцінки вартості національного людського капіталу продовжують удосконалюватися і формуватися в теперішній час. Найбільш поширеним у використанні є два основні методи:

витратний - за сукупними інвестиціям в людський капітал;

дисконтний - розрахунки вартості людського капіталу по заданій нормі прибутковості національного багатства.

Ці ж методи використовуються, як відомо, і для оцінок вартості об'єктів та інвестиційних проектів. Дж. Кендрік (американський економіст) одним з перших застосував витратний метод розрахунку вартості національного людського капіталу. Ця методика виявилася зручною для США, де є масштабні і достовірні статистичні дані. Дж. Кендрік включив в інвестиції в людський капітал витрати сім'ї і суспільства на виховання дітей до досягнення ними працездатного віку та отримання певної спеціальності, на перепідготовку, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, на міграцію робочої сили та ін. У заощадження він також включив вкладення у житлове господарство, побутові товари тривалого користування, запаси товарів у

сім'ях, витрати на наукові дослідження і розробки. У результаті розрахунків він отримав, що людський капітал в 1970-х роках становив більше половини в накопиченому національному багатстві США (без урахування державних інвестицій) [56]. Проте, метод Кендріка не дозволяє оцінювати "чисту вартість" людського капіталу (за мінусом його «зносу»). Цей метод не містив методики виділення із загальної суми витрат частини витрат, що використовувалися на відтворення людського капіталу і на реальне його накопичення, на його зростання.

Вклад науки (НДДКР) в людський капітал досліджував Національний науковий фонд США спільно з експертами ОЕСР. Фонд розробив систему показників науково-технічного прогресу, в тому числі витрат на НДДКР. Розробки фонду "Керівництво Фраскаті" стали міжнародним стандартом для порівняльного аналізу результатів наукових досліджень. У методології враховано оцінку поточних витрат на НДДКР та їх накопичення як нематеріального капіталу і фактору економічного зростання.

Значний внесок у розробку розширювальної концепції національного багатства (з урахуванням внеску людського капіталу) внесли аналітики Світового банку, які опублікували серію робіт, де обґрунтовано цю концепцію. У методології Світового банку (СБ) узагальнено результати і методи оцінки людського капіталу інших шкіл і авторів. У методиці СБ, зокрема, враховуються накопичені знання та інші складові людського капіталу. Розрахунки показників за методикою СБ доступні для аналітиків більшості країн. Результати цих розрахунків наведені в табл. 1.3.

Людський капітал, як впливає з табл. 1.3, в більшості країн перевищує половину накопиченого національного багатства. Для розвинених країн це відображає високі рівні і якість людського капіталу.

Для країн, що розвиваються, і слаборозвинених - висвітлює недоліки методології розрахунків вартості людського капіталу за витратами, яка не відображає високу частку витрат інвестицій, високі частки негативного і пасивного людського капіталу.

Таблиця 1.3

**Оцінки структурних компонент людського капіталу у країнах світу
наприкінці XX століття [101]**

Країни	Загальний обсяг, трлн. дол.	Людський капітал, у % до:		
		Національного багатства	Світового підсумку	Рівня США
Світовий підсумок	365	66	100	384
Країни «сімки» та ЄС	215	78	59	226
з них:				
США	95	77	26	100
країни ОПЕК	45	47	12	47
країни СНГ	40	50	11	42
інші країни	65	65	18	68
в том числі Китай	25	77	7	26
Бразилія	9	74	2	9
Індонезія	9	75	2	9
Мексіка	8	77	2	8
Індія	7	58	2	7
Пакистан	4	80	1	4

А в цілому - не відображає якість і ефективність національного людського капіталу. Зокрема, такий висновок можна зробити досліджуючи роботи Л. Нестерова (табл. 1.4).

Слід ще раз підкреслити, що викладена вище методика оцінки людського капіталу за витратами, досить коректна для розвинених країн з ефективними державними системами та ефективними економіками, дає значну похибку для країн, що розвиваються та країн з перехідними економіками. Так, наприклад, людські капітали країни, що розвивається, і розвинених країн мають відмінні в рази і на порядки продуктивності праці і людського капіталу.

Таблиця 1.4

Національне багатство світу на початок ХХІ століття [101]

Країни	Національне багатство		В тому числі за видами капіталу, трлн. дол.		
	всього, трлн. дол.	на душу нас., тис. дол.	людський	природний	фізичний
Світ	550	90	365	90	95
Країни "сімки" та ЄС	275	360	215	10	50
Країни ОПЕК	95	195	45	35	15
Країни СНГ	80	275	40	30	10
Інші країни	100	30	65	15	20

У цьому сенсі С. Кузнець чітко зазначив, що досвід розвинених країн придатний тільки для країн, що розвиваються з високим рівнем стартового людського капіталу, що, на жаль, не має місця для всіх країн, що розвиваються, включаючи нашу країну, у якої стартовий людський капітал в теперішній час дуже низький.

Аналітики Світового банку запропонували й інший, дисконтний метод оцінки вартості людського капіталу. Відносно до цього методу, за заданою нормою прибутковості сукупного національного багатства обчислюється його вартість. Потім з отриманої величини віднімається природний капітал і відтворений (фізичний) капітал. У результаті залишається вартість людського капіталу. Розрахована за цією методикою вартість людського капіталу становить навіть у бідних країнах близько половини національного багатства, а в розвинених країнах - близько $\frac{3}{4}$. Однак широкого поширення ця методика так і не отримала, ймовірно, в силу своєї складності, особливо для країн, що розвиваються.

На національному рівні виникають сильні синергетичні ефекти. Вони можуть бути позитивними і негативними залежно від ефективності держави та її еліти. У технологічному венчурному бізнесі, чим вище концентрація

висококваліфікованих фахівців, тим вище віддача кожного з них. Ще більш значні синергетичні ефекти в області наукових досліджень.

Викладені вище методи оцінки вартості людського капіталу мають свої переваги й недоліки. Витратний метод з інвестицій в людський капітал порівняно корисний на рівні індивідуального людського капіталу, меншою мірою - на корпоративному рівні людського капіталу. На рівні національного людського капіталу цей метод не враховує непродуктивні, втрачені, в тому числі, розкрадені інвестиції, наприклад, інвестиції в індивідуумів, які не займаються творчою діяльністю, втрачені інвестиції в корупціонерів і злочинців, інвестиції в псевдовчених, інвестиції в некомпетентність, в помилкові інновації і проекти тощо. Іншими словами: витратний метод не враховує інвестиції в негативний накопичений людський капітал, який перешкоджає процесам розвитку. Не розрізняє він також пасивний і креативний людські капітали.

Водночас витратний метод на рівні національного людського капіталу чітко визначає парадигму і концепцію розвитку країни: чи спрямована вона на розвиток людського капіталу, на підвищення якості життя населення, на розвиток освіти, науки та інноваційної системи або спрямована на інші цілі. Це досить легко визначити по частці державних інвестицій від ВВП в культуру, освіту, охорону здоров'я та науку.

У зв'язку з викладеним вище, можна запропонувати два методи оцінки якості, ефективності і вартості національного людського капіталу за часткою інноваційного сектора економіки у ВВП та показниках і індексах, що відображають якість і продуктивність праці, включаючи підприємців, а також якість і продуктивність вже накопиченого національного людського капіталу.

Вартість національного людського капіталу оцінюється за часткою інноваційної економіки у ВВП і накопиченні її за середню тривалість трудового життя в роках. У цьому випадку напрошується деяка аналогія з методологією Г. Беккера за оцінкою індивідуального людського капіталу з

інвестицій в навчання спеціальним знанням і навичкам. При оцінці вартості національного людського капіталу за часткою інноваційної економіки у ВВП виділяється частка у ВВП, вироблена за рахунок знань та креативної частини трудових ресурсів, які й складають національний людський капітал в його розумінні як інтенсивного фактору розвитку інноваційної економіки та економіки знань.

Ефективність людського капіталу визначає кількісно ефективність або продуктивність людського капіталу. Ефективність відображає кількість одиниць людського капіталу, що одержується на одну одиницю інвестицій в даній країні. Величина ефективності може бути більше 1 (для найрозвиненіших країн з найбільш високою якістю людського капіталу, з інноваційною економікою, економікою знань, інформаційним суспільством, потужною позитивною синергією) та менше за 1 (для країн, які розвиваються й слаборозвинених країн) [155]. Для країн з неякісною працею й низькою її продуктивністю вона є в кілька разів менше, ніж у розвинених країнах.

Висновки до розділу 1

1. На підставі дослідження теоретико-методологічних підходів до сутності поняття «людський капітал» і вивчення наукового досвіду оцінювання взаємозв'язку між людським капіталом та інноваційним розвитком економіки зроблено висновок, що поняття «людський капітал» пройшло у своєму розвитку ряд еволюційних етапів (з початку 1960-х р. і до теперішнього часу), які різняться між собою рівнем інтересу до досліджуваної проблеми, інтерпретацією поняття «людський капітал», використовуваними методами для оцінки як рівня людського капіталу, так і оцінки результатів діяльності, створених з використанням даного людського капіталу.

2. З точки зору інноваційної економіки, технологічного оновлення процесів її розвитку і забезпечення сталого зростання ВВП *людський капітал*

пропонується визначити як частину креативних людських ресурсів (креативний клас), їх матеріальне високоякісне забезпечення, накопичені якісні знання, інтелектуальні та високі технології, що створюють щорічно частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП, конкурентоспроможну на світових ринках.

3. Обґрунтовано, що формування людського капіталу доцільно досліджувати як процес пошуку, відновлення та удосконалення високоякісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає в суспільному виробництві. Фактори, від яких залежить формування людського капіталу пропонується об'єднати в такі групи: соціально-демографічна, інституційна, інтеграційна, соціально-ментальна, екологічна, економічна, виробнича, демографічна, соціально-економічна.

4. Встановлено, що еволюційно відбувалася трансформація поняття «людський капітал» за змістом, а визначальні компоненти (освіта, підтримка здоров'я, професійна мобільність) були доповнені мотивами, зобов'язаннями, особливостями поведінки працівника. Таким чином, розуміння людського капіталу як витратного фактору перетворилося на його усвідомлення як продуктивного і соціального фактору розвитку економіки та суспільства.

5. Вивчення сучасних підходів до оцінювання людського капіталу дозволяє констатувати, що вітчизняна та зарубіжна наукова думка накопичила декілька різноманітних підходів, що відрізняються показниками та методами оцінювання, а отже мають свої переваги та недоліки. Встановлено, що з метою оцінки запасів людського капіталу, накопичених суспільством використовують індикаторний та вартісний підходи, останній з яких у свою чергу передбачає або облік витрат, пов'язаних з формуванням людського капіталу, або облік одержуваних від нього доходів. На нашу думку, саме врахування одержаних людським капіталом доходів є найбільш доцільним в умовах інноваційної економіки, так само як і дисконтний метод оцінки вартості національного людського капіталу.

РОЗДІЛ 2

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

2.1 Аналіз особливостей формування і використання людського капіталу в умовах трансформації економіки України

У сучасних умовах стабільність розвитку національної економіки залежить від рівня людського капіталу. Сьогодні саме людина з відповідною освітою, кваліфікаційним рівнем, навичками та досвідом має забезпечувати необхідні інноваційні перетворення в країні. Не викликає сумніву, що економічне зростання в Україні невбачається можливим без належного інвестування сфери формування людського капіталу, тобто таких галузей як освіта, наука, охорона здоров'я. Проведені нами дослідження щодо з'ясування соціально-економічної сутності категорії «людський капітал» та процесів його відтворення суттєво поглибили розуміння його значення для розвитку країни та людини, дозволили виявити особливості його формування та вимірювання.

На нашу думку, аналізуючи особливості формування і використання людського капіталу в Україні, досліджувані процеси доцільно умовно поділити на чотири етапи:

1. формування людського потенціалу – демографічний аспект;
2. формування людського потенціалу через набуття знань, умінь, навичок – освітній аспект;
3. капіталізація людського потенціалу в процесі реалізації економічної активності населення – перетворення людського потенціалу в людський капітал;
4. безпосередньо використання людського капіталу та забезпечення його ефективності.

При цьому слід погодитися з думкою вчених, які вважають, що лише реалізований людський потенціал сприяє нагромадженню людського капіталу у суспільстві і, таким чином, стимулює економічне зростання, забезпечує конкурентоспроможність національної економіки, сприяє підвищенню добробуту населення [50].

З метою оцінки людського капіталу в Україні проаналізуємо демографічні, економічні передумови його формування і основні індекси, що характеризують стан національного людського капіталу порівняно з іншими країнами світу. Основою природного формування людського капіталу є демографічні процеси. До демографічних чинників формування людського капіталу відносяться чисельність, смертність, народжуваність населення, його вікова та соціальна структури, що впливають на кількість економічно активного населення в країні та потенційні можливості зайнятості в національному господарстві.

За останні 25 років демографічна ситуація в Україні демонструє постійні показники скорочення населення. Негативна тенденція поступового скорочення населення характерна ще з кінця ХХ ст. Характерним є перманентний від'ємний природний приріст населення, що негативно впливає на потенційні економічні можливості національного господарства (дод. Б).

У нашій країні відбувається кардинальне зменшення кількості населення. Починаючи з 1990 р. чисельність населення скоротилася на 12,4%. На початку 1993 р. було зафіксовано максимальну величину постійного населення України – 52,244 млн. осіб. За даними перепису населення в Україні станом на 5 грудня 2001 р. загальна кількість постійного населення становила 48,241 млн. осіб, кількість громадян України становила 47,950 млн: чоловіків – 22,316 млн. (46,3%), жінок – 25,925 млн (53,7%). За даними Державної служби статистики України, станом на 1 січня 2009 р. в Україні проживало 46,038 млн осіб, що приблизно відповідає показникам 1972 р. В цілому з 2005 р. до 2014 р. в Україні відбулося зменшення кількості

населення з 47,281 млн. до 45,426 млн. осіб [97].

У 2014 р. в Україні народилося 465,9 тис. дітей (10,8 на 1000 населення), померло 632,4 тис. осіб (14,7 на 1000 населення). Таким чином, природне скорочення населення становило 166,8 тис. осіб, що на 8,1 тис. осіб більше ніж за 2013 р (рис. 2.1).

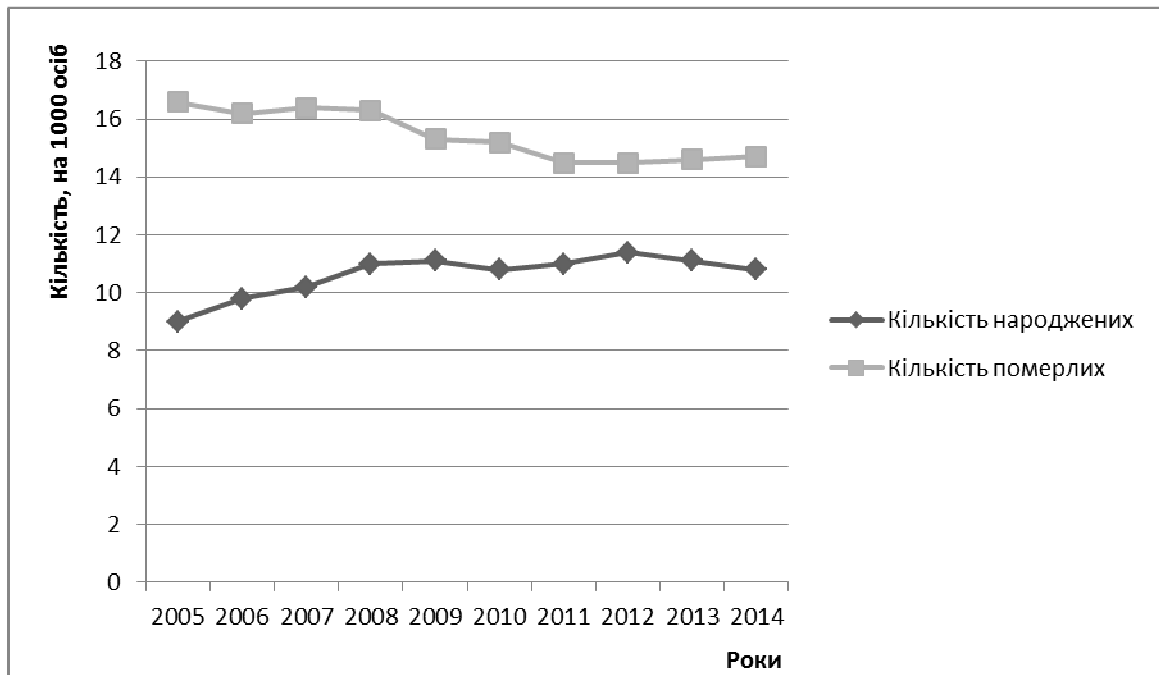


Рис. 2.1 Кількість народжених та померлих в Україні у розрахунку на 1000 осіб у 2005-2014 рр. [97]

Отже, зростання кількості народжених в Україні у 2010-2012 рр. супроводжується зменшенням кількості померлих у розрахунку на 1000 осіб населення, але коефіцієнт смертності перевищує коефіцієнт народженості, що призводить до природного скорочення населення.

За даними ЦРУ (The World Factbook –Central Intelligence Agency, 2013), за цим показником у 2013 р. Україна займала 155-те місце, смертність немовлят становила 8,24 на 1000 новонароджених [102]. За даними звіту ЦРУ у 2013 р. за смертністю населення Україна займає 2-ге місце в світі (15,75 на 1000 населення). На 1-му місці – Південно-Африканська Республіка (17,36 на 1000 населення), наступні місця за Україною посідають Лесото і Чад

(15,02 і 14,85 на 1000 населення відповідно). При цьому за народжуваністю Україна знаходиться на 202-му місці серед 224 країн світу (9,52 на 1000 населення). Закономірно, що за показником приросту населення (-0,63) Україна посідає одне з останніх місць – 228-ме місце серед 233 країн світу, слід відзначити, що найближчі географічні сусіди України – Російська Федерація та Білорусь – посідають за зазначеними показниками 199-те (-0,02) та 211-те (-0,18) місця відповідно [102].

В Україні спостерігається депопуляція населення, що є наслідком його звуженого відтворення, що характеризується, як вже зазначалося, переважання смертності над народжуваністю. Впродовж 1990-2014 рр., громадян України поменшало на 6 млн. 285,5 тис. осіб, з них на міграційне сальдо припало лише -568,9 тис. осіб. Скорочення міського населення протягом 1991-2014 рр. зафіксовано на рівні – 3 млн. 541 тис. осіб, а сільського 2 млн. 875,6 тис. осіб. Швидшими темпами скорочувалося сільське населення, ніж міське, станом на 01 січня 2014 р. відносно 1991 р. його поменшало на 16,4%, а міського на 10,71% [97].

Специфіка демографічної ситуації в Україні в період з 1990 р. і до сьогодні полягає в поєднанні масштабної депопуляції з погіршенням якісних характеристик населення (насамперед, здоров'я), що дає підстави кваліфікувати її як затяжну демографічну кризу. На наш погляд, однією з демографічних проблем, що ускладнює формування людського капіталу в нашій країні, слід визнати характерні зміни в структурі населення, а саме – зменшення частки молоді та зростання чисельності людей пенсійного віку. Так, у 1990 р. частка дітей складала близько 22%, доросле населення до 64 років – 66%, особи після 65 років – 12%, а у 2014 році 15%, 69% та 14% відповідно [97]. Таким чином, в Україні спостерігається тенденція до старіння населення, що приводить природного скорочення його економічно активної частини, негативно позначається на факторах економічного зростання й ускладнює наповнення державного бюджету, пенсійного фонду, знижує рівень добробуту.

Загально визнано, що здоров'я населення значною мірою позначається на демографічних показниках. Серед демографічних показників найінформативнішими є середня тривалість життя, народжуваність, загальна і дитяча смертність, природний рух населення. Слід зазначити, що в Україні в динаміці окремих показників спостерігаються несприятливі тенденції – порушилася демографічна структура в бік постаріння населення, посилилась нераціональна міграція. Так, міграційний приріст за 2014 р. становив 22,6 тис. осіб проти 11,9 тис. осіб за аналогічний період 2013 р. Загальний коефіцієнт міграції за останні 15 років збільшився в Україні більш ніж у 2 рази, з 2,5 на 10000 осіб наявного населення у 2010 р. до 5,5 – у 2014 році (дод. В). Слід зауважити, що значне збільшення інтенсивності міграційних процесів в країні у 2014 р. порівняно з 2013 р. було викликано військово-політичними діями в Криму та на Сході країни, що призвело до виникнення доволі масових процесів внутрішнього переміщення громадян України. Так, якщо на початковій стадії конфлікту, станом на 5 серпня 2014 р. за оцінками Агентства ООН у справах біженців приблизно 117 тис осіб стали внутрішньо переміщеними (ВПО) в межах України [21], то станом на 16 березня 2015 р. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) надало інформацією про 1 152 тис. ВПО, не враховуючи біженців з України, які перебувають на територіях інших держав [57].

За офіційними Держстату України у 2014 р. кількість постійного населення становила 45,245 млн. осіб: чоловіків – 20,918 млн. осіб (46,2%), жінок – 24,328 млн. осіб (53,8%). А станом на 01 січня 2015 р. населення України становило 42,759 млн. осіб. [44, 97]. На сьогодні Україна є експортером людських ресурсів. Відбувається «вимивання» кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізувати себе на внутрішньому ринку праці через відсутність попиту або наднизьку вартість праці. Як наслідок, українці працюють на збільшення ВВП не власної держави, а інших країн світу. Розбалансованість ринку праці пов'язана із відсутністю взаємодії органів державного управління, системи вищої і професійної освіти, роботодавців та

працівників.

Особливістю демографічної ситуації в Україні є кризовий стан здоров'я і життєздатності населення - високий рівень захворюваності дітей та дорослих, передчасна смертність у працездатному віці, перевищення більш як втричі чоловічої смертності над жіночою. Основними причинами смертності в нашій країні є серцево-судинні захворювання (67,3% у 2014 р.) та злоякісні новоутворення (13,3%). Також зростає частка за хворобами систем кровообігу, протягом 25 останніх років вона збільшилася майже на 14%, а на даний час займає дві треті усіх причин смертності. У 2014 р. в Україні померло 662,4 тис. осіб, загалом природне скорочення населення склало 166,4 тис. осіб (дод. Б).

В Україні показник середньої очікуваної тривалості життя на 10 років нижчий від рівня розвинутих європейських країн, що детермінується високою передчасною смертністю. Так, у 2011 р. рівень смертності в Україні був у 2,4 рази вищим від аналогічного у країнах Європейського Союзу, а від окремих захворювань – у десять разів [44, с.163]. У 2014 р. середня очікувана тривалість життя в Україні становила 71,37 рік (чоловіків – 66,25 років, жінок – 76,37 років) [97]. За даними звіту Центрального розвідувального управління США (ЦРУ) (The World Factbook) цей показник на 2014 р. становить ще менше – 68,93 року (чоловіки – 63,4 року, жінки – 74,8 року). За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), середня очікувана тривалість життя у світі на 2014 р. становить 70 років з урахуванням населення Африки, Азії та інших регіонів третього світу, де очікувана тривалість життя традиційно низька. За цим показником, за даними ВООЗ, Україна займає порівнянні позиції з Білоруссю (середня очікувана тривалість життя – 71 рік, чоловіки – 66 років, жінки – 77 років) та Російською Федерацією (середня очікувана тривалість життя – 69 років, чоловіки – 63 роки, жінки – 75 років). Проте показники України набагато гірші за показники інших країн Європи: Польщі (середня очікувана тривалість життя – 76 років, чоловіки – 72 роки, жінки – 81 рік) та Німеччини

(середня очікувана тривалість життя –81 рік, чоловіки –78 років, жінки –83 роки), а також таких країн, як Японія (середня очікувана тривалість життя –83 роки, чоловіки –79 років, жінки –86 років) та навіть Куба (78 років, чоловіки –76 років, жінки –80 років) [97, 102].

До найгостріших сучасних демографічних проблем України належать: висока смертність; низький рівень здоров'я і тривалості життя; депопуляція; постаріння населення; прогнозоване подвоєння коефіцієнта демографічного навантаження; очікуваний дефіцит працездатного населення.

До основних факторів деградації людського капіталу, що безпосередньо впливають на стан здоров'я населення в нашій країні, слід віднести такі: погіршення здоров'я населення, саморуйнівна поведінка (алкоголізм, куріння, наркоманія), скорочення споживання медичних послуг внаслідок зростання кількості платних послуг та зниження якості безкоштовного медичного обслуговування, погіршення соціальних умов життя.

Україна має одні з найвищих темпів скорочення населення серед європейських країн, за прогнозом ООН до 2050 р. чисельність громадян нашої держави скоротиться до 33 млн. осіб, Інститутом демографії та соціальних досліджень НАНУ складено інший прогноз – 36,2-36,3 млн. осіб, який базується на скороченнях темпів депопуляції (зменшення населення) в останні роки [4, с. 137].

Демографічні прогнози свідчать про негативні тенденції формування та розвитку людського капіталу України. Зокрема, існує реальна загроза вичерпання людських ресурсів країни швидше за природні багатства. Вже сьогодні середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років. А частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10%. Якщо ця тенденція зберігатиметься й надалі, то, за прогнозами, у найближчі роки потреба у кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 35-40%. Через узгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці підготовлені фахівці нерідко є незатребуваними або

виконують малокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці [26]. Зазначені тенденції будуть проаналізовані пізніше, під час оцінки ефективності використання людського капіталу в Україні.

Демографічні прогнози дають підстави перейматися проблемою відсутності належного управління наявним людським капіталом, адже якщо не вкладати ресурси в його розвиток, він вичерпається швидше, за природні багатства [22, 67]. Зазначений демографічний стан потребує прийняття негайних політичних рішень, оснований на наукових дослідженнях, щодо поліпшення стану здоров'я населення та демографічної ситуації в цілому з метою стратегічного планування проведення заходів щодо виходу з демографічної кризи.

На формування та подальший розвиток людського капіталу в країні безпосередньо впливає рівень залучення населення в сферу освіти, який характеризується на основі аналізу динаміки кількості людей, які навчалися у загальноосвітніх та у вищих навчальних закладах (ВНЗ) (дод. Д).

За результатами проведеного аналізу визначено позитивні та негативні тенденції формування людського капіталу. Так, у перші роки незалежності України (1991-1995 рр.) встановлено кількісне зростання загальноосвітніх закладів на 400 одиниць, чисельності викладацького складу на 61 тисяч (з 537 до 596) при незначному зменшенні учнів до 7134 тис. осіб у 1995 р. Після 1995 р. поглибилася демографічна та економічна криза, яка негативно вплинула на динаміку, особливо після 2000 р. після якого число шкіл та викладацького складу постійно скорочувалося. З 2000 по 2014 рр. число шкіл скоротилося на 4,6 тис. (з 22,2 до 17,6), а вчителів на 113 тис. (з 567 до 454). У 2008 р. рівень скорочення шкіл випередив рівень скорочення числа вчителів, у результаті чого зросла їхня середня кількість з розрахунку на 1 загальноосвітній заклад з 25 до 25,9. Найбільшого скорочення – 0,4 тис. (з 21,0 до 20,6) та (з 20,3 до 19,9) за всю історію України шкільні заклади зазнали у 2009 та 2011 рр. відповідно, а скорочення вчителів – 14 тис. осіб (з

585 до 571) у 1998 р.

Чисельність учнів починаючи з 1995 р., який мав найкращий показник – 7 млн. 143 тис., скорочувалася з року в рік досягнувши показника 3 млн. 757 тис. у 2014 р. Отже, вона зменшилася за даний період на 3 млн. 386 тис. школярів, або на 47,4% по відношенню до показника 1995 р. (дод. Д). Число випускників шкіл також зазнало регресії, особливо загальноосвітніх закладів I-II ступеню, максимум яких було у 2001 р. – 738 тис., а мінімум у 2010 р. – 317 тис., даний рік також є найгіршим за критерієм динаміки за показником скорочення у 227 тис., а найкращим 2010 р. – 247 тис. приросту.

Випускників загальноосвітніх закладів III-IV ступеню також чуттєво поменшало, найбільше яких було зафіксовано у 2003 р. – 526 тис., а найменше у 2011 р. – 212 тис., найгірша динаміка також належить даному року, за який число випускників зменшилося на 149 тис., а станом на 2012 р. їхнє число зменшилося в порівнянні з 2003 р. на 279 тис., або на 53%. Середня кількість учнів, починаючи з 1990 р., зменшилася на 34,5%, та становила у 2014 р. 213,5 школяра на 1 ЗОШ (у 1990 р. – 327,2) [97].

Динаміка показників чисельності загальноосвітніх навчальних закладів II-III ступеню, школярів, випускників та викладацького складу свідчить про поширення негативних регресивних процесів, найголовніший з яких – скорочення чисельності дітей шкільного віку в 2014 р. порівняно з 1995 р., більш ніж на 40%. Даний прояв є свідченням серйозних демографічних проблем, що мають місце в останнє двадцятиріччя. Якість середньої освіти, особливо в сільській місцевості, в значній мірі залежатиме від збереження існуючих шкіл та викладацького складу, які зазнали суттєвих скорочень за останні роки.

Кількість учнів загальноосвітніх навчальних закладів постійно зменшувалась (рис. 2.2). Кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації зростала до 2008 р., а потім почала зменшуватись. Кількість студентів ВНЗ I-II рівнів акредитації за останні 25 років скоротилася втричі. Таким чином,

загальна тенденція розглянутих показників освіти за досліджуваний період вказує на зниження рівня освіченості населення України.

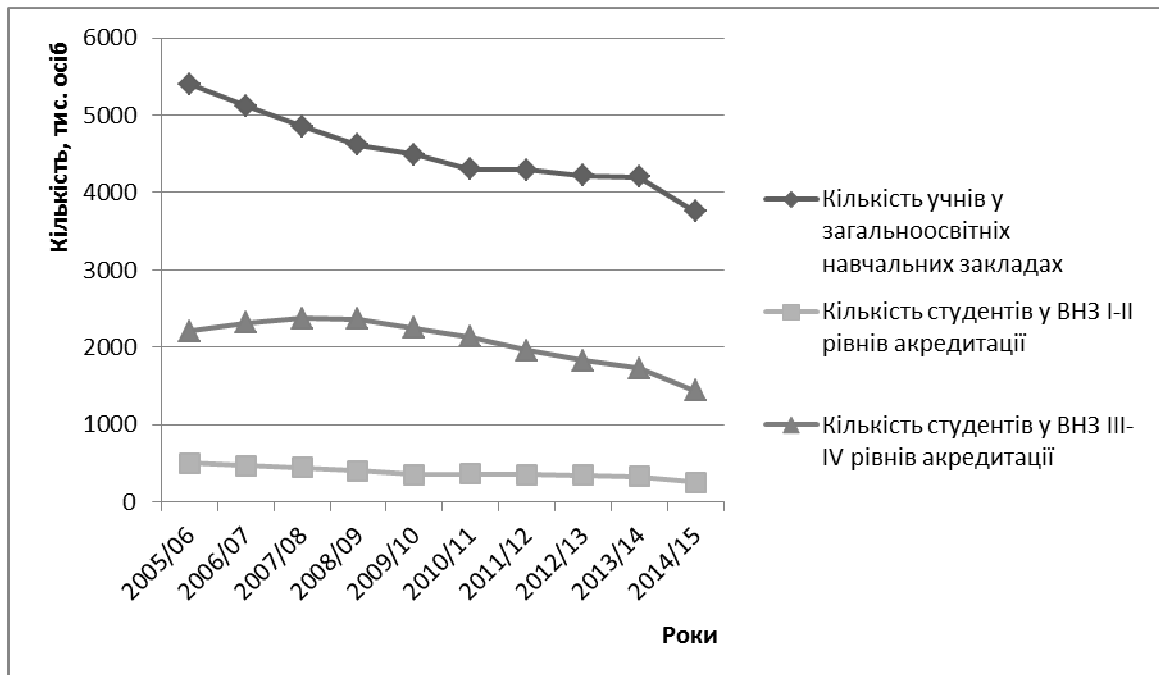


Рис. 2.2 Кількість осіб, які навчалися у загальноосвітніх навчальних закладах та у ВНЗ за 2005-2014 рр. [97]

Поділяємо думку більшості науковців, що економічний та соціальний ефект відтворення людського капіталу забезпечується за рахунок фінансування його складових – ці процеси прийнято називати інвестуванням у людський капітал [50, с. 71]. Слід відмітити, що в економічно розвинутих країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток. Вкладення в людський капітал – те, що необхідно для розкриття його потенціалу і як генератора багатства для особи, і як рушія економічного зростання та зміцнення конкурентоспроможності країни.

Людський капітал формується, насамперед, за рахунок вкладених інвестицій в людину. До таких активів людського капіталу відносять витрати на освіту, охорону здоров'я і науку. Для факторного аналізу формування людського капіталу науковці та практики використовують витратний метод. За таким методичним підходом людський капітал на рівні держави оцінюється на основі підсумку витрат на освіту, медичні послуги, культурні

та соціальні програми тощо.

За результатами аналізу встановлено, що найвищою часткою серед напрямів фінансування у розвиток людського капіталу є частка державних витрат на освіту: вона складає більш, ніж десяту частину витратків держави та двадцяту частину у ВВП (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Видатки на освіту Зведеного бюджету України на освіту як провідний чинник формування людського капіталу [44]

Рік	Показники		
	Загальні видатки на освіту, млрд. грн.	Частка у сукупних видатках бюджету, %	Частка витратків на освіту у ВВП, %
2000	7,1	12,0	4,2
2001	9,6	14,1	4,3
2002	12,3	20,3	4,8
2003	14,9	19,8	5,6
2004	18,3	17,9	5,3
2005	26,8	18,9	6,1
2006	33,8	19,3	6,2
2007	44,3	19,6	6,2
2008	60,9	19,7	6,4
2009	66,8	21,7	7,4
2010	79,8	19,1	6,6
2011	86,3	20,7	6,5
2012	101,6	20,6	6,7
2013	105,5	20,8	7,3
2014	100,1	19,4	6,4

Видатки на освіту традиційно посідають друге місце в структурі соціальних витратків національного бюджету України і, починаючи з 2000 р., зростають прискореними темпами. За офіційними статистичними даними, державні витрати на освіту за даними зведеного державного бюджету до економічної кризи 2009 р. зростали (табл. 2.1). Так, якщо в 2000 р. на фінансування освіти було спрямовано 12% сукупних витратків Зведеного бюджету, то у 2009 р. зафіксована максимальна частка витратків на освіту у сукупних видатках бюджету (21,7%), а за даними 2014 р. – ця частка суттєво

зменшилася та складала – 19,4%. Рівень бюджетних видатків на освіту відносно ВВП теж зростав з 4,2% у 2000 р. до 7,4% в 2009 р., а у 2014 р. частка видатків на освіту у ВВП складала 6,4%, тобто вона залишається далекою від цільового рівня, що задекларований Законом України «Про освіту» – 10% національного доходу (табл. 2.1). Разом з тим абсолютні обсяги ВВП України є значно нижчими відповідних показників європейських країн зі співмірною кількістю населення. При цьому переважна частина коштів, що витрачаються на систему освіти, спрямовується на підтримання поточного стану освіти, а не на її розвиток.

Зазначимо, що формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише за рахунок держави, а й за участю підприємств, установ та організацій, які споживають даний капітал у процесі своєї діяльності [69]. Нестача коштів для розвитку освіти з держбюджету на сучасному етапі компенсується за рахунок приватних інвестицій як самих студентів, так і їх батьків, оскільки на сьогодні освіта вийшла зі сфери традиційного розподілу ресурсів. Проте, керівники підприємств в Україні не надають належної уваги й зацікавленості можливості підвищення професійного рівня своїх працівників. При цьому, досить мала увага приділяється важелю мотивації персоналу щодо підвищення професійного рівня. Підприємства витрачають на організацію навчання кадрів у середньому 0,5–0,7% від розміру заробітної плати. На рівні з цим, світова практика свідчить, що мінімальні витрати, які могли б забезпечити покращення трудового потенціалу країни, повинні становити не менше 1,5–2% [97].

Інвестиційний період вкладень в освіту може становити від 11 до 20 років, а відповідно до концепції безперервної освіти – до закінчення виробничої діяльності, тобто в середньому 45-55 років. Віддача від вкладень в освіту можлива через досить тривалий період і носить інтегральний характер. Проте віддача інвестицій у людину набагато вища, ніж вкладень в основний капітал. Наприклад, у США за післявоєнний період норми віддачі від вищої освіти коливалися в межах 8-12%, а середня норма прибутку

реального капіталу приблизно 4% [56, с. 24-25].

Аналіз показників розвитку України в галузі освіти показав, що інвестиції в освіту людини відстають від більшості інших країн. Україна традиційно пишається високим рівнем освіти громадян, достойною підготовкою кадрів, незважаючи на те, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років, з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США – 43 %, в Німеччині – 56 %) [133, с.16]. Отже, виробництво експлуатує трудовий потенціал, створений здебільшого ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (зокрема, йдеться про негативний вплив скорочення (обмеження) інвестиційних коштів, що виділяються на професійну підготовку (перепідготовку) або на стимулювання нового працевлаштування). Працівники в Україні проходять перепідготовку (підвищення кваліфікації) в середньому раз на 13–15 років (у розвинених країнах – раз на 3–5 років) [127, с. 247], і за умови збереження зазначених тенденцій у 2015 р. потреба національного ринку праці у кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 35–40 % [30].

Одним з провідних напрямів інвестування у людський капітал традиційно має бути охорона здоров'я, рівень якої значною мірою впливає на людський розвиток та процеси формування та нагромадження людського капіталу. Державна політика в галузі охорони здоров'я є ключем до ефективного формування людського капіталу. Доступність до медичної допомоги і правильне харчування збільшує тривалість життя та допомагає людям стати більш ефективними в роботі. Оскільки тривалість життя населення збільшується, то суспільству вигідно використовувати досвід і майстерність людей, що дозволяє їм виконувати свою роботу більш ефективно.

Динаміка основних показників інвестицій у охорону здоров'я та надання соціальної допомоги населенню України з боку держави представлена в табл. 2.2. Аналізуючи дані табл. 2.2 можна зробити висновок,

що розмір державного інвестування у охорону здоров'я та надання соціальної допомоги є досить динамічним. Починаючи з 2006 р. по 2008 р. спостерігається поступове зростання інвестицій у цю сферу. Через економічну кризу 2008 р. вже з 2009 року спостерігається зниження інвестицій в охорону здоров'я на 45,8%. Проте, вже у 2010 р. відбувається їх зростання на 42,59%, а у 2011 р. зростання уповільнюється та складає 25,33%. Станом на 2012 р. спостерігається зниження розміру зазначених інвестицій 45,56% і 24,82 % [44].

Таблиця 2.2

**Динаміка інвестицій державного бюджету в охорону здоров'я
та надання соціальної допомоги населенню України [41; 44]**

Показник	Одиниці виміру	Роки						
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Інвестиції на охорону здоров'я та надання соціальної допомоги	млн. грн.	1835,2	251,1	3561	1931,3	2754	3452	2594,8
	% до загал. обсягу	1,5	0,9	1,0	1,3	1,6	1,4	1,0
	темп приросту, %	-	37,21	41,4	-45,8	42,59	25,33	-24,82

В Україні на розвиток освіти, охорону здоров'я, культурний та фізичний розвиток населення спрямовуються обмежені обсяги фінансових ресурсів, що не сприяє накопиченню людського капіталу. Наприклад, упродовж 2010–2013 рр. видатки на відтворення людського капіталу становили 12–13% видатків Державного бюджету. До того ж вони переважно спрямовувалися в галузь освіти (табл. 2.3) [44]. Розрахунки підтверджують, що бюджетний механізм фінансового забезпечення розвитку людського капіталу є надто витратним для країни і суперечить ринковим принципам господарювання.

Аналіз динаміки показників, представлених в табл. 2.3 ілюструє вкрай негативну тенденцію щодо зниження витрат на формування людського капіталу в Україні у 2014 р. порівняно з 2013 р. Так, протягом року відбулося

скорочення зазначених витрат на 395126,7 млн.грн., а їх питома вага серед загальних видатків Державного бюджету знизилася на 2,42%.

Таблиця 2.3

Динаміка видатків Державного бюджету України на формування людського капіталу в 2010-2014 рр. [44]

Рік	Показник	Видатки загалом, тис. грн.	Охорона здоров'я, тис. грн.	Культурний (духовний) та фізичний розвиток, тис. грн.	Освіта, тис. грн.	Сума видатків на людський капітал, тис. грн.	Питома вага видатків на людський капітал у видатках Державного бюджету, %
2010	Загальний фонд	238314,9	7141,6	2520,0	20238,6	29900,2	12,5
	Спец. фонд	65273,8	1617,5	388,1	8568,9	10574,5	16,2
	Всього	303588,7	8759,1	2908,1	28807,5	40474,7	13,3
2011	Загальний фонд	287286,7	8548,0	2967,9	17792,7	29308,6	10,2
	Спец. фонд	46172,8	1675,9	191,5	9440,0	11307,4	24,5
	Всього	333459,5	10223,9	3159,4	27232,7	20616,0	12,2
2012	Загальний фонд	343590,8	9646,2	5216,0	19966,6	34828,8	10,1
	Спец. фонд	52071,0	1714,4	272,5	10276,3	12263,2	23,6
	Всього	395661,8	11360,6	5488,5	30242,9	47092,0	11,9
2013	Загальний фонд	360851,7	11141,2	4829,1	21078,1	37048,4	10,3
	Спец. фонд	72109,2	2911,4	702,2	12502,6	16116,2	22,3
	Всього	432960,9	14052,6	5531,3	33580,7	53164,6	12,3
2014	Загальний фонд	326624,3	6 288,2	4 057,4	17193,9	27 539,50	8,43
	Спец. фонд	51718,0	1 467,8	211,3	8 164,7	9 843,80	19,03
	Всього	378342,2	7 756,0	4 268,7	25358,7	37 383,40	9,88

Серед інвестицій в людський капітал в умовах розвитку інноваційної економіки чільне місце мають посідати витрати на фундаментальні наукові розробки. У процесі розвитку науки не тільки створюються інтелектуальні новації, на підставі яких потім формуються нові технології виробництва й способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як господарюючих суб'єктів, які виступають носіями нових здібностей і потреб [6]. В сучасному інформаційному суспільстві наука перетворюється на

своєрідний генератор «людського капіталу».

В Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність» чітко визначено, що обсяг фінансування науки повинен бути на рівні не менш, ніж 1,7% ВВП. Сьогодні українська наука фінансується державою на рівні менше 0,3%, а з урахуванням позабюджетного фінансування – менш 0,7%.

Динаміка фінансування науки в Україні наведена в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Динаміка фінансування науки в Україні у 1991-2014 рр., % ВВП

Рік	Всього	В тому числі:	
		бюджет	позабюджетні кошти
1991	2,44	0,29	2,15
1998	1,21	0,35	0,86
2000	1,20	0,37	0,84
2005	1,17	0,39	0,78
2010	0,82	0,34	0,48
2011	0,73	0,29	0,44
2012	0,70	0,28	0,42
2013	0,68	0,27	0,41
2014	0,66	0,26	0,39

За 2014 р. в Україні питома вага загального обсягу витрат на науку у ВВП становила 0,66%, у тому числі за рахунок коштів державного бюджету – 0,26%. За даними Євростату, частка обсягу витрат на сучасні наукові розробки країн ЄС-28 у ВВП становить 2,01%. Більшою за середню частка витрат на дослідження та розробки в 2014 р. була у Фінляндії – 3,31%, Швеції – 3,3%, Данії – 3,06%, Німеччині – 2,85%, Австрії – 2,81%, Словенії – 2,59%, Франції – 2,23%, Бельгії – 2,28%; меншою – у Чорногорії, Румунії, Кіпрі, Латвії та Болгарії (від 0,38% до 0,65%) [101].

Насиченість науковими кадрами в Україні – 6 чоловік на 1 тис. економічно активного населення, тоді як у Фінляндії – 15,4, в Японії – 11, в США – 9,7, в Південній Кореї – 9,5, у Франції – 8,8, в Росії – 6,7. На думку фахівців, останніми роками в Україні фундаментальна наука сильно деградувала. Причому багато в чому за рахунок фізичної втрати людського капіталу - кращі вчені країни працюють за кордоном. Відповідно, без науки

деградує сфера освіти, причому на всіх рівнях.

Середньомісячна заробітна плата в сфері наукових досліджень та розробок в Україні в 2014 р. складала 3565 грн, що майже на 45-50 % менше, ніж у сфері інформатизації та телекомунікації (5176 грн.), фінансової та страхової діяльності (7020 грн.), а також значно менше оплати праці в інших країнах. Низький рівень оплати праці в науковій сфері сприяє відтоку високоінтелектуальних наукових кадрів та кваліфікованих спеціалістів із України, а також в інші сфери діяльності, не пов'язані ані з наукою, ані з матеріальним виробництвом [44].

В результаті такої політики держави за роки незалежності України:

в 3,3 рази скоротилася чисельність працівників в інноваційній сфері (в США та Західній Європі збільшилася в 2 рази, в Південно-Східній Азії – в 4 рази);

в 3,5 рази скоротилася кількість дослідників в галузі технічних наук. В той же час їх чисельність в політичних науках збільшилася в 5,6 раз, юридичних – в 3,5 рази;

в 14,3 рази скоротилося засвоєння нових видів техніки;

в 5 разів (з 56 до 11,2%) зменшилася частка інноваційно-активних промислових підприємств (в Польщі їх частка складає 16%, а в ЄС – в середньому 60%);

приріст ВВП за рахунок введення нових технологій в Україні складає 0,7%, тоді як в розвинутих країнах цей показник досягає 60-90%.

У сучасних умовах актуальною проблемою для національної економіки є втрата інтелектуального потенціалу, що поряд з іншими формами прояву виявляється в міграційних процесах. Внаслідок диспропорцій розвитку ринку праці, падіння рівня життя, обмеженості можливостей для самореалізації молодих кадрів велика кількість носіїв інноваційного потенціалу не знаходять собі застосування у власній країні. Згідно з результатами опитування, проведеного Інститутом Горшеніна, лише кожен третій (29,1%) український студент задоволений життям в Україні і бачить перспективи для

себе, 41% працівників у віці від 18 до 29 років визнають, що готові виїхати з України заради добре оплачуваної та перспективної роботи. При цьому серед працівників із вищою освітою виїхати з України готові 32% опитаних, а серед тих, хто має науковий ступінь, – 37% [94].

Наявність негативних тенденцій в сфері формування людського капіталу в Україні екстраполюється в проблеми щодо його використання. На нашу думку, найбільш наочними показниками, що характеризують ступінь використання наявного національного людського капіталу можуть виступати показники зайнятості населення, рівня життя та соціального захисту, використання робочого часу, продуктивності (результативності) праці тощо.

Динаміка показників, що характеризують параметри економічної активності та зайнятості населення України за останні 7 років представлені на рис. 2.3.

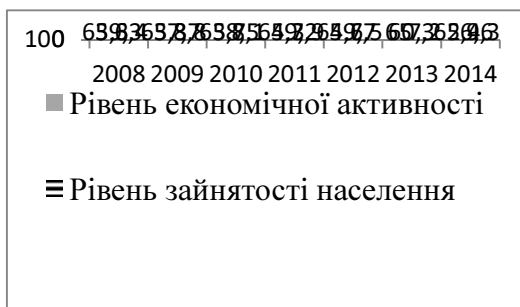


Рис. 2.3. Динаміка показників економічної активності, зайнятості та безробіття населення України у віці 15-70 років у 2008-2014 рр., % до всього населення відповідної вікової групи

З представлених даних наочно видно, що протягом аналізованого періоду відбуваються негативні тенденції зниження економічної активності

та зайнятості населення у віці 15-70 років та відповідного зростання безробіття. Зазначені тенденції викликані зниженням темпів економічного зростання в країні, зокрема, внаслідок економічної кризи 2008-2009 рр. та військових дій у Східних областях у другій половині 2014 р.

В цілому, в Україні кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., зменшилась на 1,2 млн. осіб, або на 6,4%, та становила 18,1 млн. осіб, з яких особи працездатного віку становили 17,2 млн., або 95,1%. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років відповідно зменшився за зазначений період з 60,2% до 56,6%, а в населення працездатного віку – з 67,3% до 64,5%.

Серед загальної кількості зайнятого населення кожний п'ятий працював у промисловості, шостий – у торгівлі, сьомий – у сільському господарстві. Слід зауважити, що така структура зайнятості є дещо стримуючим чинником відносно розвитку інноваційної економіки, а отже є свідченням недостатньо ефективного використання людського капіталу.

Ще одним негативним явищем є поширення неформальної зайнятості населення. Зазначене явище включає сукупність неформальних робочих місць як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки. У 2014 р. кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становило 4,5 млн., або 25,1% від загальної кількості зайнятого населення.

Безумовною загрозою належному використанню наявного людського капіталу в Україні є тенденції зростання безробіття. Так, кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2014р., порівняно з 2013 р., збільшилася на 337,2 тис. осіб, або на 22,3%, та становила 1,8 млн. осіб. Серед безробітних більше ніж дві третини склали мешканці міських поселень (1,3 млн. осіб), решту – сільські жителі. Збільшення кількості безробітного населення віком 15–70 років відбулося в основному за рахунок осіб працездатного віку (на 336,8 тис. осіб, або на 22,3%). Із загальної кількості безробітних 1,8 млн. осіб, або 76,4%, раніше працювали, а решта

0,4 млн. шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. Загрозливим фактом є те, що до останньої категорії в основному належала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів. Так, частка осіб віком 15–24 роки серед безробітних без досвіду роботи у 2014р. складала 67,3%, а молоді віком 25–29 років – 16,9%. Така ситуація, у певній мірі є наслідком неефективних інвестицій в освіту та недосконалої системи формування людського капіталу в країні.

Щодо інших проблем використання робочої сили в Україні у 2014 р. та, відповідно, використання наявного людського капіталу, слід зауважити, що використання робочої сили у 2014р., порівняно з попереднім роком, характеризувалося зниженням ефективності використання робочого часу, коливання обсягів вимушеної неповної зайнятості були неоднозначними.

Так, кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з попереднім роком, скоротилася на 4,0%, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), збільшилась на 17,0%. Загалом у 2014 р. 90,5 тис. працівників знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). Більше половини таких працівників зайняті в промисловості (52,8 тис. осіб), ще 12,5% – у будівництві (11,3 тис. осіб).

Проблемою розвитку та використання людського капіталу в Україні є також суперечності, що виникають між рівнем знань і умінь фахівців, заявлених в отриманих ними дипломах про вищу і середню спеціальну освіту (часто за найпрестижнішими спеціальностями) та реальним рівнем сформованих навичок, внаслідок чого не можуть знайти роботи за фахом як молоді кадри (оскільки роботодавець вимагає досвіду практичної діяльності), так і фахівці старше 40-45 років (через відсутність практичних навичок, пов'язаних з ускладненням діяльності в умовах інформатизації суспільства).

Одним з показників використання людського капіталу, як вже зазначалося виступає середня заробітна плата як винагорода за реалізацію

здатності до праці окремого працівника. Динаміка середньої заробітної плати в Україні у 2010-2014 р. представлена на рис. 2.4.

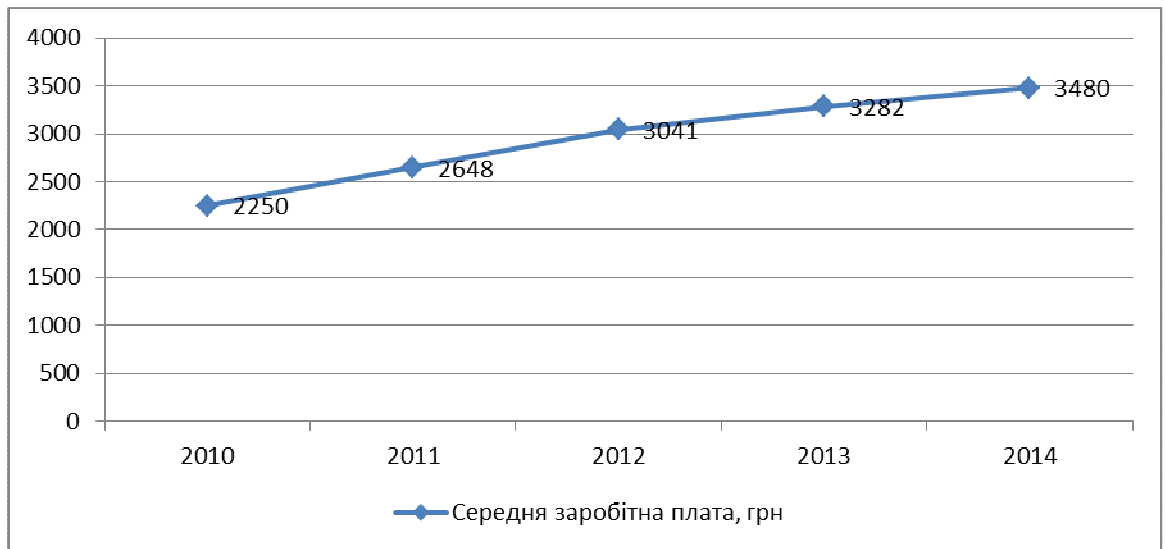


Рис. 2.4 Динаміка середньої заробітної плати в Україні, грн

Позитивна, на перший погляд тенденція зростання номінальної заробітної плати в Україні, супроводжується зниженням її реального рівня. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників підприємств у 2014 р., порівняно з 2013 р., зросла на 6,0% і становила 3480 грн., що у 2,9 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1218 грн), проте темпи її росту були найнижчими за останні 3 роки. Індекс реальної заробітної плати у 2014р., порівняно з 2013р., становив 93,5%, а в грудні 2014р. по відношенню до грудня 2013р. – 86,4%.

Економічно розвинені країни світу, які знаходяться на постіндустріальній стадії розвитку, мають найбільші запаси людського капіталу. Так, на початку 90-х рр. ХХ ст. накопичений людський капітал у розвинутих країнах у 1,5 рази перевищував обсяг накопиченого основного капіталу, а його внесок у приріст ВВП складав приблизно 60% [167].

Всесвітній економічний форум (ВЕФ) зробив спробу оцінити людський капітал на національному рівні в міжнародному рейтинговому порівнянні. Вперше в Доповіді Human Capital Report 2013 представлена методологія інтегрального вимірювання людського капіталу [169].

Інтегральний індекс людського капіталу (ІЛК) за даною методологією був розрахований на основі 51 індикатора, які груповані в чотири фактори. Основними критеріями для визначення ІЛК визначено:

освіту (включає оцінку якості та доступу освіти, починаючи з початкової школи, а також рівень освіти економічно активно населення);

охорону здоров'я (оцінка фізичного та психологічного добробуту, яка охоплює соціально-культурні, географічні, екологічні та фізіологічні фактори здоров'я);

працевлаштування та зайнятість населення (передбачає можливість підвищення кваліфікації та розвитку людиною талантів);

оточуюче середовище (включає оцінку рівня правового захисту, а також розвитку інфраструктури в країні, тобто передумови ефективного використання людського капіталу).

За даними вимірювання ВЕФ у 2013 р. в першу десятку рейтингу за ІЛК увійшли такі країни як Швейцарія, Фінляндія, Сінгапур, Нідерланди, Швеція, Німеччина, Норвегія, Великобританія, Данія, Канада (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Інтегральний індекс людського капіталу в країнах з високим рівнем економічного розвитку, 2013 р. [169]

№ п/п	Країна	Індекс
1	2	3
1.	Швейцарія	1,455
2.	Фінляндія	1,406
3.	Сінгапур	1,232
4.	Нідерланди	1,161
5.	Швеція	1,111
6.	Німеччина	1,109
7.	Норвегія	1,104
8.	Великобританія	1,042
9.	Данія	1,024
10.	Канада	0,987
11.	Бельгія	0,985
12.	Нова Зеландія	0,978
13.	Австрія	0,977

Продовження табл.2.5

1	2	3
14.	Ісландія	0,957
15.	Японія	0,948
16.	США	0,920
17.	Люксембург	0,881
18.	Катар	0,834
19.	Австрія	0,831
20.	Ірландія	0,824
21.	Франція	0,746
22.	Малайзія	0,644
23.	Корея	0,640
24.	ОАЕ	0,610
25.	Ізраїль	0,587

Найбільш якісний та цінний людський капітал сконцентрований в Європі. В Топ-10 вісім країн представляють Європу. Лідером світового рейтингу стала Швейцарія. Вона має найвищий показник в світі за факторами «здоров'я та добробут» і «зайнятість та робоча сила».

Серед європейських країн домінують скандинавські. Чотири з них входять в першу десятку. Із феноменом скандинавських країн може конкурувати лише Сінгапур. В загальному рейтингу він зайняв 3-тє місце, випередивши Німеччину, США та Канаду. В першу двадцятку, окрім європейських країн, увійшли також Нова Зеландія, Японія, США, Катар, Австралія та Ірландія. Найбільш економічно розвинуті країні світу розташувалися на різних місцях у рейтингу. Так, Німеччина займає 6-тє місце, Японія та США – 15-тє та 16-тє відповідно, Китай опинився на 43-й позиції. Останнє, 122-ге в рейтингу ІЛК зайняв Йемен (табл. 2.6).

Світовим лідером за якістю освіти експерти визнали Фінляндію (ВВП на душу населення по купівельній спроможності – 31,8 тис. дол.). Ця ж країна стала світовим лідером за якістю середовища для розвитку людського капіталу.

Серед пострадянських країн найбільш високе місце зайняла Естонія – 27-ме. Вона зайняла позицію «міцного світового середнячка», випереджаючи

за ІЛК Чехію (33-те місце), Литву (34-те), Італію (37-ме) та Латвію (38-ме).

Таблиця 2.6

Рейтинг країн світу за індексом людського капіталу в 2013 році [169]

Країна	Рейтингове місце				
	індекс людського капіталу	освіта	охорона здоров'я та добробут	робоча сила та зайнятість	стимулюючий характер зовнішнього середовища
Швейцарія	1	4	1	1	2
Фінляндія	2	1	9	3	1
Сінгапур	3	3	13	2	5
Нідерланди	4	7	4	8	4
Швеція	5	14	2	6	10
Німеччина	6	19	8	9	3
Норвегія	7	15	6	5	8
Великобританія	8	10	17	10	7
Данія	9	18	3	12	11
Канада	10	2	20	15	17
Нова Зеландія	12	5	15	17	18
Японія	15	28	10	11	13
США	16	11	43	4	16
Південна Корея	23	17	27	23	30
Естонія	27	20	22	39	26
Чехія	33	36	36	36	31
Литва	34	23	41	56	36
Чилі	36	49	38	37	35
Латвія	38	30	48	54	43
Китай	43	58	65	26	47
Казахстан	45	43	69	40	51
Польща	49	42	47	63	57
Росія	51	41	62	66	63
Білорусь	61	48	52	62	79
Україна	63	45	55	67	96
Азербайджан	64	71	94	55	67
Вірменія	73	60	71	113	64
Грузія	77	74	66	102	76
Індія	78	63	112	49	67
Молдова	83	64	53	110	102
Киргизстан	92	78	75	112	100
Йемен	122	122	122	120	116

Україна за інтегральним індексом людського капіталу серед 122 країн світу зайняла 63-тє місце, поступившись таким країнам як Казахстан (45-тє рейтингове місце), Польща (49-тє), Росія (51-ше) та ін. За ІЛК Україна входить до трійки лідерів серед країн СНД. За показником «освіта» Україна тримається на рівні таких країн як Казахстан та Росія. Однак за умовами

середовища для розвитку людського капіталу Україна суттєво поступається зазначеним країнам – 96-та позиція за світовим рейтингом.

У травні 2015 р. ВЕФ було підготовлено наступний звіт «The Human Capital Report 2015» [170], відповідно до якого у світі відбулися певні зміни щодо країн-лідерів за індексом людського капіталу. Так, десятка лідерів виглядає наступним чином (у порядку зниження рейтингу): Фінляндія, Норвегія, Швейцарія, Канада, Японія, Швеція, Німеччина, Нідерланди. Таким чином, порівняно з 2013 р. на світового лідера за індексом людського капіталу вийшла Фінляндія (з другого місця у 2013 р.), а Швейцарія перейшла на третю позицію рейтингу. Щодо України, то у 2015 р. вона посідала 31 місце зі 124 країн, суттєво покращивши свої позиції (табл. 2.6).

На сучасному етапі розвитку людського капіталу в Україні основним парадоксом є надлишковий кількісний розвиток ресурсів людей, що мають середню і вищу освіту, за одночасної непристосованості структури й якості цих ресурсів до потреб ринкового і державного секторів [90, с.125]. Наслідком цього парадоксу є знецінення людського капіталу порівняно з надлишком висококваліфікованої робочої сили, а також поява нового простору для нерівностей, зумовлених безробіттям освічених людей, що призводить до стану розчарованості. Іншим парадоксом розвитку людського капіталу справедливо визначено невідповідність доходів працюючого населення сучасному рівню життя, внаслідок чого значна частина населення України перебуває на межі бідності. Понад те, в стані, близькому до бідності, перебувають представники середнього класу, які потенційно повинні впливати на формування громадської думки у суспільстві. Згідно з оцінками експертів ООН, у 2010 р. за межею бідності в Україні перебували 78% людей. За опитуванням Всеукраїнської соціологічної служби, у 2011р. лише 6% українців не відчували матеріальних труднощів. 19% опитаних ледве зводили кінці з кінцями, у 38% були гроші на харчі, а придбати одяг чи взуття – складно, 35% респондентів коштів не вистачало на придбання телевізора або холодильника [76]. Парадоксом розвитку людського капіталу в Україні

можна вважати зниження мотивації до ефективної та якісної праці в умовах «формального» зростання заробітної плати. Низький рівень реальних доходів більшості працюючого населення.

2.2 Комплексна оцінка показників використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку національної економіки

Ефективність використання людського капіталу є однією з найскладніших соціально-економічних проблем в Україні, яка виникла в процесі переходу від адміністративно-командної системи до ринкової і супроводжується кризовими явищами в наслідок недостатнього фінансування соціальної сфери. Спад виробництва, високий рівень безробіття зумовлюють деградацію і суттєве недовикористання існуючого людського капіталу.

Для оцінювання ефективності людського капіталу та його розвитку в різних країнах використовують найрізноманітніші показники. Найбільшого поширення отримали індекс розвитку людського потенціалу (англ. – Human development index, HDI), індекс економічної свободи (англ. - Index of Economic Freedom, IEF), індекс якості життя (англ. – Quality of life index) та індекс людського щастя (англ. – Index of human happiness).

Одним з головних критеріїв оцінювання якості та ефективності людського капіталу, визнаних у всьому світі, є індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП). Цей індекс використовується як зведений показник, який характеризує середній рівень досягнень країни за трьома найважливішим аспектам розвитку людського потенціалу, а саме: здоров'я і довголіття, які вимірюються показником очікуваної тривалості життя при народженні; доступ до освіти, який вимірюється рівнем грамотності дорослого населення і сукупним валовим коефіцієнтом охоплення освітою; гідний рівень життя, який вимірюється величиною ВВП на душу населення в доларах США за

паритетом купівельної спроможності (ПКС) [46].

Вибір даних показників не випадковий, оскільки трудовий потенціал суспільства збільшується за рахунок скорочення захворюваності та травматизму, що призводить до збільшення чисельності робочої сили і розширення масштабів трудової діяльності для реалізації економічної активності та добробуту населення країни. Поліпшення здоров'я населення розглядається як важливий фактор фізичного розвитку, підвищення працездатності і відповідно розширення можливостей для створення продуктів і послуг, накопичення знань та т.ін [63]. Збільшення тривалості життя і накопичені знання надають позитивний ефект на формування людського капіталу, збільшують термін окупності людського капіталу. Підвищення рівня освіти як окремої людини, так і населення в цілому істотно впливає на якість людського капіталу - основного фактору примноження багатства суспільства - і зумовлює зростання суспільної продуктивності праці. Рівень освіти характеризує накопичений освітній, трудовий, науковий, інтелектуальний і творчий потенціал, складаючи фонд сукупних знань і умінь - духовне багатство суспільства [60, с. 53].

В цілому, ІРЛП враховує у собі більшість інтегрованих складових людського капіталу та досить адекватно характеризує суму накопиченого державою людського капіталу з узагальненою оцінкою соціального та економічного ефекту його використання. ІРЛП використовується для оцінки впливу економічної політики на якість життя населення, для зіставлення рівня соціально-економічного розвитку - для того, щоб визначити чи відноситься держава до відповідної категорії країн, а саме: розвинених; країн, що розвиваються або слаборозвинених країнам. Показники, які агрегуються в «індекс розвитку людського потенціалу» (ІРЛП), а сьогодні він модифікований в «індекс людського розвитку» (ІЛР), використовуються ООН та Світовим банком для зіставлення рівня розвитку різних країн і поділу їх на чотири категорії: «дуже високий» - позиції з 1-ї по 47-ю, «високий» - з 48-ї по 94-ю, «середній» - з 95-ї по 141-у і «низький» - останні

45 позицій [102]. Даний універсальний порівняльний вимірник введений в міжнародний політичний і науковий обіг Організацією Об'єднаних Націй в рамках підготовки світових доповідей про розвиток людини, що видаються Програмою розвитку ООН (ПРООН) з 1990 р [178].

Україну вперше включено до розрахунку HDI (ІЛР) у Звіт ПРООН з людського розвитку 1993 року (дод. Ж, К). Тоді, за розрахунками та моніторингом 1990-го року, вона посідала цілком пристойне 45-те місце, абсолютне значення зведеного індексу дорівнювало 0,844 й Україна була віднесена ПРООН до держав з високим рівнем людського розвитку [46]. З того часу її показники та рейтинг значно погіршилися. Найгірші їх значення зафіксовані в 1995 році (Доповідь 1998 року) – 102-ге місце. Головною причиною цього спаду стала глибока економічна криза 90-х років, хоча свій внесок зробили і зміни в методології обчислення ІЛР, а також розрахунку ВВП за паритетом купівельної спроможності. Кількість країн, для яких розраховується ІЛР, з часом також змінювалася. Після економічного відновлення, яке почалося 2000 року, в рейтингу України за ІЛР відбулося деяке покращення: з 80-го місця 2000 року вона піднялася до 77-го місця 2004 року. Незважаючи на таке просування, індекс України 2000–2004 років суттєво не покращився і підвищився лише на 2,5% [46]. За період 2005-2011 рр., Україна в середньому перебувала на 77-му місці серед 177-187 країн. Це відбулося, в першу чергу, за рахунок відносного погіршення порівняно з іншими країнами показника тривалості здорового життя і низьких темпів зростання ВВП на особу за ПКС. Зараз Україна перебуває серед держав із середнім рівнем людського розвитку [129].

Натомість за 2012 рік Україна покращила свої рейтингову позицію на три пункти, зайнявши 78-ме місце. Зазначимо, що в 2009 р. вона була на 85-му, а в 2006 р. – на 84-му місці. У 2012 р. серед країн пострадянського простору Україна випередила Азербайджан, Молдову, проте поступилася Білорусії, Росії, Латвії, Чеській Республіці, Польщі тощо. Загалом за даними звіту ПРООН Україна увійшла до групи країн з достатньо високим рівнем

людського розвитку. Це пояснюється тим, що хоча Україна за рівнем ВВП на душу населення значно поступається іншим країнам, проте оцінка освітнього фактору виявилася дещо вищою, ніж у Росії, Грузії, Молдови, проте нижчою за середньостатистичні світові показники.

В цілому, за останні 20 років загальне значення індексу людського розвитку України, за даними Програми розвитку ООН, тобто в період з 1990 по 2013 рік зросло на 4% - з 0,714 до 0,734 (рис. 2.5).

Проте показники ВВП і тривалості життя погіршуються і впливають на зниження загального ІРЛП і рейтинг України в цілому (дод. Л).

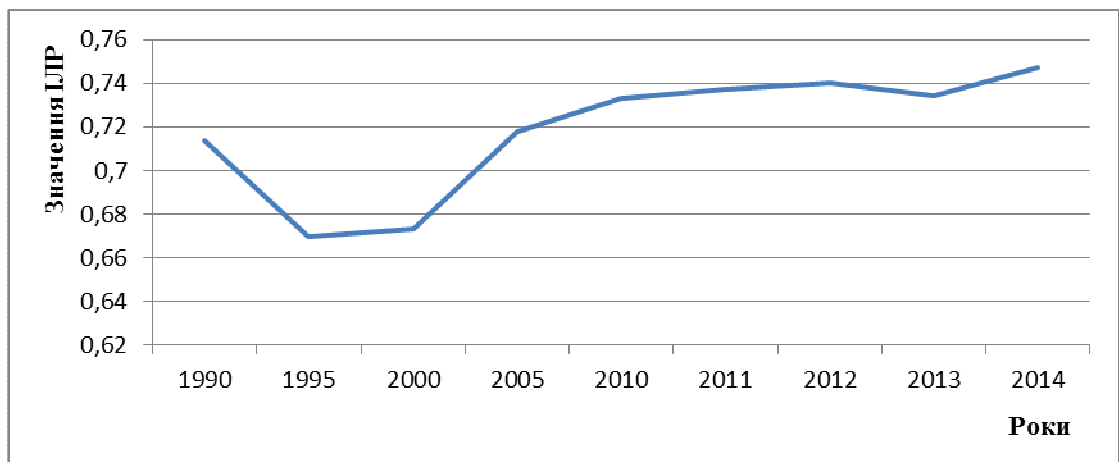


Рис. 2.5 Динаміка загального значення індексу людського розвитку України за 1990-2014 рр. [162]

Освітні показники є відносно високими, причому за індексом освіти населення Україна в рейтингу країн із середнім рівнем ІРЛП знаходиться на першому місці і на одному рівні з країнами з дуже високим рівнем ІРЛП. Таким чином, за даною методикою саме рівень ВВП і тривалості життя є тими показниками, які знижують ІРЛП України. Це відбувається у зв'язку з тим, що для України є характерним високий рівень безробіття, наявність значного сектору економіки з досить низьким рівнем доданої вартості. На тривалість життя окрім економічних факторів впливає також достатньо низький стан охорони здоров'я.

Зниження рівня фінансування з боку держави, низький рівень оплати праці, відсутність привабливих робочих місць і гідних умов праці призвели

до відтоку висококваліфікованих кадрів з України. У докризовий період, до 2008–2009 рр., майже третина загальної чисельності робочої сили була зарубіжними працівниками і, як наслідок, Україна відчувала значні економічні та соціальні збитки [5]. У період світової кризи відбулося скорочення робочих місць у Східній та Західній Європі і працівники повернулися назад в Україну, що різко підвищило рівень безробіття в країні.

Динаміка національних досягнень в розвитку людського потенціалу відображає прогрес, досягнутий за останні роки, і дозволяє побачити актуальні тенденції, що виникли в окремих державах. Для порівняння проаналізуємо індекси інших країн (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Рейтинг країн за Індексом людського розвитку за звітом ПРООН, 2013 р. [161]

Країна	Місце в рейтингу за ІЛР	Значення ІЛР	Очікувана тривалість життя при народженні, (роки) 2012 р.	Середня тривалість навчання в школі, (роки) 2012 р.	Очікувана тривалість навчання в школі, (роки) 2012 р.	Валовий національний дохід на душу населення (ПКС \$ 2011р.) 2013 р.
Норвегія	1	0,944	81,5	12,6	17,6	63,909
Австралія	2	0,933	82,5	12,8	19,6	41,524
Швейцарія	3	0,917	82,5	12,8	15,7	53,762
Нідерланди	4	0,915	81,0	11,9	17,9	42,397
США	5	0,9314	78,9	12,9	16,5	52,308
Німеччина	6	0,911	80,7	12,9	16,3	43,049
Нова Зеландія	7	0,910	81,1	12,5	19,4	32,569
Канада	8	0,902	81,5	12,3	15,9	41,887
Сінгапур	9	0,901	82,3	10,2	15,4	72,371
Данія	10	0,900	79,4	12,1	16,9	42,880
Польща	35	0,834	76,4	11,8	15,5	52,109
Латвія	48	0,810	72,2	11,5	15,5	22,186
Білорусь	53	0,786	69,9	11,5	15,7	16,403
Росія	57	0,778	68,0	11,7	14,0	22,617
Казахстан	70	0,757	66,5	10,4	15,0	19,441
Україна	83	0,734	68,5	11,3	15,1	8,215
Конго	186	0,338	50,0	3,1	9,7	0,333
Нігер	187	0,337	58,4	1,4	5,4	0,335

Згідно з «Доповіддю про людський розвиток – 2013» ПРООН, п'ятірка лідерів за досліджуваним індексом сформувалася у складі Норвегії – 0,944, Австралії – 0,933, Швейцарії – 0,914, Нідерландів – 0,915 та США – 0,914, а найгірші показники належать Демократичній республіці Конго (0,338) та Нігер (0,338). Загальне середнє значення цього індексу у світі в 2013 р. становило 0,702 [161].

Пострадянські країни потрапили переважно в категорію "країни з високим рівнем розвитку людського потенціалу". Найкращі показники в прибалтійських країнах, які є членами ЄС. Наприклад, в Естонії він становить 0,840, не з членів ЄС найкращий індекс належить Білорусії – 0,786, найгірші показники у Таджикистану та Киргизії. Україні дісталось 83 місце, випередила нас Перу з індексом 0,737, а позаду з числа країн Європи лишилися лише Молдова та Боснія і Герцеговина з індексами 0,663 та 0,730.

Рейтинг України за ІЛР, як свідчать дані табл. 2.8, в порівнянні з іншими країнами світу та пострадянського простору має тенденцію до погіршення. На момент набуття Україною незалежності, індекс людського розвитку був вищий, а ніж європейський та центральноазійський (0,714 проти 0,701), а на даний час (за даними звіту ПРООН за 2013 рік) він нижчий на 0,43 (0,734 проти 0,787).

В Україні з 1990 по 2000 рр. відбулися деструктивні економічні та соціальні процеси, які негативно відбилися на показниках індексу розвитку людського потенціалу (табл. 2.8).

Перше десятиріччя незалежності з числа усіх пострадянських республік наша країна пережила найбільш болісно. ІЛР лише за 10 років обвалився з показника 0,714 до 0,673 - «перебудова», інфляції, розрив міжгалузевих зв'язків, спад промислового виробництва та безробіття в статистичних показниках чітко дали про себе знати. Інтерес викликає досвід інших країн. Наприклад, Естонія та Росія, як бачимо мали однакові стартові позиції (0,730 та 0,729 відповідно), однак модель управління державою обрана прибалтами

Динаміка Індексу людського розвитку в країнах Європи, Центральної Азії та СНГ в 1990-2013 р. [161]

Країни	Роки								
	1990	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014
1. 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	0,757	0,757
8. Азербайджан	...	0,639	0,686	0,724	0,743	0,743	0,745	0,747	0,751
9. Україна	0,714	0,673	0,718	0,729	0,733	0,737	0,740	0,734	0,747
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 якісному плані кардинально відрізнялася від України та Росії. Це відразу позначилося на Індексі людського розвитку, який зріс за перше десятиліття до 0,776, а за наступні 5 років з показником 0,821 Естонія перетнула межу категорії дуже високого Індeksu розвитку людського потенціалу. А у 2013 р. ІЛР в Естонії зафіксований на максимальному рівні (0,840) для пострадянських країн.

Литва, Латвія та Білорусь за звітністю ПРООН також прогресують. Так, Білорусь зробила значний стрибок з 2005 до 2013 р., з показника 0,725 до 0,786. При цьому криза 2009 р. на економіці нашої сусідки взагалі не позначилася. Зважаючи на динаміку розвитку, Білорусь сьогодні досягла дуже високого показника ІЛР (0,786), який залишилося практично незмінним останні три роки.

Щодо нашої країни, то незважаючи на відносний ріст індексів у 2009-2013 рр., динаміка рейтингу навпаки погіршилася. У 2010 році Україні належала 69-та позиція, у 2011 – 76-та з показником 0,737, а в минулому році 83-тя з показником 0,734. За критеріями досліджуваного індексу в нашої країни найкращий стан справ з освітою та грамотністю – 0,860 (29 місце у світі), помітно гірші зі здоров'ям та довголіттям – 0,760, а найгірший стан з рівнем життя (економічним розвитком) – 0,615 [161].

Найвищий наш показник – рівень освіти позитивно впливає на імідж країни, адже за світовим рейтингом грамотності ми знаходимося на 29 місці, проте економічні показники, які визначають рівень життя населення (0,615 - Україна, для порівняння в нашої сусідки Білорусії – 0,723), негативно позначаються на індексі розвитку людського потенціалу, відкидаючи нашу державу в рейтингу до середньостатистичних показників латиноамериканських держав.

Зважаючи на негативну динаміку рейтингу серед країн світу за досліджуваним індексом (2010 р. - 69 місце, 2013 р. - 83 місце), стає зрозумілим,

що за умови погіршення якості освіти (доступності), збереження сучасного стану економіки та медицини – наша країна географічно знаходячись в Європі надалі поступатиметься у світових рейтингах країнам з менш розвинених частин світу.

Таким чином, нині Україна поступається за рівнем людського розвитку країнам ОЕСР, Центральної та Східної Європи, прибалтійським країнам, Російській Федерації, Білорусі та Казахстану, багатьом державам Латинської Америки та Карибів (Аргентині, Чилі, Уругваю, Кубі, Мексиці, Панамі, Бразилії, Колумбії, Венесуелі, іншим) та багатьом Арабським країнам (Кувейту, Бахрейну, Катару, ОАЕ, Оману, Лівії, Саудівській Аравії). Ці держави за міжнародною класифікацією вважаються такими, що розвиваються, зокрема, спільною для них проблемою є доступність освіти та медичних послуг для широких верств населення – сфера, у якій Україна начебто має міцні позиції [162]. Отже, з метою визначення причин низького рейтингу України необхідно проаналізувати її позиції за окремих складових людського розвитку.

Одним з основних показників економічного розвитку країни є валовий національний дохід (Gross National Income - GNI). Цей показник вперше було введено у доповіді ПРООН в 2010 році. Майже для всіх країн світу за економічним змістом він максимум на 1-2% відрізняється від величин більш звичного для нас показника ВВП і використовується переважно Світовим банком, розрахунки якого і запозичені для доповіді [102]. За методологією Світового банку всі країни класифікуються за показником валового національного доходу на душу населення на категорії: країни з високим рівнем доходу на душу населення (від 12 616 дол. і вище); країни з середнім рівнем доходу на душу населення (від 1 036 дол. до 12 615); країни з низьким рівнем доходу на душу населення (від 1 035 дол. та нижче) [102].

Найвищий ВНД на одну особу як у 2011р., так і у 2012р. – був у Монако (183 150 дол. – 2011р., 186 950 дол. – 2012р.) і Ліхтенштейні (137 070 дол. –

2011р., 136 770 дол. – 2012р.). Україна за цим індексом у 2011 р. посідала лише 100-те місце і його рівень був на 39% нижчий від середньосвітового, тобто індекс ВНД становив 0,591 бали, валовий національний дохід на душу населення становив 6175 доларів. У 2012 р. Україна в світовому рейтингу за розміром ВНД на душу населення перемістилась на 120-те місце. Індекс ВНД на душу населення часто розглядається як індекс рівня життя та добробуту в країні, при цьому не враховуються такі фактори як: рівень нерівності розподілу доходів між громадянами країни; вплив виробництва на навколишнє середовище; поза ринкову діяльність домашніх господарств; обсяги тіньового сектору економіки; зміни фонду вільного часу та цінність цього фонду для розвитку людини. Як зазначається у Доповіді про людський розвиток 2013 «Піднесення Півдня: людський прогрес у багатоманітному світі», в перше за багато століть Південь перетворився на рушійну силу економічного зростання та соціальних змін. Китай та Індія подвоїли дохід на душу населення за менш ніж 20 років – це вдвічі швидше аніж під час Промислової революції у Європі та Північній Америці. У Доповіді також прогнозується, що до 2020 року сукупний дохід трьох провідних економік Півдня – Китаю, Індії та Бразилії – перевершить сукупне виробництво США, Німеччини, Великої Британії, Франції, Італії та Канади, а до 2050 року на частку Китаю, Індії та Бразилії разом узятих припадатиме рівно 40% всього світового обсягу виробництва, що значно перевищує прогнозований сукупний обсяг виробництва нинішньої Великої сімки (G7) [102].

Згідно з дослідженням європейських науковців, середня тривалість життя при народженні в Україні в 2011 р. становила 68,5 років, що визначало 123-є місце в світовому рейтингу. За наведеними у доповіді ПРООН даними, у 2012 р. тривалість життя в Україні становила тільки 68,8 року і була навіть меншою за середню по світу (70,1 року), перебуваючи в рейтингу разом із Монголією на 122–123-му місці після Непалу, Бангладеш, Фіджі і Мікронезії, нижчий цей

показник тільки в Індії – 65,8 року та Казахстані – 67,4. Фактично ж тривалість життя при народженні в Україні в останні роки підвищилася з 68,3 року в 2008–2009 рр. до 68,5 – у 2013-му. Найвищі показники тривалості життя в Японії – 83,6 року, по країнам з високим рівнем розвитку середній показник очікуваної тривалості життя при народженні він складає 73,4 років, а по країнам Європи та Центральної Азії – 71,5 року. За світовим рейтингом тривалість життя 80 років і вище спостерігається у 24 країнах, між 75 і 80 – у 34, між 70 і 75 роками – у 55 країнах [121].

Індекс освіченості українців рівний 0,858 бали, тобто 99,7% українців є освіченими, про що свідчить відповідний показник. Україна за даним показником в світовому рейтингу займає 9-ту позицію. Середня тривалість навчання в Україні становить 11,3 роки, а лідером за тривалістю навчання є Норвегія – 12,6 років [161]. Середній показник тривалості навчання по країнам з дуже високим рівнем розвитку складає 11,3 роки, по країнам з високим рівнем розвитку – 8,8 року, по країнам Європи та Центральної Азії – 10,4 року. За результатами рейтингу ПРООН, Україна має доволі сильну систему вищої освіти, тобто за показником вступу до вищих навчальних закладів країна займає 10 місце у світі, за якістю навчання – 70 місце, за якістю навчання з точних наук (математичних та природничих наук) – 34 місце в світі.

Крім того, на нашу думку, слід звернути увагу, що у 2012 р. загальне зниження ІЛР в Україні з урахуванням нерівності складало 9,2% (з 0,740 до 0,672). Іншими словами, розрив між багатими й бідними в Україні, різниця між можливістю доступу до якісної освіти, медицини – досить велика через те, що доходи на душу населення все ще низькі. Тобто за межею бідності перебуває близько 26,4% населення і живе бідно та недовго. Однак, попри низку проблем, завдяки високому рівню освіти Україна посідає доволі непогану позицію і входить до групи країн із високим рівнем розвитку людського потенціалу. Середня втрата через нерівність світового індексу людського розвитку складає

23,3%, для країн з високим ІЛР – становить 20,6%, а для Європи та Центральної Азії – 12,9%. За даними ООН у 2012 році, співвідношення між доходами 20% найбагатших і 20% найбідніших груп населення в Україні складало 3,8%, в Польщі – 5,5%, Росії – 7,3%, США – 8,4%, Бразилії – 20,6%, що перевищує значення квінтельного коефіцієнта національної економіки (рис. 2.6).

Для уточнення порівняльних характеристик експертами ООН було використано коефіцієнт Джині - показник, що характеризує ступінь відхилення фактичного розподілу доходів домогосподарств окремої країни від абсолютної рівності. В Україні коефіцієнт Джині рівний 26,4, що трохи вище за Швецію (25) та Норвегію (25,8), але нижчий ніж у Польщі (34,1), Росії (40,1), США(40,8) [178]. Тобто, на фоні зазначених країн Україна виглядає країною з достатньо високою економічною рівністю.

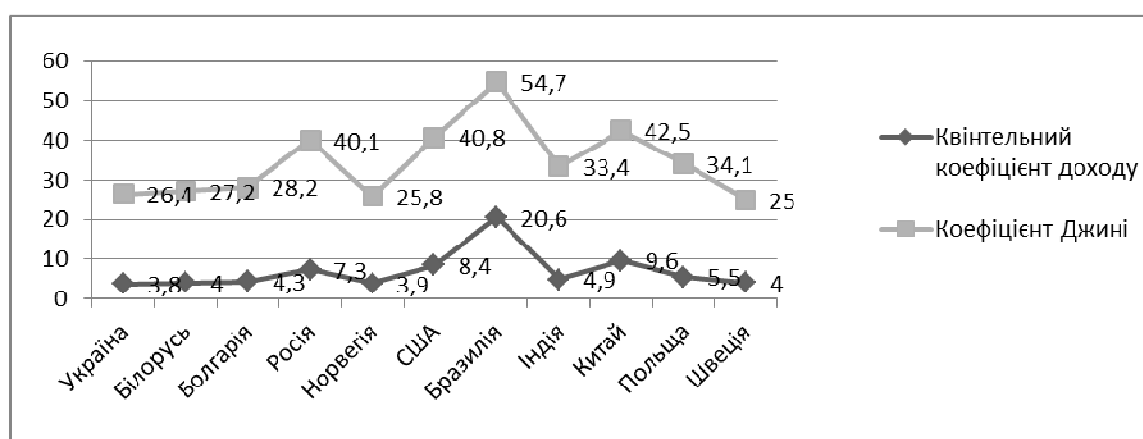


Рис. 2.6. Показники нерівності за доходами в окремих країнах [102]

На думку експертів, Україна належить до країн зі значними масштабами розшарування населення за доходами. Загальну нерівність породжує 5-15% населення країни з високими доходами, а решта населення диференційована за доходами відносно рівномірно. Значне розшарування населення за доходами викликає соціальне напруження в суспільстві, може стати перешкодою сталого розвитку та знижує ефективність зусиль у боротьбі з бідністю [122].

Поглиблення нерівності в доходах населення виступає результатом

економічного розвитку країни. Проте все ж найбільш нерівномірно розподілені не доходи, а активи, якими володіє людина. Приблизно 40% усіх активів світу належать 1% найбагатших людей, 10% найбагатших володіють 85% усіх активів, а 50% населення володіє менш ніж 1%. Якщо «коефіцієнт Джині», розрахований по доходах для світу є рівним приблизно 60, то при розрахунку багатства цей показник дорівнює, згідно з розрахунками аналітиків Credit Suisse, 88,1. Різниця майже в півтора рази. На рівні окремих країн – особливо, європейських, з їхнім соціальним захистом та високим рівнем перерозподілу доходів – це співвідношення може бути значно більшим [37]. Основна економічна проблема нерівності за умов недосконалого ринку капіталу полягає у звуженні інвестиційних можливостей та зниженні стимулів до інвестування, що негативно впливає на економіку країни, а також високий ступінь нерівності може призвести до макроекономічного дисбалансу [37].

Сталий розвиток економіки будь-якої країни світу потребує відповідних на те умов, і участь державних органів в їхньому створенні відіграє значну роль. Економіка України за останні роки скоріше перебувала в процесі стагнації, ніж розвитку. В останні роки в країні скорочується ВВП, збільшується дефіцит бюджету, скорочуються золотовалютні запаси, зростає внутрішній та зовнішній державний борг, посилюються інфляційні процеси.

В сучасних умовах макроекономічної нестабільності важливим фактором зміцнення держави є рівень економічної свободи, який віддзеркалює напрями посилення діяльності держави в області економіки та управління, «лібералізації економічних відносин». Така діяльність держави формує простір для еволюційних перетворень, модернізації економіки та суспільства, інновацій, призводить до поширення конкурентного середовища, тобто створює передумови для сталого розвитку країни, основною метою чого постає добробут населення.

Економічна свобода – це фундаментальне право кожної людини

контролювати свою власну працю і власність [49]. В економічно вільному суспільстві індивідууми вільні самі обирати будь-який спосіб роботи, виробництва і споживання, а також інвестування. Така свобода повинна не обмежуватися, а навпаки охоронятися державою. В економічно вільних суспільствах уряди дозволяють трудовим ресурсам, капіталу і товарам вільно переміщуватися і утримуються від застосування заходів або обмежень свободи вище рівня, необхідного для забезпечення і захисту власне свободи [49].

Дослідження загальновідомого індексу економічної свободи відображають взаємозв'язок між економічною свободою і соціально-економічними благами, такими як дохід на душу населення, темпи економічного зростання, розвиток людського капіталу, демократія, боротьба з бідністю і захист довкілля.

Індекс економічної свободи (*Index of Economic Freedom*) – показник, який розраховується для більшості країн світу з 1995 р. та безпосередньо впливає на розвиток підприємництва і притоку інвестицій в економіку країну. Індекс економічної свободи оцінює та порівнює обмеження і перешкоди на шляху економічної діяльності в країні. Логіка Індексу базується на ідеї А. Сміта, згідно з якою добробут країни залежить від ступеня свободи ринку і свободи економічної діяльності в ній [119]. З точки зору цінностей Індексу, максимальна економічна свобода або мінімум обмежень для бізнесу сприяють зростанню продуктивності в країні і відповідно зростанню добробуту її громадян. Аналіз Індексу економічної свободи дає можливість визначити перешкоди і проблемні місця, які створює держава і які за умови обмеження свободи економічної діяльності стримують економічне зростання в країні [49].

Індекс економічної свободи базується на 10-ти індексах, які оцінюються за шкалою від 0 до 100. Субіндекси оцінюють: свободу бізнесу, свободу торгівлі, податкову свободу, державні витрати, грошову свободу, свободу інвестицій, фінансову свободу, захист прав власності, свободу від корупції,

свободу трудових стосунків. Вага кожного з 10 факторів вважається однаковою, через це загальний індекс являє собою середнє арифметичне від показників. Усі країни за цим індексом діляться на такі групи: вільні – з показником 80-100; в основному вільні – з показником 70-79,9; помірно вільні – з показником 60-69,9; в основному не вільні – з показником 50-59,9; деспотичні – з показником 0-49,9 [168].

Починаючи з 1995 р., Україна була серед перших країн, за якими здійснювався аналіз Індексу економічних свобод. Впродовж 10 останніх років показник Індексу в Україні демонструє тенденцію до стабільного падіння: з 2005 по 2014 рік Україна втратила 57 місць у рейтингу [49]. Індекс за цей час знизився на 6,5 балів (2005 р. – 55,8 балів, 2014 р. – 49,3 бали). При цьому середній показник по всіх країнах світу майже не змінився (близько 60 балів). Починаючи з 2009 р., Україна стабільно відноситься до категорії деспотичних держав, в якій не відбуваються ключових перетворень (менше 49,9 балів).

У 2014 р. Україні належить 155-та позиція серед 186 країн світу з показником індексу – 49,3 (рис. 2.7), а нашими сусідами стали африканська країна Лесото (за відповідним показником індексу – 154-те місце) та острова Карибського басейну Гаїті (156-те місце). Серед країн Європи Україна отримала найнижчий показник – 43 місце, а найкращі умови для розвитку економіки серед європейських країн в Швейцарії – 81,6, і це четверта рейтингова позиція в світі. Лідерство за даним рейтингом належить Гонг-Конгу, найгірші справи з економічними свободами у Північній Кореї.

Серед десяти складових Індексу економічних свобод в Україні позитивну динаміку проявили три, а шість – негативну. Найнижчі показники України зафіксовано за п'ятьма під-індексами, за яким встановлено наступні значення: рівень корупції – 21,94; умови ведення бізнесу – 59,8; захист трудових прав – 49,77; інвестиційного клімату – 20; фінансового регулювання – 30.

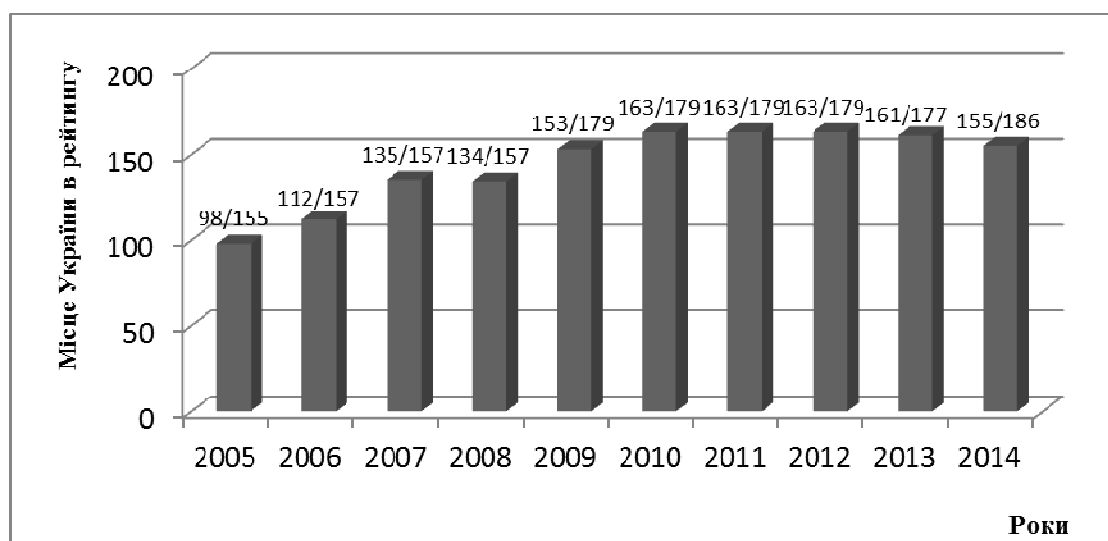


Рис. 2.7. Динаміка рейтингової позиції України за індексом економічної свободи, 2005-2014 рр. [49]

Лише за індексом регулювання цін нашій країні з чотирьох наведених країн-сусідів належить найкращий показник – 78,74. Найбільші зрушення в порівнянні з показниками 2005 року зафіксовані за критерієм обмежень в міжнародній торгівлі (+10), також в незначній мірі поліпшилися індекси умов ведення бізнесу та регулювання цін. Серед індексів, які зазнали погіршення показників: рівень корупції, захист трудових прав, податкове навантаження, інвестиційний клімат, фінансове регулювання, а найгірша динаміка (- 41,1) характерна для рівня бюджетних витрат.

Динаміка Індексу серед вибірково обраних країн колишнього СРСР демонструє високі позиції Грузії, 2 місце займає Молдова, далі Росія і на останньому місці Україна, яка демонструє стабільні темпи зниження позицій протягом 2006-2013 рр. (рис. 2.8).

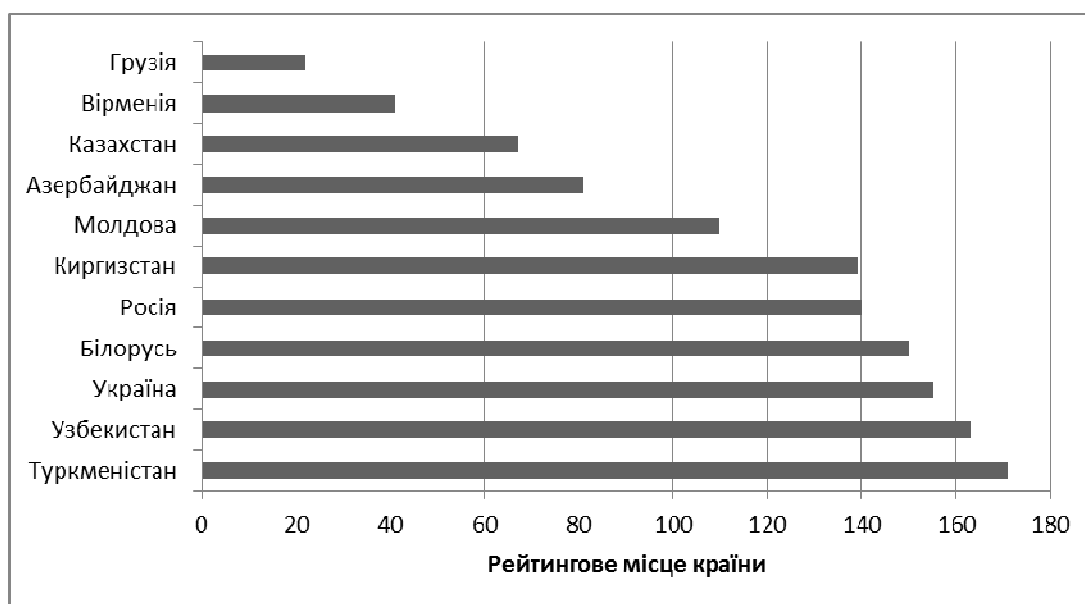


Рис. 2.8. Позиція України в рейтингу країн Європи та СНД за індексом економічної свободи , 2014 рр. [168]

Проведений нами аналіз індексу економічних свобод за 2014 р., засвідчив одні з найгірших умов для розвитку економіки в Україні серед країн Європи та більшості пострадянських країн. Динаміка показників говорить про погіршення умов в порівнянні з 2005 р., особливо це стосується інвестиційного клімату, рівня корупції, де Україні традиційно належать одні з найнижчих рейтингів у світі, 168 та 152 місце відповідно. Аналогічні показники за критерієм рівня корупції належать центральноафриканським державам-сусідкам Камерун, а інвестиційного клімату – Конго.

На нашу думку, справедливим є висновок окремих експертів, які радять поліпшити в країні ситуацію з економічною свободою та пріоритетними зонами уваги визначають наступні: збільшення прозорості й ефективності дій чиновників у сфері інвестиційної політики; пом'якшення обмежень для іноземних інвесторів на купівлю землі; проведення заходів, спрямованих на збільшення мобільності капіталу; боротьба з корупцією.

Таким чином, сьогодні, на жаль, доводиться констатувати, що в

міжнародних рейтингах, які відображають стан розвитку людського потенціалу, експерти розміщують Україну серед країн із середнім рівнем розвитку, в основному в другій половині загальних рейтингових списків. У результаті проведених нами досліджень можемо констатувати, що основними причинами нестабільного розвитку нашої країни виявилися причини економічного характеру. Проте це має негативний вплив й на соціальні наслідки повноцінного відтворення людського капіталу в Україні, які є суспільно значимими.

Серед суспільно значимих показників виміру ефективності людського капіталу в напрямку розвитку людського потенціалу виокремлюють характеристики суспільного добробуту та вимірюють їх за допомогою індексів якості життя та щастя.

Індекс якості життя (*The Quality of Life Index*) є комбінованим показником, який вимірює досягнення країн світу з точки зору їх здатності забезпечити своєму населенню добробуту та його культурний розвиток. Його розраховують за методикою британського дослідницького центру *The Economist Intelligence Unit* (аналітичний підрозділ британського журналу *The Economist*), заснованою на комбінації статистичних даних і результатів опитувань громадської думки. Дослідження було розпочато в 2005 р. і охопило 111 країн, для яких на той момент були достовірні статистичні дані. Індекс якості життя вимірює результати суб'єктивної задоволеності життям громадян різних країн світу у співвідношенні їх з об'єктивними показниками соціально-економічного благополуччя жителів країн, що взяли участь у дослідженні. Індекс складається на основі статистичного аналізу дев'яти ключових показників, що відображають різні аспекти якості життя населення (охорону здоров'я, інститут сім'ї, активність громадян, рівень політичної стабільності і безпеки, клімат і географічне положення країни, стан ринку праці, політичну свободу в країні, гендерну рівність). За кожною групою показників експертами виставляється оцінка в балах – від 1 до 10 (з використанням тисячних часток). Чим більше

балів, тим вище оцінюється країна за кожним із критеріїв. Якість життя розглядається в кожній країні за 9-ма категоріями і оцінюється за шкалою від 0 до 100 (де 0 – результат найгірший, 100 – найкращий). У підсумковому рейтингу визначається питома вага кожного індексу. Вагу кожної категорії експерти визначають так: прожитковий мінімум (1 показник) – 20 %; культура і дозвілля (5 показників) – 10 %; економіка (6 показників) – 15 %; навколишнє середовище (4 показники) – 5 %; цивільна і політична свобода (1 опитування) – 10 %, здоров'я (7 показників) – 10 %; інфраструктура (2 показники) – 10 %, умови життя (3 показники) – 10 %; клімат (3 показники) – 10 % [83].

За результатами глобального дослідження 2005 р. і супровідного рейтингу країн світу за показником *The Quality of Life Index* (за версією *The Economist Intelligence Unit*) Україна посіла 98-ме місце серед 111 країн. Лідерами рейтингу є Ірландія, Швейцарія, Норвегія. Замикають рейтинг Танзанія, Гаїті та Зімбабве. У світовому рейтингу за індексом якості життя *The Quality of Life Index* за версією журналу *The International Living* 2011 р. Україна посіла 73-тє місце серед 192 країн світу. Лідерами рейтингу стали США, Нова Зеландія, Мальта. Замикають рейтинг Ємен, Чад і Сомалі.

Крім того, науковий та практичний інтерес викликає оцінка «реального» добробуту націй, яка здійснюється за визначенням міжнародного Індексу щастя Міжнародною організацією «Нова Економічна Фундація» (*New Economics Foundation*), починаючи з 2006 р. та оприлюднюється в щорічному звіті.

Всесвітній Індекс щастя (*Happy Planet Index*) – комбінований показник, який дозволяє оцінити добробут населення 151 країни. На відміну від показника ВВП на душу населення, Всесвітній індекс щастя дозволяє визначити суб'єктивне ставлення населення до умов життя в країні, які впливають на ступінь реалізації людського потенціалу. Індекс розраховується за трьома критеріями: 1) суб'єктивна задоволеність життям (максимальна оцінка – 10 балів); 2) очікувана середня тривалість життя та 3) «екологічний слід»

(«екологічне навантаження») – ступінь впливу людини на навколишнє середовище, що відображає інтенсивність споживання людством природних ресурсів).

У 2012 р. рейтинг міжнародного Індексу щастя очолила Коста-Ріка, переважна більшість країн Центрально-Американського регіону також мають високі показники, а найгірший стан зі «щастям» у Ботсвани, як і у більшості держав на території Африканського континенту. Нашій країні дісталось 100-те місце серед 151 країн світу, яке ми поділили з Суданом, адже показники індексів у нас однакові, по 37,6 балів [83].

Суб'єктивний показник задоволеності життям – вагомий компонент досліджуваного індексу, який виражає особисте задоволення рівнем життя серед громадян країн світу. В лідерах даного критерію – європейські країни та розвинені країни світу, останні сходинки належать африканським країнам. За розглянутою складовою Данія очолила рейтинг, а найгірша задоволеність життя в африканській країні Того, нашій державі дісталася 82 позиція з 5,1 балів, з числа сусідів у Росії показник кращий – 5,5(69), а в Румунії гірший – 4,9(92) [83].

Найвищі показники Всесвітнього індексу щастя за критерієм «суб'єктивна задоволеність життям» мають, здебільшого, найбільш конкурентоспроможні країни – Данія, Канада, Норвегія, Швейцарія, Швеція, Нідерланди, Австралія тощо. Аналогічні результати дає порівняння країн за субіндексом «очікувана середня тривалість життя».

У всесвітньому індексі щастя за 2012 р. показник тривалість життя населення варіюється від 47,8 років у Сьєрра-Леоне до 83,4 років у Японії. На середній вік населення, який у світі становить 69,9 років, впливає маса складових, серед яких: війни, епідемії, спосіб життя, харчування, медичне забезпечення та ін. Найбільшими довгожителами на планеті, окрім японців є

мешканці Гон-Конгу, швейцарці, італійці, ісландці, мешканці Австралії та Ізраїлю. Найкоротше життя у африканських країнах та Афганістані [83]. Таким чином, від фактору людського щастя залежить здоров'я, тривалість життя людини, а відповідно продуктивність праці. Тобто виникає об'єктивна необхідність за допомогою соціально-економічної політики забезпечити не лише кількісних показників економічного зростання, а й якісних, що дозволять підвищити рівень добробуту населення України.

Стабільність розвитку національної економіки, що є запорукою добробуту населення країни та людського розвитку, визначається рівнем людського капіталу та ефективністю його використання. Людський капітал є важливим фактором розвитку виробництва та економіки. Його якість - це один з основних критеріїв в бізнесі і ключове питання при прийнятті інвестиційних рішень. Людський капітал відіграє одну з провідних ролей у формуванні конкурентоспроможності економіки України, а збереження і примноження її потенціалу має стати пріоритетним завданням державної політики. Саме це зможе допомогти економіці України вийти із затяжної рецесії, в якій вона зараз знаходиться.

2.3 Моделювання впливу складових людського капіталу на інноваційний розвиток економіки країни

У сучасних умовах людський капітал є домінуючим фактором розвитку національної економіки, оскільки він визначає темп і рівень економічного зростання та соціального розвитку. Інновації стають стратегічним фактором економічного зростання, впливають на структуру суспільного виробництва, зміни організації праці, якість життя населення, динаміку конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення національної

безпеки. Країни, що найбільше інвестують в науку, дослідження та інновації – це найбагатші та найуспішніші країни світу (рис. 2.9).

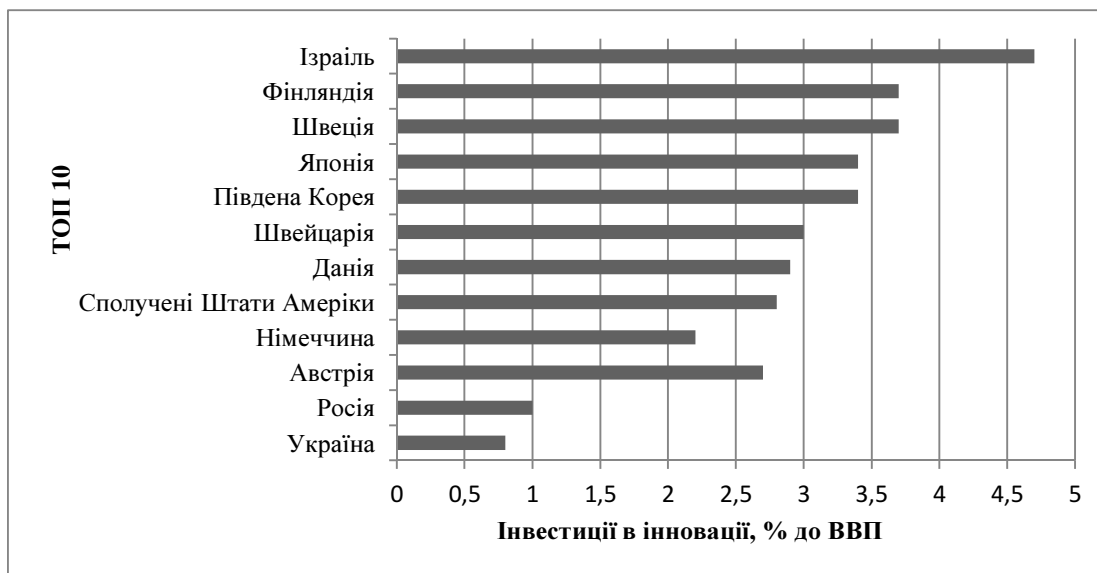


Рис. 2.9. Інвестування інновацій в країнах світу, 2014 р. [157]

У сучасних умовах конкурентні переваги економіки і можливості її модернізації в значній мірі пов'язані з накопиченим і реалізованим людським капіталом. Саме люди з їх освітою, кваліфікацій та досвідом формують межі та можливості технологічної, економічної і соціальної модернізації суспільства, що дозволяє скоротити відставання від економічно розвинених держав і забезпечити регіональне лідерство. В той же час, в Україні людському капіталу як фактору інноваційного розвитку приділяється незначна увага.

Отже, головною метою інноваційного розвитку національної економіки є повноцінне використання людського капіталу для отримання максимального економічного ефекту від впровадження інновацій, перетворених на товар, винахід та ідеї. Проте можна стверджувати, що в даний час в Україні ефективної державної інноваційної політики не існує. Разом з тим інтелект і знання є одним з головних резервів країни, причому єдиним відновлюваним ресурсом. Для його застосування у країні є головне - це освічені кадри та наука,

але, на жаль, вони практично не використовуються, тому що немає внутрішнього попиту на інтелект і нове знання, немає інфраструктури, яка цей попит забезпечить [157].

У країнах членах Організації економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР) інвестиції в знання зростають швидше, ніж інвестиції в основні фонди [157]. За оцінками експертів у промислово розвинених країнах ще у 2010 р. приблизно 40% загального обсягу промислової продукції створювалося на базі знань, а успіх національної економіки визначається ефективністю в накопиченні й використанні знань і технологій (табл. 2.9). Вкладення в знання, створення мереж знань є ключовими факторами розвитку нововведень, а їх поширення – джерелом зростання продуктивності й конкурентоспроможності економіки [140].

Таблиця 2.9

**Критичні показники розвитку національної економіки:
інноваційна складова [157]**

Показники	Граничний рівень	Україна	Промислово розвинені країни
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%

Інноваційні процеси в економіці України не набули вагомих масштабів, кількість підприємств, що впроваджують інновації, зменшується з кожним роком і становить зараз 16–17%, що менше в 3–4 рази, ніж в інноваційно розвинутих економіках [124]. Наукоємність промислового виробництва знаходиться на рівні 0,3%, що на порядок менше від світового рівня [124]. При цьому майже третина коштів, що витрачаються на інноваційну діяльність, припадає на закупівлю обладнання, в той час як на придбання прав на нову інтелектуальну власність або на проведення НДДКР витрати на порядок менші. Майже половина з інноваційних підприємств взагалі не фінансують проведення в інтересах свого виробництва наукових досліджень.

За останні 15 років в Україні спостерігається зменшення масштабів інноваційної діяльності, динаміку якої можна простежити в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Інноваційна активність українських підприємств за 2000-2014 рр. [124]

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	Загальна сума витрат, млн. грн.
2000	18,0	1760,1
2001	16,5	1979,4
2002	18,0	3018,3
2003	15,1	3059,8
2004	13,7	4534,6
2005	11,9	5751,6
2006	11,2	6160,0
2007	14,2	10850,9
2008	13,0	11994,2
2009	12,8	7949,9
2010	13,8	8045,5
2011	16,2	14333,9
2012	17,4	11480,6
2013	16,8	9562,6
2014	16,1	7695,9

Недостатньо оптимістичними є дані Державної служби статистики України про інноваційну діяльність в країні за 2000 – 2014 рр., а саме: з 1,36 до 0,77% скоротилась питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП; з 18,0 до 16,1% – частка підприємств, що займалися інноваціями; з 14,8 до 12,1% – питома вага підприємств, що впроваджували інновації; з 15323 до 3661 найменувань – число найменувань освоєних виробництв інноваційних видів продукції; з 6,8 до 2,5 – питома вага реалізованої інноваційної продукції. Проте з 1403 до 2510 зросла кількість впроваджених нових технологічних процесів, а також з 1760,1 до 7695,9 млн. грн. – збільшилась загальна сума фінансування інноваційної діяльності [97].

Протягом 2005–2014 рр. інноваційний розвиток України відзначався нестабільністю. У докризовий період рівень інноваційної активності підприємств був найвищим у 2007 р. Кількість промислових підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, у 2007 р. порівняно з 2005 р. збільшилася на 23,3%, їхня частка в загальній кількості промислових підприємств – до 14,2% (з 11,9%). Кількість підприємств, що впроваджували інновації, зросла на 40,2%, їх частка – до 11,5% (з 8,2%). Хоча з 2009 року спостерігається незначне підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств. На стан інноваційної сфери мала руйнівний вплив світова фінансово-економічна криза 2008–2009 рр. і в цей період показники інноваційної активності мали переважно низхідну динаміку. Рівень інноваційної активності підприємств у 2014 р. досяг 16,1% (у 2013 р. – 16,8%). Водночас, незважаючи на певну позитивну динаміку, в Україні показники інноваційного розвитку відстають від аналогічних світових значень. Так, у провідних країнах – США, Японії, Німеччині та Франції – частка інноваційно активних підприємств коливається в межах 70–80% [12, с. 35-37]; у країнах ЄС-27 частка підприємств, що впроваджують інновації, вчетверо більша, ніж в Україні. Обсяги витрат на інноваційну діяльність у 2014 р. порівняно з 2005 р. зросли в 1,5 рази. У 2014 р. підприємства витратили на

інновації 7,7 млрд. грн., понад дві третини яких – на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення і лише 15,9% – на виконання науково-дослідних робіт. Наслідком недовикористання людського капіталу в Україні стало формування моделі економіки, яка побудована переважно на низькотехнологічних галузях та укладах, поглиблення у промисловому комплексі тенденції домінування виробництв із низькою наукоємністю. Так, у 2014 р. частка інноваційної продукції в реалізованій промисловій продукції становила 2,5% (у 2005 р. – 6,5%), частка експорту інноваційної продукції в реалізованій інноваційній продукції – 38,6 % (у 2005 р. – 50%). У загальному обсязі реалізованої інноваційної продукції нова для українського ринку продукція становила 40%, тоді як решту 60% – реалізація продукції, нової для окремих підприємств [97].

У 2014 р. в Україні інноваціями займалося лише 16,1% підприємств, упроваджувало інновації – 12,1%. Понад три чверті інноваційно активних промислових підприємств займалися впровадженням інновацій (або 12,9% обстежених промислових) – це на 4,3% менше, ніж у 2013 р. У найбільш інноваційно активних країнах Європи (Німеччині, Бельгії, Португалії, Ірландії) ці показники в 3,5-5 разів вищі, а в найменш інноваційно активних (Польщі, Литві, Болгарії, Латвії) – удвічі вищі, ніж в Україні [123].

Структуру джерел фінансування інноваційної діяльності в Україні відображено в табл. 2.11. Результати проведеного аналізу джерел фінансування інноваційної діяльності свідчать, що протягом 2000-2014 рр. основним джерелом фінансування були власні кошти підприємств, обсяг яких набрав максимального значення в докризовий 2007 р. і становив майже 8 млрд. грн.

За даними Державної служби статистики, до 2014 р. цей показник так і не повернувся до показника 2007 р. В той же час, світова практика свідчить, що для фінансування інвестицій в інноваційну діяльність широко застосовуються саме позикові засоби, а не власні кошти підприємств. В Україні обсяги

іноземних інвестицій у 2014 р. різко скоротилися. Як наслідок, обсяги фінансування інновацій за рахунок іноземних інвестицій зменшились в порівнянні з 2010 р. на 94%. В середньому на цей вид фінансових джерел припадало близько 1,9% від загальної суми інвестицій в інноваційну діяльність в Україні. Держава у фінансуванні інноваційного розвитку протягом досліджуваного періоду була доволі пасивною, за рахунок держаних коштів фінансувалося лише 3-4% інноваційних процесів в економіці [123].

Таблиця 2.11

Джерела фінансування інноваційної діяльності в Україні [97]

Рік	Загальна сума витрат, млн. грн.	У тому числі за рахунок коштів, млн. грн.			
		власних	державного бюджету	іноземних інвесторів	інші джерела
2001	1971,4	1654,0	55,8	58,5	203,1
2002	3013,8	2141,8	45,5	264,1	562,4
2003	3059,8	2148,4	93,0	130,0	688,4
2004	4534,6	3501,5	63,4	112,4	857,3
2005	5751,6	5045,4	28,1	157,9	520,2
2006	6160,0	5211,4	114,4	176,2	658,0
2007	10850,9	7999,6	144,8	321,8	2384,7
2008	11994,2	7264,0	336,9	115,4	4277,9
2009	7949,9	5169,4	127,0	1512,9	1140,6
2010	8045,5	4775,2	87,0	2411,4	771,9
2011	14333,9	7585,6	149,2	56,9	6542,2
2012	11480,6	7335,9	224,3	994,8	2925,6
2013	9562,6	6973,4	246,6	1253,1	1089,5
2014	7695,9	6540,3	349,8	146,9	658,9

У 2013 р. частка витрат на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення порівняно з 2012 р. скоротилася з 70,1% до 58,0%, в той час як витрати на науково-дослідні розробки та інші витрати, в числі яких витрати на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та

впровадженням інновацій, зросли відповідно до 17,1% і 24,0%. Частка витрат на придбання інших зовнішніх знань (нових технологій) залишається досить низькою (0,9%) [97].

Триває руйнування фундаментальної бази для забезпечення структурних реформ на інноваційних засадах, що відображається погіршенням динаміки рівня витрат на фінансування науково-технічних робіт з 0,9% ВВП у 2008 р. до 0,81% ВВП у 2014 р. за прийнятного значення 2% ВВП і свідчить про посилення загроз інноваційній безпеці держави. У структурі витрат на фінансування інноваційної діяльності в 2013 р. 72,9% припадало на власні кошти підприємств, що потребує запровадження ефективних механізмів залучення коштів інвесторів до цієї діяльності [13, с. 4]. Таким чином, недостатній рівень інвестування інноваційної діяльності в Україні не сприяє економічному зростанню, негативно позначається на відтворенні людського капіталу та забезпеченні добробуту населення, що яскраво відображає визначальний індикатор ВВП на душу населення.

Поділяємо думку більшості науковців, які визначають, що стан інноваційної діяльності в Україні визначається як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово-розвинених країнах та потребам інноваційного розвитку [13, 30,123].

Інноваційна економіка являє собою особливий тип економіки, заснований на потоці інновацій, на постійному технологічному вдосконаленні виробництва, на експорті високотехнологічної продукції з дуже високою додатковою вартістю. Передбачається, що при цьому прибуток в основному створює інтелект новаторів і вчених, інформаційна сфера, а не матеріальне виробництво (індустріальна економіка) і не концентрація фінансів (капіталу) [30]. Таким чином, головними факторами створення ефективної інноваційної економіки є системний підхід в процесі її реалізації та домінуюча роль людського капіталу.

Визначальною ланкою створення інновацій є сфера науки, в якій створюється інтелектуальний потенціал країни як фундаментальна основа розвитку людського капіталу. На жаль, слід констатувати, що в умовах необхідності переходу економіки на інноваційний тип, де людський капітал є основним фактором розвитку, Україна втрачає кадровий потенціал науки.

Проте в Україні поступово зростає кількість людей із науковими ступенями, незважаючи на поступове зменшення кількості населення. У 2012 р. кількість населення зі ступенем доктора або кандидата наук вперше перевищила символічну позначку в 100 тис., досягши рівня 103 649 науковців (рис. 2.10).

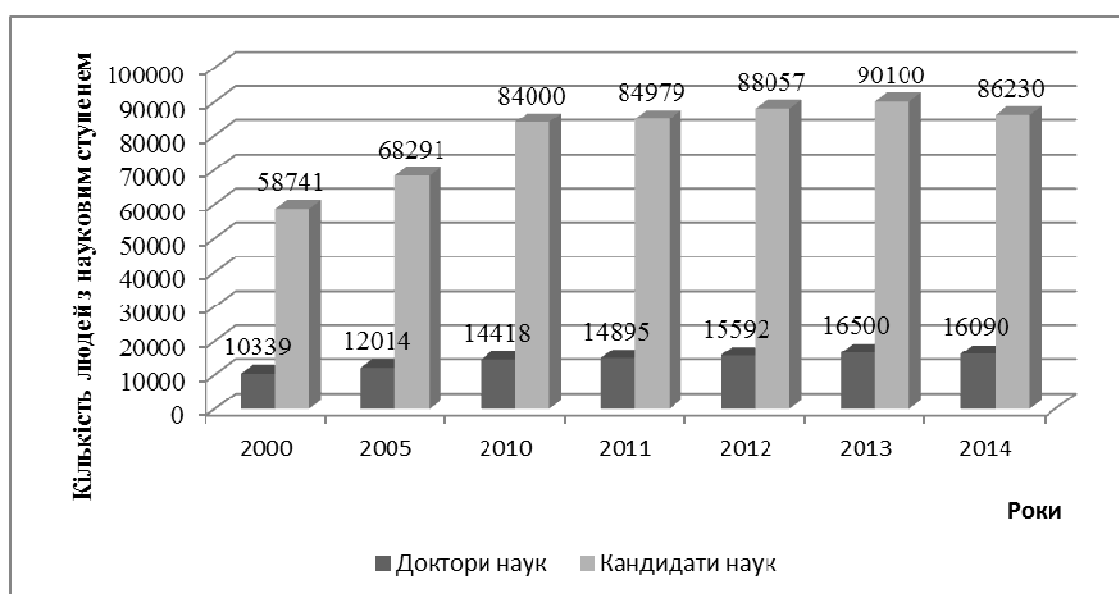


Рис. 2.10. Науковий потенціал людського капіталу в Україні, 2000-2014 рр. [97]

Однак індикатори використання наукових кадрів України свідчать про негативні тенденції зменшення їх впливу на інноваційний розвиток національної економіки. Упродовж 2014 р. наукові та науково-технічні роботи виконували 999 організації, майже половина з яких (42,2%) відносяться до підприємницького сектору економіки, 42,0% – до державного, 15,8% – вищої освіти. У 2014 р. загальна кількість таких організацій порівняно з 2013 р.

зменшилась на 12,6%. Спостерігається скорочення загальної кількості працівників організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи, яка на кінець 2014 р. становила 109,6 тис. осіб, що менше на 11% порівняно з відповідним періодом 2013 р. При цьому питома вага докторів та кандидатів наук серед виконавців наукових досліджень і розробок в 2014 р. становила 21,3%. Частка дослідників з науковим ступенем становила 32,3% [44].

Незважаючи на скорочення кількості безпосередніх виконавців наукових досліджень і розробок, загальна кількість друкованих праць постійно зростає з 354,7 тис. – у 2011 р. до 391,4 тис. – у 2013 р. У 2014 р. вона скорочується до 327,9 тис. публікацій. Упродовж 2014 р. в результаті діяльності наукових організацій в Україні було подано 8029 заявок на видачу охоронних документів на об'єкти права інтелектуальної власності (для порівняння, у 2012 р. – 8348). До патентних відомств інших країн було подано 51 заявок, що на 45% менше, ніж у 2013 р. У цей же період ними отримано на 1,4% менше охоронних документів, ніж в Україні [44].

Загальний обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами наукових організацій у 2014 р., зменшився на 0,6% і становив 10950,7 млн. грн., у т.ч. обсяг науково-дослідних робіт – 4305,4 млн. грн.), обсяг науково-технічних послуг – 1223,8 млн. грн.). Разом з тим обсяг науково-технічних розробок зменшився на 2,1% і становив 5341,5 млн. грн. Питома вага загального обсягу наукових та науково-технічних робіт у ВВП становила 0,7% [123].

У 2014 р. частка виконавців наукових досліджень і розробок (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення становила 0,50% (у 2011 р. – 0,54%, у 2012 р. – 0,52%), у т.ч. дослідників – 0,32% (0,35% і 0,34%). За даними Євростату, найвищою ця частка була у Фінляндії (3,20% і 2,28%), Данії (3,20% і 2,18%), Швейцарії (2,66% і 1,37%), Норвегії (2,56% і 1,84%) та Словенії (2,27% і 1,37%); найнижчою – у Румунії

(0,46% та 0,30%), Кіпру (0,71% та 0,50%), Болгарії (0,74% і 0,52%) та Туреччині (0,74% та 0,63%) [102]. Таким чином, слід констатувати формальну присутність в національній економіці доволі великої кількості працівників галузі інновацій та науки, що не позначається на відносно невеликому рівні ВВП на душу населення в Україні. Крім того, для країн пострадянського простору, серед яких Україна та Росія мають найвищі показники використання науково-технічних досягнень в економічному зростанні, характерним є неповноцінне відтворення людського капіталу за критерієм участі його у збільшенні обсягів ВВП.

Проте, низький рівень наукоємності вітчизняного виробництва визначається не тільки дефіцитом грошей або браком стимулів і пільг. Фундаментальне значення має структура економіки. В українській економіці домінують низькотехнологічні галузі виробництва, які природно відносяться до малонаукоємних галузей: добувна і паливна – 0,8–1%; харчова, легка промисловість, агропромисловість – 1,2%.

У цілому в Україні домінує відтворення виробництва 3-го технологічного укладу (гірнична металургія, залізничний транспорт, багатотоннажна неорганічна хімія та ін.). Відповідно майже 95% вітчизняної продукції належить до виробництв 3-го та 4-го технологічних укладів. Зростання ВВП за рахунок введення нових технологій в Україні оцінюється всього у 0,8–1,13% та має тенденцію скорочення (табл. 2.12).

Ми погоджуємося з оцінкою експертів, що інноваційна діяльність в Україні потребує міжгалузевого технологічного обміну, зміцнення зв'язків компаній з університетами та науково-дослідними інститутами, розвитку міжнародної науково-технічної кооперації, венчурного інвестування в нові прогресивні розробки, створення інноваційної інфраструктури, широкого застосування інформаційних технологій тощо [30].

Отже, відсутність цілісної системи управління інноваційними процесами в країні та репресивна по відношенню до інновацій державна політика, розпочата

у 2005 р., призвели до таких негативних наслідків:

Таблиця 2.12

Питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті в країнах СНД, у % [97]

Країна	Роки							
	2005/ 06	2006/ 07	2007/ 08	2008/ 09	2009/ 10	2010/ 11	2011/ 12	2012/ 13
Азербайджан	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Білорусь	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,2	0,7	0,7
Вірменія	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,7	0,1	0,1
Казахстан	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Киргизія	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1
Молдова	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Російська Федерація	1,2	1,2	1,3	1,0	1,7	1,3	1,2	1,2
Таджикистан	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Україна	1,13	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8

1. частка реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі промислової продукції скоротилась у 2014 р. до 2,5% (найнижчий показник за останні 10 років), що пов'язано із зниженням споживчого попиту як населення, так і попиту на продукцію промислового призначення, зумовленого фінансово-економічною кризою;

2. зменшення кількості інноваційно-активних підприємств (на 1,9% до загальної кількості промислових підприємств у порівнянні з 2000 роком). За цим показником Україна суттєво відстає від європейських країн, де частка підприємств, що впроваджують інновації складає від 30% (Хорватія, Чехія) до 65% (США, Німеччина, Японія). В Україні інноваційна активність промислових

підприємств знаходиться на рівні, який не досягає навіть мінімального значення серед європейських країн, а якщо порівнювати з країнами-лідерами інноваційного розвитку, то розрив становить близько 5 разів. Досить показово, що зниження показників розвитку інноваційної діяльності відбувається на фоні зростання ВВП та фінансових показників господарювання. Іншими словами, інноваційна активність українських підприємств, не зважаючи на економічне зростання має тенденцію до падіння;

3. інтенсивність інноваційних вкладень (частка витрат на інновації у загальному обсязі реалізованої продукції) становила в середньому по Україні у 2014 р. 0,9%. Найбільшого значення цей показник досяг у 2007 р. –1,5%, але й це значення є значно нижчим за середньоєвропейське (близько 2,3%);

4. ключовою проблемою є неефективна структура інноваційних витрат –більш як 60% інноваційних коштів спрямовується на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення.

На нашу думку, важливе значення для здійснення інноваційної діяльності у країні має рівень розвитку інноваційного середовища, який можна виміряти за допомогою індексів, що характеризують стан того чи іншого аспекту економіки та суспільства. Тобто виникає потреба у чіткому визначенні основних факторів, які впливають на інноваційний розвиток України. Це можна зробити на базі міжнародних спостережень та досліджень інноваційної спроможності та технологічної готовності країн світу. Україна представлена у декількох доповідях та індексах, які оцінюють технологічну та інноваційну конкурентоспроможність країн. Серед них: глобальний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму; індекс економіки знань Інституту Світового банку; глобальний індекс інновацій Корнуельського університету, бізнес-школи *INSEAD* та Всесвітньої організації інтелектуальної власності *WIPO*.

Глобальний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного

форуму (*WEF*) є інтегральним показником, який складається з 117 субіндексів. За даними цього показника протягом 2010–2014 рр. Україна поступалась не тільки розвиненим країнам світу, але і деяким країнам СНД та постсоціалістичним країнам.

У 2012 р. за глобальним індексом конкурентоспроможності Україна посіла 73 місце серед 144 країн. Результати звіту ВЕФ за 2013 рік свідчать, що наша країна лише за один рік у рейтингу глобальної конкурентоспроможності втратила 11 позицій, перейшла з 73-го до 84-го місце, отримавши показник 4,05 бали з 7 можливих. Аналогічну динаміку втрати 11 позицій продемонстрували Уругвай, Єгипет, Гана і Бенін. Трійка лідерів не змінилася у порівнянні з попереднім роком, адже Швейцарія, Сінгапур та Фінляндія продовжують утримувати все ті ж 1-ше, 2-ге та 3-тє місце, а найгірший показник дістався центрально-африканській країні Чад [173]. У рейтингу глобальної конкурентоспроможності ВЕФ за 2014-2015 рр. Україна посіла 76 місце зі 144 країн (у 2013-2014 рр. – 84 місце поміж 148 країн). За кількістю отриманих балів (4,14 балів із 7) Україна поступається не лише розвиненим країнам, але й багатьом країнам СНД і постсоціалістичного простору – Казахстану, РФ, Болгарії, Грузії.

Глобальний індекс конкурентоспроможності включає групу показників інноваційної діяльності (табл. 2.13, 2.14). За даними звіту ВЕФ, Україна у 2010р. за субіндексом «Інновації» посідала 63 рейтингову позицію серед 144 країн світ. Проте рейтингова позиція України в Глобальному індексі конкурентоспроможності за субіндексом «Інновації» суттєво погіршилася за останні 5 років. Так, за один лише 2013 р. у рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності за інноваційними факторами втратила 22 позиції, перейшла з 71-го (2012 р.) на 93-тє (2013р.) місце серед 148 країн світу. За 2014р. рейтингова позиція України за субіндексом «Інновації» мала тенденцію на покращення до 81-го місця (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Рейтинг України за субіндексом «Інновації» в Глобальному індексі конкурентоспроможності, 2010-2014 рр. [172-176]

Країна	Роки									
	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2014/15	
	Ранг із 139	Бал	Ранг із 142	Бал	Ранг із 144	Бал	Ранг із 148	Бал	Ранг із 144	Бал
США	1	5,65	5	5,57	6	5,50	7	5,37	5	5,49
Швейцарія	2	5,60	1	5,77	1	5,78	2	5,70	2	5,70
Фінляндія	3	5,56	3	5,72	2	5,75	1	5,79	1	5,78
Японія	4	5,52	4	5,59	5	5,54	5	5,49	4	5,54
Швеція	5	5,45	2	5,76	4	5,56	6	5,43	7	5,37
Польща	54	3,31	58	3,23	63	3,25	65	3,24	72	3,26
<i>Україна</i>	<i>63</i>	<i>3,11</i>	<i>74</i>	<i>3,11</i>	<i>71</i>	<i>3,16</i>	<i>93</i>	<i>3,03</i>	<i>81</i>	<i>3,16</i>

При цьому останніми роками спостерігається динаміка погіршення складових субіндексу (табл. 2.14) . Протягом 2010–2014 рр. в Україні знизився рівень здатності здійснювати інноваційну діяльність, що визначається 37-м ранговим місцем серед 139 країн світу у 2010 р., а у 2014 р. – 82-м серед 144 країн світу.

Якість науково-дослідних закладів має низький рівень, що визначається в середньому лише 65-67-ми рейтинговими позиціями. Скорочуються видатки компаній на здійснення НДДКР (94-та рейтингова позиція у 2014 р.) та обсяги закупівель державою високотехнологічних товарів (97-ме місце у 2014 р. серед 134 країн світу).

Компоненти субіндексу інновацій в Індексі конкурентоспроможності України у 2010-2015 рр.

[172-176]

Компонента глобального індексу конкурентоспроможності	Роки									
	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2014/15	
	Рейтинг (із 134 країн)	Бал (1-7)	Рейтинг (із 142 країн)	Бал (1-7)	Рейтинг (із 144 країн)	Бал (1-7)	Рейтинг (із 148 країн)	Бал (1-7)	Рейтинг (із 144 країн)	Бал (1-7)
Ємність для інновацій	37	3,5	42	3,4	58	3,3	100	3,2	82	3,6
Якість науково-дослідних інститутів	68	3,6	72	3,6	64	3,7	69	3,6	67	3,8
Видатки компаній на дослідження і розвиток (ДіР)	69	3,0	75	3,0	104	2,7	112	2,7	66	3,1
Взаємозв'язки університетів з промисловістю у сфері ДіР	72	3,5	70	3,6	69	3,6	77	3,4	74	3,5
Державні закупівлі новітніх технологій і продукції	112	3,1	112	3,1	97	3,2	118	3,0	123	2,9
Наявність вчених та інженерів	53	4,3	51	4,3	25	4,8	46	4,5	48	4,3
Кількість отриманих патентів, (на 1 млн. населення)	64	0,4	71	0,3	51	2,1	52	2,9	52	3,2

Також відзначається низький рівень співпраці у дослідній діяльності між закладами освіти та промисловістю (у 2014 р. – лише 69-та рейтингова позиція), кількості зареєстрованих патентів на винахід (у 2014 р. – 51-а рейтингова позиція). Проте, рівень забезпеченості вченими та інженерами знаходиться пристойному місце за рейтингом 2014 р. (25-а позиція серед 134 країн світу).

Отримані індекси конкурентоспроможності розраховуються за 12 основними групами показників, до яких входять інші 113 змінних, які детально характеризують конкурентоспроможність держав на різних етапах розвитку[176]. Представлена на рис. 2.11 діаграма відображає стан розвитку кожної з 12 основних сфер життя нашої держави, за визначеним показником розвитку.



Рис. 2.11. Стан розвитку основних сфер життя України в 2014 році за основними групами показників глобального індексу конкурентоспроможності [176]

За основними групами показників глобального індексу конкурентоспроможності в Україні спостерігається не поганий стан справ з індикаторами потенційного розвитку людського капіталу. Так, досить високі оцінки отримано за показниками здоров'я населення, початкової та вищої освіти, обсягів ринку та кількістю трудових ресурсів. Гіршим є стан справ з

інфраструктурою, технологіями, фінансами та бізнесом, а найгірше з впровадженням інновацій та управлінською сферою.

Проведений аналіз на основі індексів глобальної конкурентоспроможності свідчить про згубний вплив управлінської сфери на розвиток бізнесу та залучення інвестицій, регресуючи процеси у якості надання освітніх послуг та рівня розвитку науки, незначне використання передових інноваційних розробок у виробництві, незахищеність майнових та інтелектуальних прав власності, відтік висококваліфікованих кадрів. Обсяги ринку, висока якість людського потенціалу, стихійних лих та епідемій являються єдиними перевагами над іншими країнами, що за умови структурних якісних змін в управлінській сфері здатні підвищити конкурентоспроможність України [176].

Важливою умовою підвищення конкурентоспроможності української економіки є створення та зміцнення людського капіталу, що передбачає всебічний розвиток людини як основного фактору виробництва та економічного зростання. Це наголошується в Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки [61]. Розвинутий людський капітал зумовлює підвищення конкурентоспроможності економіки в результаті реалізації інноваційних стратегій. Нагромадження людського капіталу інноваційного типу передбачає не тільки активне впровадження інноваційних ідей, а й продукування інновацій шляхом генерування інформації та знань.

Індекс економіки знань (*Knowledge Economy Index*) Інституту Світового банку є показником, який демонструє здатність країни використовувати знання для забезпечення економічного розвитку. Цей індекс визначає результативність науково-технологічної сфери й формується із чотирьох субіндексів: економічний та інституційний режим для інновацій; інноваційна система; освіта і професійні навички населення; інформаційно-комунікаційна інфраструктура. За результатами оцінки Індексу економіки знань у 2012-13 рр. Україна посідала 56 місце серед 145 країн, що на дві сходинки нижче, ніж

у 2000 р. Здатність забезпечувати свій економічний розвиток за допомогою знань в Україні за 10-бальною шкалою було оцінено у 5,73 бали, тоді як, наприклад, у Польщі таку здатність оцінено в 7,41 бали, Болгарії – у 6,80, Угорщині – у 8,02, Чехії – у 8,14.

Аналіз складників Індексу свідчить, що Україна у 2012-13 рр. посідала низькі позиції за субіндексами «економічні стимули та інституції» – 3,95 бали (93 місце в рейтингу), «інформаційні та комунікаційні технології» – 4,96 бали (77 місце), «інноваційна система» – 5,76 бали 59 місце) (табл. 2.15). Слід зазначити, що високі позиції наша країна посідала за субіндексом «освіта та кадри» – 8,26 бала (21 місце), що відображає високий рівень вищої та середньої освіти, а також рівень підготовки кадрів [174].

Таблиця 2.15

Динаміка складових Індексу економіки знань для України [91]

Показник	Рейтингова позиція		Значення показника, 0-10 балів	
	2000/01	2012/13	2000/01	2012/13
1. Економічні стимули та інституції	103	93	3,08	3,95
2. Інноваційна система	46	59	6,35	5,76
3. Освіта і кадри	17	21	8,47	8,26
4. Інформаційні та комунікаційні технології	82	77	4,71	4,96

Глобальний індекс інновацій (*Global Innovation Index*) Корнельського університету, бізнес-школи *INSEAD* та Всесвітньої організації інтелектуальної власності *WIPO* дозволяє оцінити здатність країн світу створювати сприятливе середовище для інновацій, а також результат від інноваційної діяльності. Індекс складається з 84 субіндексів, згрупованих за наступними напрямками: інституції; людський капітал та дослідження; інфраструктура; розвиненість ринку; розвиненість бізнесу; розвиток

технологій та економіки знань; розвиток творчої діяльності.

У 2013 р. Україна за Глобальним індексом інновацій (ГІІ) посіла 71 місце серед 142 країни світу, що на 8 позицій менше порівняно з 2012 р. і на 11 –порівняно з 2011 р. (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Рейтинг країн світу за глобальним індексом інновацій, 2011-2013 рр. [158]

Країна	Роки					
	2011		2012		2013	
	Рейтингова позиція	Бал (0-100)	Рейтингова позиція	Бал (0-100)	Рейтингова позиція	Бал (0-100)
Німеччина	12	54,89	15	56,20	15	55,80
США	7	56,57	10	57,70	5	60,3
Великобританія	10	55,96	5	61,20	3	61,30
Японія	20	50,32	25	51,70	22	52,20
Франція	22	49,25	24	51,80	20	52,80
Польща	43	38,02	44	40,40	49	40,10
Казахстан	84	30,32	83	31,90	84	32,70
Росія	56	35,85	51	37,90	62	37,20
Україна	60	35,01	63	36,10	71	35,80

Науковий та практичний інтерес викликає оцінка глобального інноваційного індексу за 2014 р. В умовах зафіксованого уповільнення темпів зростання глобальних НДДКР проблематикою звітності «Глобального інноваційного індексу» (ГІІ) за 2014 р. була обрана тема «Людський фактор в інноваційному процесі», в рамках якої вивчалась роль людського капіталу в інноваційному процесі та підкреслено зростаючий інтерес фірм і урядів до виявлення та стимулювання діяльності творчих особистостей і груп.

У рейтинг ГІІ 2014 р. увійшли 143 країни з усіх регіонів світу, і він був складений за 81 індикатора, що відображають як їх інноваційні можливості, так й результати інноваційної діяльності. Очолили рейтинг 2014 року Швейцарія, Великобританія і Швеція, а також суттєво підвищився індекс регіону країн Африки на південь від Сахари [158].

Лідери ГІІ створили тісно пов'язані інноваційні екосистеми, в рамках яких інвестиції в людський капітал в поєднанні з сильною інноваційною

інфраструктурою підтримують високі рівні творчості. Зокрема, провідні 25 країн за індексом ГІІ незмінно мають високі рейтинги з більшості індикаторів, а також займають сильні позиції в таких областях, як інноваційна інфраструктура (включаючи інформаційно-комунікаційну технологію), рівень розвитку бізнесу (такі показники, як працівники розумової праці, взаємозв'язку між інноваціями та освоєння знань) і результати інноваційної діяльності (такі показники, як товари і послуги творчого характеру і творчість у режимі «онлайн»). Оцінці також підлягала якість інновацій. За індикатором якості інновацій - відображуваного показниками досягнень вищої освіти, охоплення академічними публікаціями та міжнародного аспекту патентних заявок - верхню сходинку в групі країн з високим рівнем доходу займають Сполучені Штати Америки (США), за якими слідують Японія, Німеччина та Швейцарія. Провідні країни в групі країн із середнім рівнем доходу скорочують розрив по індикатору якості інновацій, і провідною країною серед них є Китай, за яким слідують Бразилія та Індія.

Україна в рейтингу ГІІ за 2014 р. розташувалася між Бахрейном і Йорданією, які займають відповідно 62-е і 64-е місця. Значення українського індексу інновацій досягло максимуму останніх чотирьох років і склало 36,3 бали, що перевищує середнє значення індексу серед держав з рівнем доходу нижче середнього (29,5), але все ще помітно не дотягує до середньоєвропейського рівня (47,2) [158]. Аналіз субіндексів Глобального індексу інновацій свідчить, що основними перешкодами, які заважають інноваційному розвитку України, є недостатня ефективність державного управління (124 місце у світі) і регуляторного контролю (113), низька якість верховенства права (117), несприятливе бізнес-середовище (127), ускладнений режим сплати податків та банкрутства підприємств (125 та 135 відповідно), недостатня енергоефективність та екологічність виробництв (119 та 97 відповідно), низькі темпи формування капіталів (108), недостатній рівень конкуренції на внутрішньому ринку (101 та 82 відповідно), низький

рівень розвитку кластерів (110) та ін.

Співставлення країн-лідерів за результатами міжнародних рейтингів, які розраховуються на основі інтегральних індексів конкурентоспроможності, інноваційного розвитку та людського капіталу, дає підстави стверджувати, що між людським капіталом суспільства, економічної конкурентоспроможністю та інноваційним розвитком існує позитивна кореляція. В табл. 2.17 представлені 12 країн, які є лідерами в зазначених рейтингах.

Таблиця 2.17

Співставлення країн-лідерів за результатами міжнародних рейтингів [158, 170, 176]

Країни-лідери за ІЛК (12)	Країни-лідери за індексом конкурентоспроможності (13)	Країни-лідери за індексом інноваційного розвитку (14)
Швейцарія Фінляндія Сінгапур Голландія Швеція Німеччина Великобританія Данія Канада Бельгія Нова Зеландія	Швейцарія Фінляндія Швеція Голландія Німеччина США Великобританія Японія Данія Канада Норвегія Австрія	Швейцарія Швеція Великобританія Голландія США Фінляндія Гон Конг Сінгапур Данія Ірландія Канада Люксембург

Економіка найбільш розвинених країн, що орієнтована на інновації, формує таку систему взаємин між наукою, промисловістю та суспільством, при якій інновації виступають основою розвитку промисловості і суспільства, а ті, в свою чергу, стимулюють розвиток інновацій і визначають їх напрямки і тим самим - найважливіші напрямки наукової діяльності.

У сучасних умовах глобальних інноваційних перетворень чітко окреслилося коло проблем ефективного розвитку людського капіталу в

економіці України, що, зрештою, призводить до падіння конкурентоспроможності на світових ринках. Різноманітні міжнародні дослідження, які проводять незалежні міжнародні організації, виявляють низькі рейтингові позиції України щодо її конкурентоспроможності, окрема, якості людського капіталу.

Незважаючи на наявність інноваційних елементів і ряд певних передумов для переходу до інноваційного шляху розвитку, побудову інноваційної економіки в Україні залишається поки ще довгостроковою перспективою. Існуючі кризові явища в українській економіці багато в чому пов'язані і з негативними явищами у сфері розвитку людського капіталу. Об'єктивний аналіз структури і особливостей економічної системи України, а також її зіставлення з економічними системами передових країн показують, що для нинішньої національної економіки характерні такі риси, як пріоритетний розвиток сировинного сектора, відносно низька питома вага високотехнологічних секторів економіки, досить «скромні» розміри інвестицій в сектор знань і на розвиток людського капіталу, у тому числі витрати на наукові дослідження та технологічні розробки, на вищу освіту та охорону здоров'я та т.ін.

Тобто в умовах глобальної економічної кризи, що є найглибшою з часів «великої депресії», особливої актуальності набувають проблеми виведення національної економіки з тривалої рецесії, подолання її згубних наслідків та підвищення конкурентоспроможності країни. Фактор людського капіталу у системі конкурентоспроможності відіграє одну з провідних ролей, а збереження його потенціалу виступає пріоритетним завданням для держави.

В результаті проведених теоретико-методологічних та емпіричних досліджень розглянуто основні фактори сучасних об'єктивних інноваційних перетворень розвитку суспільства та економіки. Доведено, що високий рівень якості людського капіталу створює основу для поширення й примноження знань, стаючи основою суспільної продуктивності, економічного зростання та інноваційного розвитку. Однак при цьому виникає важливе завдання -

емпірично перевірити й довести гіпотезу, що знання, освіта і якість людського капіталу є стратегічними чинниками економічного зростання та інноваційного розвитку.

Традиційна економічна наука на сьогоднішній день здатна запропонувати різні моделі економічного зростання, які мають велике значення, популярність і ефект в країнах з розвинутою економікою. Регулюючим чинником економічного зростання є інвестиції й всі моделі економічного зростання по суті – це різні підходи до джерел інвестицій, їх величині, механізмів їх залучення і використання.

В цілому детермінанти економічного зростання за певних узагальнень підрозділяються на три групи:

- збільшення кількості капіталу,
- збільшення кількості праці;
- збільшення сукупної суспільної продуктивності (ССП).

Класична економічна теорія базується на положенні про те, що існує спадна віддача від нарощування кількості використаних ресурсів, тобто це свідчить про наявність обмежень для зростання економіки (таке зростання можливе тільки в короткому періоді). Однак головною метою для будь-якої країни є вихід на стабільне довгострокове зростання, в основі якого лежить збільшення ССП. Дослідження детермінант ССП мають досить тривалу історію. Однак поки не існує єдиного погляду на те, які саме чинники є вирішальними. На нашу думку, знання, освіта і якість людського капіталу є стратегічними чинниками економічного зростання та інноваційного розвитку, оскільки в значній мірі впливають на темпи зростання ССП.

Для підтвердження або спростування цих припущень побудуємо математичну модель. В якості результативного показника (Y) приймемо ВВП на душу населення України, оскільки він виступає показником використання людського капіталу на макрорівні [85, с. 86]. Графічно динаміку цього показника, що визначається певною сукупністю чинників, у т.ч. – й якістю формування та використання людського капіталу, представимо на рис.2.12.

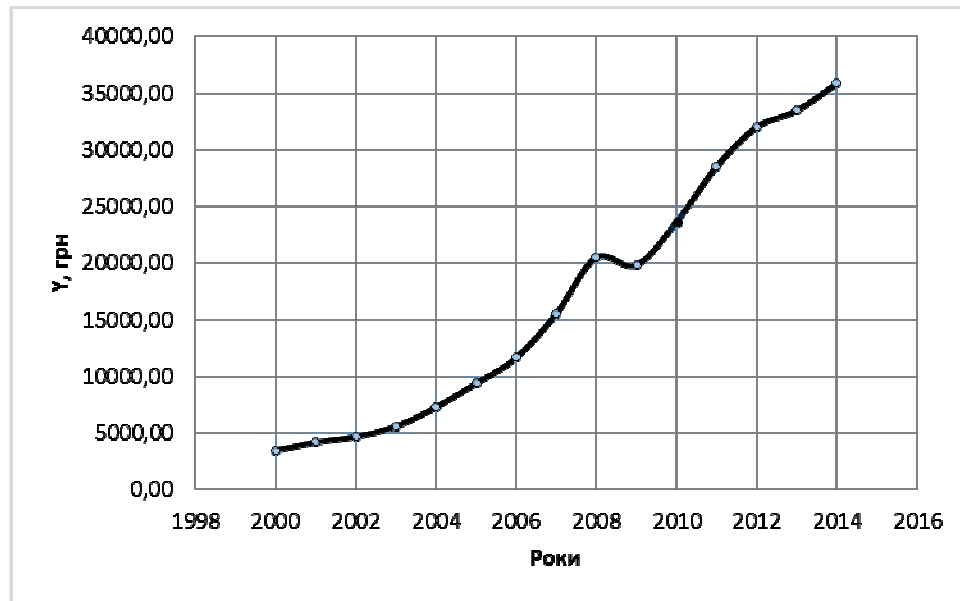


Рис. 2.12 Динаміка ВВП на душу населення в Україні у 2000-2014 рр., грн

Аналіз проведемо, використовуючи квартальні дані за 2000-2014 рр. (дод. М). Розрахунок всіх показників здійснювався в реальному обчисленні, з коригуванням на інфляцію в кожному році.

В якості показників-факторів, які потенційно впливають на значення ВВП на душу населення, будемо використовувати наступні величини:

K — введення в дію основних виробничих фондів, млн. грн.,

L — чисельність економічно активного населення, що має вищу освіту, тис. осіб;

S — загальні витрати держави на освіту, млн. грн;

V — чисельність студентів вузів 3-4 рівня акредитації, тис. осіб,

A — кількість аспірантів і докторантів, осіб,

N — кількість науковців, осіб;

M — кількість організацій, які виконують наукові дослідження й розробки, одиниць.

Найбільш простою формою залежності і досить строго обґрунтованою для випадку спільного нормального розподілу є лінійна залежність виду

$$y = a_0 + a_1 \cdot K + a_2 \cdot L + a_3 \cdot S + a_4 \cdot V + a_5 \cdot A + a_6 \cdot N + a_7 \cdot M, \quad (2.1)$$

де a_i — оцінка коефіцієнта i -того фактору інноваційної економіки.

Слід визначити, що при оцінці впливу зазначених факторів на показник Y можуть мати місце різні ситуації: або всі змінні потрібно включати в рівняння, або є змінні, які несуттєво впливають на величину Y та їх недоцільно включати в рівняння (2.1).

Для вирішення цього питання була розрахована таблиця, що складена з коефіцієнтів парної кореляції для всіх 7 факторів (дод. М). На підставі отриманих даних, можна зробити висновок, що зв'язок факторів K, L, S, V, A, M з фактором Y істотний, а фактор N (кількість науковців) до моделі не включаємо.

Побудуємо економетричну модель за допомогою покрокового алгоритму регресійного аналізу. На етапі побудови моделі змінну M (кількість організацій, які виконують наукові дослідження й розробки) також було виключено з моделі, оскільки відповідний коефіцієнт за t -критерієм Стьюдента виявився не значущим. Таким чином, бачимо, що отримана нами регресійна модель має вигляд:

$$Y = -19991,3 + 27,1K + 7,24L + 223,09S + 5,45V - 1,05A. \quad (2.2)$$

Економічно-змістовна інтерпретація рівняння (2.2) полягає у такому:

1) зі зростанням витрат на введення в дію основних виробничих фондів на 1 млн. грн. ВВП на душу населення в середньому зростає на 27,1 грн., за умови, що інші змінні не зміняться;

2) зі зростанням чисельності економічно активного населення, що має вищу освіту на 1 тис. осіб ВВП на душу населення в середньому зростає на 7,24 грн., за умови, що інші змінні не зміняться;

3) зі зростанням загальних витрат держави на освіту на 1 млн. грн. ВВП на душу населення в середньому зростає на 223,09 грн., за умови, що інші змінні не зміняться;

4) зі зростанням чисельності студентів вузів 3-4 рівня акредитації на 1

тис. осіб ВВП на душу населення в середньому зростає на 5,45 грн., за умови, що інші змінні не зміняться;

5) зі зростанням чисельності кількості аспірантів і докторантів на 1 особу ВВП на душу населення в середньому зменшиться на 1,05 грн., за умови, що інші змінні не зміняться.

Для визначення тісноти зв'язку між фактором Y і факторами K, L, S, V, A було застосовано коефіцієнт множинної детермінації. Він показує, яка частина загальної дисперсії пояснюється за рахунок варіації лінійної комбінації аргументів K, L, S, V, A при даних значеннях коефіцієнтів регресії. У нашому випадку $R^2 = 0.996325$, тобто практично 100% варіації результативної ознаки пояснюється факторами, включеними в модель.

Перевіримо побудовану регресійну модель на адекватність за допомогою критерію Фішера. Розрахунки дають наступні значення: $F=487,93$, а значущість $F=1,1397E-10$. Можна порівняти розрахункове значення F -критерія Фішера з табличним (критичним) значенням критерія для рівня значущості $\alpha = 0,05$ і числа ступенів свободи $\nu_1 = k - 1$ і $\nu_2 = n - k$, або використовувати значущість F , яка вказує відсоток помилки, з якою розраховано рівняння регресії. Оскільки у нашому випадку значущість $F = 1.1397E-10 < 0,05$, то модель вважається адекватною.

Перевіримо значущість коефіцієнтів регресії за допомогою t -статистики Стюдента. З проведених розрахунків маємо наступні P -Значення:

Y -перетин - 0.417332; S - 0.013865;

K – 0.034109; V –0.043363;

L –0.043904; A –0.003775.

Оскільки P -Значення для всіх представлених коефіцієнтів регресії менше, ніж 0,05, то можна зробити висновок про їх значущість. Середня відносна помилка апроксимації моделі складає 3,7%, що говорить про хорошу якість моделі. Таким чином, побудовану лінійну модель множинної регресії можна використовувати для економічного аналізу і прогнозу.

Коефіцієнти еластичності для лінійної багатофакторної моделі можна розрахувати за формулою

$$E_{y/x_j} = \frac{\partial y}{\partial x_j} \cdot \frac{\bar{x}_j}{\bar{y}}. \quad (2.3)$$

Обчислимо коефіцієнти еластичності, для чого спочатку знайдемо середні величини показників, які використовуються в моделі:

$$\begin{aligned} \bar{Y} &= 17026.8, & \bar{K} &= 99.5, & \bar{L} &= 5178.9, \\ \bar{S} &= 51.2, & \bar{V} &= 1938.9, & \bar{A} &= 31506.4. \end{aligned}$$

Коефіцієнти еластичності дорівнюють:

$$E_{y/K} = a_1 \cdot \frac{\bar{K}}{\bar{Y}} = 27.1 \cdot \frac{99.5}{17026.8} = 0.15834,$$

$$E_{y/L} = a_2 \cdot \frac{\bar{L}}{\bar{Y}} = 7.2 \cdot \frac{5178.8}{17026.8} = 2.18995,$$

$$E_{y/S} = a_3 \cdot \frac{\bar{S}}{\bar{Y}} = 223.1 \cdot \frac{51.2}{17026.8} = 0.67092,$$

$$E_{y/V} = a_4 \cdot \frac{\bar{V}}{\bar{Y}} = 5.4 \cdot \frac{1938.9}{17026.8} = 0.61492,$$

$$E_{y/A} = a_5 \cdot \frac{\bar{A}}{\bar{Y}} = -1.1 \cdot \frac{31506.4}{17026.8} = -2.03544.$$

Таким чином, можемо зробити висновок, що підвищення витрат на введення в дію основних виробничих фондів на 1%, при інших рівних умовах, спричинить підвищення ВВП на душу населення в середньому на 0,16%; підвищення чисельності економічно активного населення, що має вищу освіту на 1%, при інших рівних умовах, спричинить підвищення ВВП на душу населення в середньому на 2,19%; підвищення загальних витрат держави на освіту на 1%, при інших рівних умовах, спричинить підвищення ВВП на душу населення в середньому на 0,67%; підвищення чисельності

студентів вузів 3-4 рівня акредитації на 1%, при інших рівних умовах, спричинить підвищення ВВП на душу населення в середньому на 0,61%; підвищення кількості аспірантів і докторантів на 1%, при інших рівних умовах, спричинить зменшення ВВП на душу населення в середньому на 2,04%.

Таким чином, отримані нами результати підтверджують сформульовані раніше припущення. Представлені у розробленій економетричній моделі показники дозволили підтвердити наступний ланцюжок: економічне зростання - якість людського капіталу - витрати в людський капітал (їх ефективність).

Людський капітал через кваліфіковану робочу силу виконує роль ключового фактору росту суспільної продуктивності. Крім того, в умовах розвитку інновацій та впровадження у виробництво високотехнологічного обладнання потрібна безперервна освіта для підвищення рівня знань, досвіду та професійності персоналу підприємств. У зв'язку з цим істотний позитивний вплив на зміну реального ВВП здійснює динаміка чисельності економічно активного населення з вищою освітою. Навпаки, чисельність економічно неактивного населення, що має вищу освіту, негативно впливає на динаміку реального ВВП в силу того, що граничні витрати на їх підготовку перевищують граничну віддачу. Даний факт свідчить про неефективність витрат на вищу освіту. Варто зазначити, що цей показник в останні роки має постійну тенденцію до зростання. Також про низькій рівень віддачі від вкладень у вищу освіту свідчить обернено пропорційна залежність чисельності студентів вузів на динаміку ВВП на фоні хоча і несуттєвого, але негативного впливу на економічне зростання витрат держави на вищу освіту в розрахунку на одного студента.

Отже, емпірично доведена гіпотеза про те, що людський капітал може стати ключовим фактором економічного зростання, якщо для цього створені певні умови. Дані умови, у тому числі досить високий рівень якості людського капіталу, створюють основу для поширення й примноження

знань, виступаючи основою продуктивності, економічного росту та інноваційного розвитку.

В результаті емпіричних досліджень отримані взаємозалежності дозволили виявити основні механізми, за допомогою яких людський капітал (з його високим рівнем освіти, що характерно для України) впливає на сукупну суспільну продуктивність та інноваційний розвиток національної економіки.

Сьогодні увага держав розвинених країн акцентується на підтримці середовища, яка стимулює інновації і стримує ризик. На перший план виходять підтримка конкуренції, вдосконалення системи охорони інтелектуальної власності, заохочення співпраці і створення інноваційних кластерів, що виходять за галузеві та національні рамки. У державній інноваційній політиці посилюється значення інформаційної складової. Вишального значення при вбудовуванні інноваційної системи країни в глобалізовану економіку набувають інституціональні фактори. У зв'язку з розвитком інтернет-технологій перед державою постають нові завдання: боротьба з піратством, підвищення безпеки онлайн-торгових операцій, захист конфіденційності, вирішення проблем національної юрисдикції. В умовах розвитку глобалізації підтримка інновацій виходить за національні рамки, стає прерогативою наднаціональних організацій, які розробляють «кодекс поведінки» компаній і держав на глобальних ринках новітньою технологією.

Отже, в сучасних умовах в Україні необхідно прийняття нестандартних, активних і стратегічно продуманих рішень, спрямованих на розвиток інновацій за допомогою зростання сукупного суспільного продукту на основі повноцінного відтворення людського капіталу.

Для успішного інноваційного розвитку економіки України необхідно: сприяти на державному рівні розвитку індустрії високих технологій; створити ефективну, цілісну національну інноваційну систему, зокрема заможну законодавчу основу розвитку та охорони прав на об'єкти

інтелектуальної власності, створити сприятливу законодавчу і політичну середу в країні в цілому; розробити та активно застосовувати нові та існуючі заходи податкового і кредитного регулювання фінансування НДДКР і комерціалізацію їх результатів; на базі новітніх технологій створити прогресивні програми розвитку всіх галузей економіки; заохочувати залучення висококваліфікованих кадрів у сферу високих технологій; розвивати, удосконалювати і підвищувати якість системи вищої професійної освіти.

Таким чином, зауважимо, що людський капітал в Україні, перебуваючи в стані занепаду, тим не менш, являє собою той необмежений ресурс, раціональне використання та ефективне управління яким в довгостроковій перспективі можуть сформувати нові конкурентні переваги національної економіки і вивести її на новий рівень розвитку, забезпечивши конкурентоспроможність на світових ринках.

Людський капітал є соціально-культурним ресурсом суспільства, без якого неможлива високопродуктивна виробнича та інноваційна діяльність, яка забезпечує соціально-економічний і науково-технічний прогрес. Він повинен стати рушійною силою розвитку інноваційної економіки, здатної відповідати на виклики, зумовлені діалектичними змінами в просторі і в часі світової цивілізації. У сукупності з іншими видами капіталу людський капітал складає основу національного багатства країни.

Висновки до розділу 2

1. З метою виявлення особливостей формування та використання людського капіталу в Україні проаналізовано демографічні, економічні передумови його формування та основні індекси, що характеризують стан людського капіталу порівняно з іншими країнами світу. Встановлено, що специфіка демографічної ситуації в Україні в період з 1990 р. і до сьогодні полягає в поєднанні масштабної депопуляції з погіршенням якісних характеристик населення (насамперед, здоров'я), що дає підстави кваліфікувати її як затяжну демографічну кризу. В Україні спостерігається тенденція до старіння населення, що приводить природного скорочення його економічно активної частини, негативно позначається на факторах економічного зростання, а й ускладнює наповнення державного бюджету, пенсійного фонду, погіршує рівень добробуту.

2. В цілому в Україні на розвиток освіти, охорону здоров'я, культурний та фізичний розвиток населення спрямовуються обмежені обсяги фінансових ресурсів, що не сприяє накопиченню людського капіталу. Так, упродовж 2010–2013 рр. видатки на відтворення людського капіталу становили 12–13% видатків Державного бюджету. У 2014 р. виявлено вкрай негативну тенденцію щодо зниження витрат на формування людського капіталу в Україні порівняно з 2013 р. Протягом року відбулося скорочення зазначених витрат на 395126,7 млн.грн., а їх питома вага серед загальних видатків Державного бюджету знизилася на 2,42%.

3. Встановлено, що наявність негативних тенденцій в сфері формування людського капіталу в Україні екстраполюється в проблеми щодо його використання. Протягом 2008-2014 рр. спостерігаються негативні тенденції зниження економічної активності та зайнятості населення у віці 15-70 років та відповідного зростання безробіття. Зазначені тенденції викликані зниженням темпів економічного зростання в країні, зокрема, внаслідок

економічної кризи 2008-2009 рр. та військових дій у Східних областях з другої половини 2014 р. Виявлено, що стримуючими чинниками відносно розвитку інноваційної економіки, а отже свідченням недостатньо ефективного використання людського капіталу є: існуюча структура зайнятості, поширення неформальної зайнятості, суперечності між рівнем знань і умінь фахівців, заявлених в дипломах та реальним рівнем сформованих навичок, зниження темпів зростання реальної заробітної плати.

4. За інтегральним індексом людського капіталу Україна, розробленим Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) та визначеним у 2015 р. посідала 31 місце зі 124 країн, суттєво покращивши свої позиції порівняно з попереднім оціночним роком (2013). Лідером за значенням цього показника в світі стала Фінляндія, яка піднялася з другого місця у 2013 р., а Швейцарія, яка була лідером у 2013 р. перейшла на третю позицію рейтингу. Серед складових зазначеного індексу для України найбільш позитивним значенням є рейтингова позиція за показником «освіта», а найгірша – за показником «стимулюючий характер зовнішнього середовища».

5. Для оцінювання ефективності людського капіталу та його розвитку в різних країнах використовують найрізноманітніші показники, серед яких найбільшого поширення отримали: індекс розвитку людського потенціалу, індекс економічної свободи, індекс якості життя та індекс людського щастя (Index of human happiness). В цілому, за останні 20 років значення індексу людського розвитку України зросло на 4% - з 0,714 до 0,734. За індексом освіти населення Україна в рейтингу країн із середнім рівнем ІРЛП знаходиться на першому місці і на одному рівні з країнами з дуже високим рівнем ІРЛП. Однак, показники ВВП і тривалості життя погіршуються і "тягнуть вниз" загальний ІРЛП і рейтинг України в цілому.

6. Встановлено, що за останні 15 років спостерігається зменшення масштабів інноваційної діяльності в Україні, інноваційні процеси не набули вагомих масштабів, кількість підприємств, що впроваджують інновації, зменшується з кожним роком, наукоємність промислового

виробництва на порядок менше від світового рівня. При цьому майже третина коштів, що витрачаються на інноваційну діяльність, припадає на закупівлю обладнання, в той час як на придбання прав на нову інтелектуальну власність або на проведення НДДКР витрати на порядок менші.

7. Важливе значення для здійснення інноваційної діяльності у країні має рівень розвитку інноваційного середовища, який може бути оцінений за допомогою таких індексів: глобальний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму; індекс економіки знань Інституту Світового банку; глобальний індекс інновацій Корнуельського університету, бізнес-школи *INSEAD* та Всесвітньої організації інтелектуальної власності *WIPO*. Проведений аналіз на основі зазначених індексів свідчить про згубний вплив управлінської сфери на розвиток бізнесу та залучення інвестицій, регресуючи процеси у якості надання освітніх послуг та рівня розвитку науки, незначне використання передових інноваційних розробок у виробництві, незахищеність майнових та інтелектуальних прав власності, відтік висококваліфікованих кадрів. Обсяги ринку, висока якість людського потенціалу, відсутність стихійних лих та епідемій є єдиними перевагами над іншими країнами, що за умови структурних якісних змін в управлінській сфері здатні підвищити конкурентоздатність України.

8. З метою підтвердження припущень про те, що знання, освіта і якість людського капіталу є стратегічними чинниками економічного зростання та інноваційного розвитку, оскільки в значній мірі впливають на темпи зростання сукупного суспільного продукту побудовано економетричну модель. Представлені у моделі показники дозволили підтвердити наявність наступного ланцюжка: економічне зростання - якість людського капіталу - витрати на людський капітал (їх ефективність). Емпірично доведена гіпотеза про те, що людський капітал може стати ключовим фактором економічного зростання, якщо для цього створені певні умови.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

3.1 Стратегічні засади формування та використання людського капіталу з метою становлення інноваційної економіки в Україні

У сучасній економічній парадигмі фактор людського капіталу відіграє одну з провідних ролей, а збереження його потенціалу виступає пріоритетним завданням для будь-якої держави. Це пояснюється тим, що в умовах світової глобальної конкуренції людський капітал і, головне, його якість визначають здатність тієї чи іншої країни створювати і розвивати нову економіку. Саме людський капітал є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та суспільної продуктивності.

Результати вивчення здобутків вітчизняної та світової економічної науки, які викладено у першому розділі дисертаційної роботи, свідчать що у сучасній економіці акцентується увага на людському капіталі як на ресурсі, який пов'язаний з розвитком науково-технічного прогресу, глибоким перетворенням у структурі продуктивних сил, якісною зміною характеру і змісту праці.

З переходом від експортно-орієнтованого до інноваційного типу економічного розвитку, поширення отримав підхід до розуміння людського капіталу з точки зору інноваційної економіки. Відповідно до такого підходу акцент робиться на суб'єкті діяльності, його саморозвитку і вдосконаленні, впливі творчих здібностей особистості на інноваційний розвиток економіки, враховується також і вплив науково-технічного прогресу на формування і використання людського капіталу.

У результаті проведених досліджень доведено, що високий рівень якості людського капіталу створює основу для поширення й примноження

знань, стаючи основою суспільної продуктивності, економічного зростання та інноваційного розвитку. Таким чином, ці висновки мають бути покладені в основу сучасних підходів формування та використання людського капіталу, що створюють передумови розвитку інноваційної економіки в країні та сприяють подоланню негативних тенденцій у зазначеній сфері, що були виявлені у ході дослідження та представлені у другому розділі дисертації.

Зазначимо, що у сучасних умовах глобальних інноваційних перетворень чітко окреслилося коло проблем ефективного розвитку людського капіталу в економіці України, що, зрештою, призводить до падіння конкурентоспроможності на світових ринках. Різноманітні міжнародні дослідження, які проводять незалежні міжнародні організації, виявляють низькі рейтингові позиції України щодо її конкурентоспроможності, зокрема, якості людського капіталу.

Незважаючи на наявність інноваційних елементів і ряд певних передумов для переходу до інноваційного шляху розвитку, формування інноваційної економіки в Україні залишається довгостроковою перспективою. Існуючі кризові явища в українській економіці багато в чому пов'язані і з негативними явищами у сфері розвитку людського капіталу. Об'єктивний аналіз структури і особливостей економічної системи України, а також її зіставлення з економічними системами провідних країн світу показують, що для сучасної національної економіки характерні такі риси, як пріоритетний розвиток сировинного сектора, відносно низька питома вага високотехнологічних секторів економіки, досить «обмежені» розміри інвестицій в сектор знань і на розвиток людського капіталу, у тому числі витрати на наукові дослідження та технологічні розробки, на вищу освіту та охорону здоров'я та т. ін.

Дослідження особливостей управління соціально-економічною сферою дозволяє зазначити, що в Україні людському капіталу як фактору інноваційного розвитку приділяється незначна увага. В умовах необхідності переходу економіки на інноваційний тип, де людський капітал є основним

фактором розвитку, Україна на даному етапі втрачає кадровий потенціал науки. Як вже зазначалося, індикатори використання наукових кадрів України свідчать про негативні тенденції зменшення їх впливу на інноваційний розвиток національної економіки.

У той же час, увага урядів розвинених країн світу акцентується на підтримці середовища, яке стимулює інновації й стримує ризик. На перший план виходять підтримка конкуренції, вдосконалення системи охорони інтелектуальної власності, заохочення співпраці та створення інноваційних кластерів, що виходять за галузеві та національні рамки. У державній інноваційній політиці посилюється значення інформаційної складової. Вирішального значення при вбудовуванні інноваційної системи країни в глобалізовану економіку набувають інституціональні фактори.

Співставлення країн-лідерів за результатами міжнародних рейтингів, які розраховуються на основі інтегральних індексів конкурентоспроможності, інноваційного розвитку та людського капіталу, дає підстави стверджувати, що між людським капіталом суспільства, економічної конкурентоспроможністю та інноваційним розвитком існує позитивна кореляція. У табл. 3.1 представлено країни, які є лідерами у зазначених рейтингах. Отже, в сучасній Україні необхідно прийняття нестандартних, активних і стратегічно продуманих рішень, спрямованих на розвиток інновацій за допомогою зростання сукупного суспільного продукту на основі повноцінного відтворення людського капіталу.

Важливою умовою підвищення конкурентоспроможності української економіки є створення та зміцнення людського капіталу, що передбачає всебічний розвиток людини як основного фактору виробництва та економічного зростання. Про це наголошується в Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки [61].

Розвинутий людський капітал зумовлює підвищення конкурентоспроможності економіки в результаті реалізації інноваційних

стратегій. Нагромадження людського капіталу інноваційного типу передбачає не тільки активне впровадження інноваційних ідей, а й продукування інновацій шляхом генерування інформації та знань [32].

Таблиця 3.1

**Співставлення країн-лідерів за результатами міжнародних рейтингів
[158, 170, 176]**

Країни-лідери за ІЛК	Країни-лідери за індексом конкурентоспроможності	Країни-лідери за індексом інноваційного розвитку
Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія
Фінляндія	Фінляндія	Швеція
Сінгапур	Швеція	Великобританія
Голландія	Голландія	Голландія
Швеція	Німеччина	США
Німеччина	США	Фінляндія
Великобританія	Великобританія	Гон Конг
Данія	Японія	Сінгапур
Канада	Данія	Данія
Бельгія	Канада	Ірландія
Нова Зеландія	Норвегія	Канада
	Австрія	Люксембург

Вважаємо за необхідне наголосити на тому, що управління процесами формування та використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має будуватися на стратегічних засадах. Зазначений висновок зроблено виходячи з переваг стратегічного підходу та з урахуванням наявних у сучасній науковій літературі розробок, щодо його використання відносно формування, розвитку та ефективного використання людського капіталу як нематеріального активу, що забезпечує конкурентоспроможність будь-якої економічної системи [45, 128]. Крім того, науковцями обґрунтовано стратегічні напрями відтворення людського капіталу у контексті впливу на розвиток національної економіки [88, с. 10]. При цьому зазначається, що єдиного алгоритму для створення стратегії управління людським капіталом не існує, проте основними складовими такої стратегії є: кваліфікована робоча сила, гнучкість організації праці, ефективний менеджмент, дієва система

мотивації праці та безперервний розвиток персоналу. До того ж, всю стратегічну діяльність слід звести до чотирьох основних функцій: планування, організації, управління та розвитку [45, с. 29]. На нашу думку, викладений підхід є більш сприйнятним для корпоративного рівня управління, а відповідно меті та завданням дисертаційної роботи, стратегія формування і використання людського капіталу має охоплювати всі рівні – від національного до індивідуального та акцентувати увагу саме на таких двох складових процесу управління людським капіталом як формування та використання. Таким чином, зауважимо, що відповідно до пріоритетних напрямів розвитку інноваційної та соціально-економічної політики в країні має бути розроблена державна стратегія формування і використання людського капіталу в Україні.

Логіко-структурна схема дослідження та теоретичний аналіз основних категорій, викладений у першому розділі дисертації дозволяє скласти схему виведення поняття «стратегія формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки» (рис. 3.1).

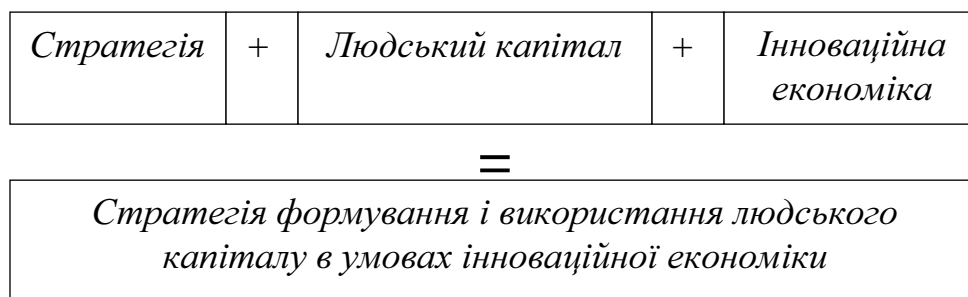


Рис. 3.1. Схема формування поняття «стратегія формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки»

Отже, під *стратегією формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки* пропонується розуміти напрям спільних дій економічних суб'єктів щодо надання людському капіталу якостей здатних продукувати інновації та створення соціально-економічних, організаційних та правових умов задля максимально можливої реалізації зазначених якостей.

Рекомендована схема стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки представлена на рис. 3.2. Відповідно до цієї схеми, у якості стратегічної мети виступає набуття людським капіталом інноваційних якостей та їх реалізація у процесі його використання задля поширення інновацій у всіх сферах життєдіяльності суспільства, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності економіки, соціально-економічного зростання та особистісного розвитку носіїв людського капіталу. При цьому важливим є усвідомлення неможливості реалізації окресленої мети за наявності втрат людського капіталу, пов'язаних з неповною зайнятістю, варіаціями можливостей і результатів застосування капіталу різними людьми (підприємствами, регіонами, країнами) і, як наслідок, відмінністю упущених вигод від його використання, реальністю негативних впливів на людський капітал міграційних процесів, смертності, травматизму, криз, асоціальної поведінки [23, с.236].

Вважаємо, що на етапі формування людського капіталу на кожному з виокремлених на рис. 3.2 рівнів мають створюватися 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.

Повністю поділяємо думку А.В. Василик щодо важливості розвитку інноваційної сприйнятливості (як процесу оцінки інновації, ініціації її прийняття, здійснення інновації та її рутинізації, тобто перетворення інновації на звичну, яка характеризується передбачуваною структурою поведінки працівників і повторюваними схемами діяльності) та формування трудового потенціалу інноваційного зразка [18].

Саме такий потенціал, на нашу думку, здатний перетворитися у інноваційний людський капітал, що приносить певні зиски як своєму носію,

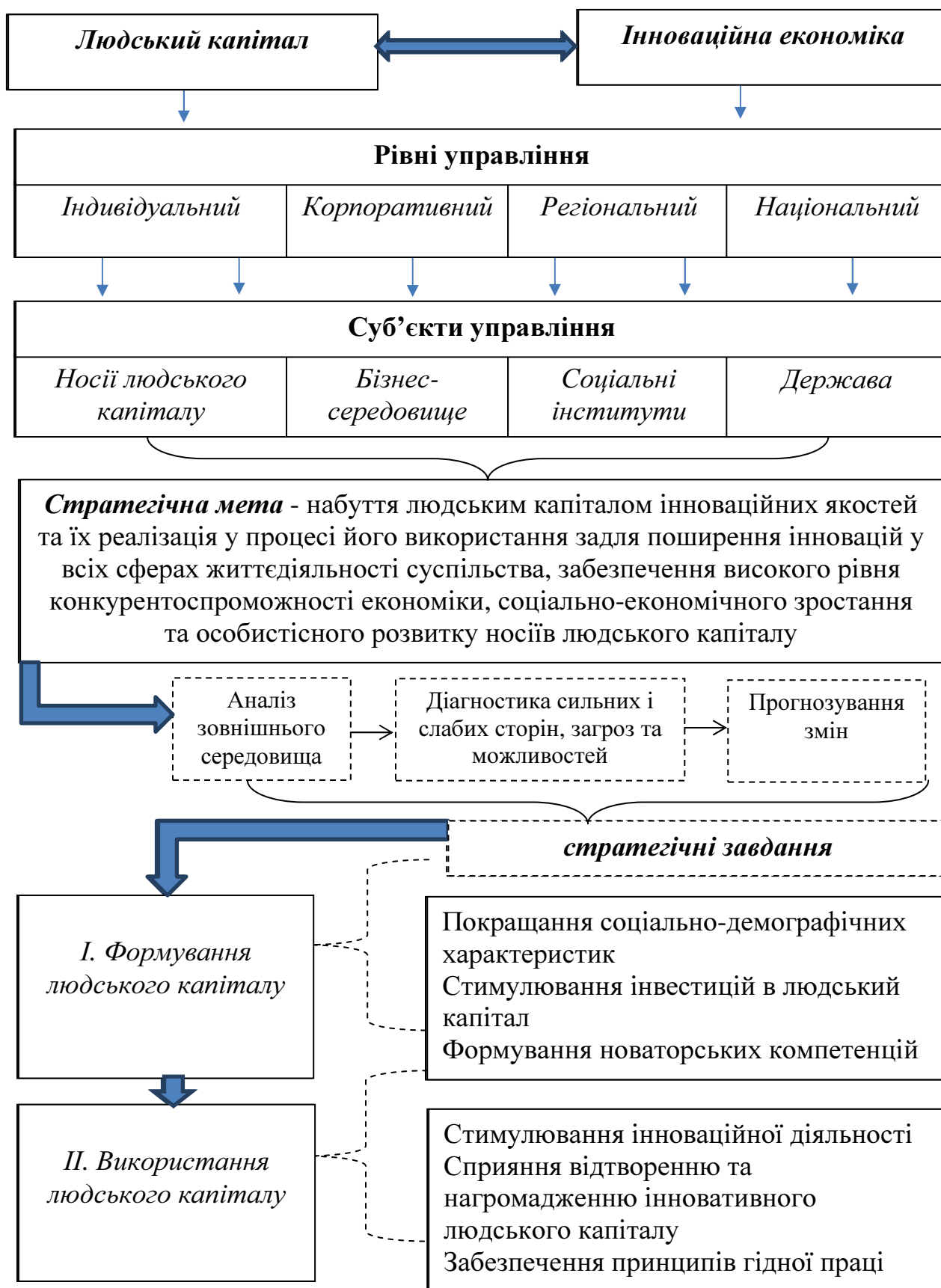


Рис. 3. 2 Структурна схема процесу стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки

так і національній економіці в цілому. При цьому, працівник нового типу має володіти економічним мисленням, спрямованим на оновлення знань, підвищення кваліфікації, знаходження нових, оригінальних способів розв'язання проблем, прогнозування ситуацій і прийняття нестандартних рішень [18, с. 114].

Реалізація зазначеного завдання щодо набуття людським капіталом нових якостей вбачається можливим на основі розуміння її важливості всіма суб'єктами управління (рис. 3.2) і поєднання їх зусиль у цьому напрямі. Слід акцентувати, що розвиток інноваційної економіки буде стримуватися за рахунок неналежної якості людського капіталу до того моменту, поки в країні не буде забезпечено координованість та єдність пріоритетних цілей демографічної, соціально-економічної та інноваційної політик на державному та регіональному рівнях, кадрової політики на корпоративному рівні та політики особистісного розвитку окремих носіїв людського капіталу. Так, зокрема, науковці зауважують, що стратегія управління людським капіталом має базуватися на стратегії управління персоналом підприємства та визначати стратегічні засади управління людським капіталом працівника. А її формування залежить від взаємодії і ефективного функціонування системних елементів виробничо-трудова відносин [128, с. 213].

На сьогодні, на жаль, в Україні, відсутня така системність окреслених політик, що призводить у тому числі, до невідповідності якостей сформованого людського капіталу потребам інноваційної економіки та відсутністю мотивації на етапі використання людського капіталу щодо здійснення новаторської діяльності.

Традиційно відповідальність за формування та розвиток людського капіталу окремої країни розподіляється між державою та суб'єктами господарювання, що використовують людські ресурси для досягнення своїх поточних і стратегічних цілей. Сьогодні вимальовується ще й третя сторона – міжнародні організації, занепокоєні стійким розвитком глобальної економіки та людства загалом. Ці організації здійснюють постійний моніторинг

розвитку людського капіталу в різних країнах і регіонах з метою визначення його реального стану та загроз розвитку цивілізації [74, с. 19].

Вкрай важливим є також більш активне та широкое використання механізму соціального партнерства щодо вирішення питань формування та використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки, а також підвищення соціальної відповідальності бізнесу за вирішення окреслених питань. Таким чином, у досліджуваному контексті, традиційний трикутник інтересів «влада-бізнес-найманий працівників (як носій людського капіталу)» перебуває у центрі кола «інноваційна економіка», що визначає нові вимоги до якості людського капіталу та перебуває під впливом середовища «освіта», у якому безпосередньо формуються ці якості людського капіталу.

Поділяючи думку науковців, слід зазначити, що у складі інституційної бази розвитку людського капіталу важливу роль мають відігравати й профспілки. У теорії людського капіталу профспілки аналізуються як організації, які покликані захищати працівників від експлуатації працедавців, впливати на підвищення заробітної плати своїх членів і стабілізувати розвиток національної економіки [109].

Органічною складовою державної стратегії формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки може стати кодекс корпоративної соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу за ці процеси, запровадження та структуру якого запропоновано у дослідженнях Д.С. Насипайко [88, с.12]. Такий кодекс включає в себе основні принципи соціально відповідальної ділової практики, які мають бути застосовані у повсякденній діяльності будь-якої організації, поза залежністю від профілю діяльності й форми власності. З іншого боку, Кодекс соціально відповідального бізнесу є ознакою оновленого змісту соціального діалогу з партнерами бізнес-співтовариства: акціонерами й інвесторами, владними структурами, організаціями працівників, інститутами громадянського суспільства [88, с.12].

Як слідує з рис. 3.2, формулювання стратегічних завдань щодо

формування та використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має відбуватися на основі трьох попередніх (допоміжних) складових процесу стратегічного управління: аналізі зовнішнього середовища (інноваційно-інвестиційного, макроекономічного тощо), оцінці стану та проблем формування та використання людського капіталу на досліджуваному рівні (SWOT-аналіз) та прогнозуванні змін, як наявного людського капіталу, так і характеристик інноваційної економіки. Зокрема, вкрай важливим є врахування тенденцій розвитку національного ринку праці та його трансформацій в умовах євроінтеграції, яка на думку науковців сприяє посиленню мобільності робочої сили, інтернаціоналізації соціальних і трудових стандартів життя, інтенсифікації транснаціональних зв'язків і тим самим прискорює взаємопроникнення й зближення ринків [29, с. 198]. Безумовно, зазначені процеси здійснюють безпосередній вплив не лише на формування людського капіталу, але й на його використання в межах національного та європейського ринків праці. При цьому, цей вплив не завжди має позитивну спрямованість, а й може виступати перешкодою розвитку інноваційної економіки в країні (наприклад, у ситуації надмірного відтоку інтелектуальної робочої сили з ринку праці України).

До того ж, вважаємо, що до процесу стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки може бути адаптована запропонована вітчизняними науковцями етапність процесу формування національної стратегії відтворення людського капіталу, що включає: мультисценарне дослідження зовнішнього середовища; постановка та ієрархізація цілей; визначення компетенцій, ресурсів і здібностей людського капіталу; синтез отриманих результатів і оцінка стратегічного потенціалу й динамічних здібностей даного капіталу; стратегічний вибір шляхів розвитку капіталу і реалізація стратегії [88, с.12].

Проведений соціально-економічний аналіз особливостей формування і використання людського капіталу в Україні, результати якого представлені в другому розділі дисертації дозволяє у якості основних стратегічних завдань

щодо формування людського капіталу визначити:

1. *Покращання соціально-демографічних характеристик.* Приймаючи до уваги результати дослідження особливостей формування і використання людського капіталу в Україні, стратегічні завдання у цьому напрямі мають бути пов'язані як з компенсацією «зношення» людського капіталу (високої смертності населення, скорочення тривалості життя, застаріння знань тощо), так із забезпеченням його розвитку та нагромадження. При цьому, пріоритет має надаватися другому напрямку. Вважаємо, що пріоритетним засобом покращання соціально-демографічних характеристик людського капіталу в Україні має стати реформування демографічної та міграційної політик, а також системи охорони здоров'я.

2. *Стимулювання інвестицій в людський капітал.* Щодо стимулювання інвестицій в людський капітал зазначимо, що разом з покращанням економічної ситуації в країні та зростанням інвестиційного потенціалу суб'єктів господарювання та окремих носіїв людського капіталу важливе значення має вмотивованість до професійного розвитку та навчання. До того ж, слід враховувати що розвиток інноваційної економіки та інвестування у людський капітал перебувають у діалектичному зв'язку. Доведено, що забезпечення стійкого нарощування людського потенціалу країни на основі підвищення інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал може бути реалізоване завдяки створенню умов досягнення інноваційного розвитку суб'єктами господарювання та економіки України [43].

Важливо акцентувати, що інвестування в людський капітал є абсолютно необхідним для будь-якої національної економіки, особливо для країн, що розвиваються. Про це свідчать дані ООН останніх років. Загальні національні багатства зараз оцінюються в 539 трлн. дол. Росія має 11% загального їх обсягу, США –21%, Японія –10%, Франція –9%, Китай –7%. У сумі ці п'ять країн мають 58% спільного національного багатства планети [115, с. 280].

Стимулювати зацікавленість роботодавців у активізації процесів інвестування коштів у людський капітал може підвищення рівня поінформованості роботодавця про економічну доцільність здійснення інвестиційних витрат, що буде забезпечуватися прямим впливом інвестицій у людський капітал на рівень ефективності практичної діяльності найманих працівників та кінцеві результати діяльності підприємства [42, с.151].

Слід погодитися з думкою фахівців, які зазначають, що для покращання якості та збільшення кількості людського капіталу необхідно спрямовувати інвестиційні ресурси на перенавчання існуючого трудового потенціалу більш конкурентоспроможним професіям, перепрофілювання, підвищення кваліфікації [113, с.161].

3. Формування новаторських компетенцій. Враховуючи, що інноваційна економіка змінює уявлення про сутність та роль людського капіталу, відповідну трансформацію відчувають й його характеристики та невід'ємні риси. Однією з них у сучасних умовах має бути наявність новаторських компетенцій, які з одного боку сприяють формуванню нововведень, що мають суттєві відмінності від існуючих продуктів та споживчу цінність, а з іншого боку приносять дохід його власнику в умовах. При цьому не останню роль відіграє усвідомлення працівником доцільності набуття зазначених компетенцій та їх використання (якщо йдеться про вродженні компетенції), а також прийняття відповідальності

Реалізація зазначених завдань передбачає концентрацію зусиль суб'єктів управління на певній системі взаємопов'язаних напрямів, що спрямовані на формування людського капіталу, відповідного умовам інноваційної економіки та досягнення певної системи індикаторів, які дозволять оцінити ступень реалізації певного стратегічного завдання. Пропонується наступна система стратегічних напрямів формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки (рис. 3.3).

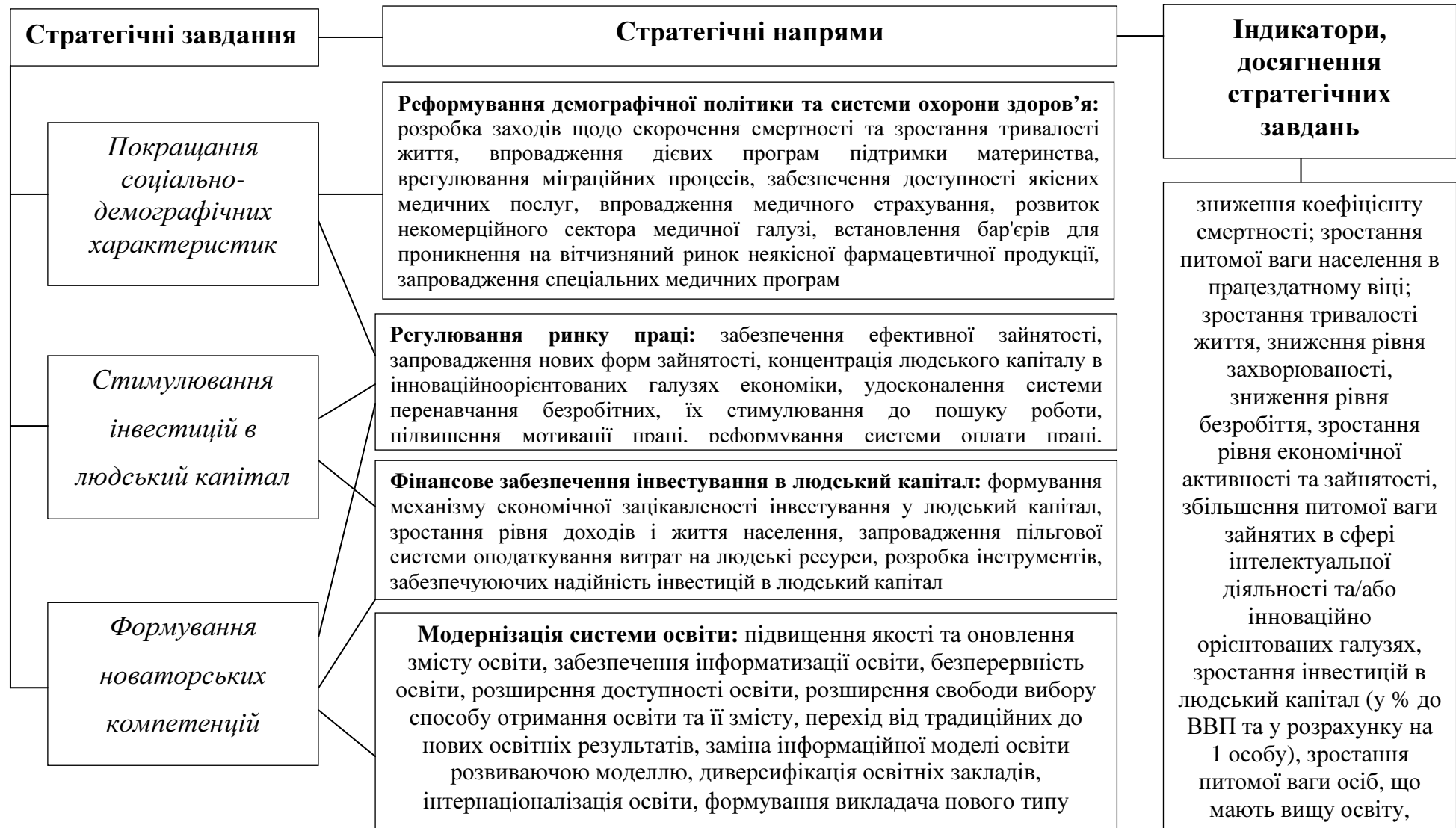


Рис. 3.3 Система стратегічних напрямів формування людського капіталу в Україні в умовах інноваційної економіки

Зауважимо, що досягнення представлених на рис. 3.3 індикаторів потребує не лише розробки конкретних механізмів та програм, орієнтованих на виокремлені стратегічні напрями, але й має ґрунтуватися на стабільній соціальній політиці держави та створенні додаткових робочих місць, що буде розширювати можливості інвестування у людський капітал. Крім того, доцільно розділяти заходи щодо формування людського капіталу на рівні виробників людського капіталу (домогосподарств) та на рівні споживання цього капіталу (окремих підприємств та суспільства в цілому).

Вважаємо, що одним з пріоритетних стратегічних напрямів формування людського капіталу в Україні на даному етапі є модернізація системи освіти, оскільки саме за рахунок реалізації цього завдання є можливим формування людського капіталу, що має характеристики відповідні інноваційній економіці. Основною метою освіти в сучасному суспільстві, орієнтованому на економічні цінності має стати розвиток людського капіталу.

За умов інноваційної економіки суспільство розвивається на знаннях як на гранично невичерпному ресурсі та й ще прогресивно зростаючому під впливом його використання [140].

Саме модернізація освіти є чинником формування новаторських компетенцій, як у осіб, які вперше здобувають освіту, так і у тих, хто має певний практичний досвід та сформовані професійні компетенції. Вважаємо, що основними новаторськими компетенціями, які мають формуватися у освітній системі за умов інноваційної економіки мають стати такі: здатність до творчості, здатність до постійного розвитку, у тому числі й саморозвитку, креативне мислення, інформаційна культура й інформаційна компетентність, компетенція досягнення, вміння командної роботи, компетенція оформлення охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності, економічна культура тощо.

Вважаємо за доцільне, при реалізації стратегічного напрямку «формування новаторських компетенцій» в межах запропонованих

стратегічних засад формування та використання людського капіталу в умовах інноваційній економіки у якості методичного інструментарію використовувати модель компетенцій новаторів, яка була запропонована вітчизняними дослідниками [149]. Зазначена модель передбачає виокремлення наступних кластерів [149, с. 181]:

1. Кластер компетенцій «орієнтація на досягнення».
2. Кластер компетенцій «особиста ефективність».
3. Кластер компетенцій «когнітивні компетенції».
4. Кластер компетенцій «креативні компетенції».
5. Кластер компетенцій «менеджерські компетенції».
6. Кластер компетенцій «комунікативні компетенції».

Вважаємо, що зазначена модель може бути корисною, як на етапі формування інноваційного людського капіталу, так і на етапі його використання, зокрема при вирішенні управлінських завдань щодо мотивації персоналу в умовах інноваційної економіки.

У контексті реформування системи освіти в Україні, повністю поділяємо твердження О.В. Захарової, що досягнення стійкого інноваційного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежить від спрямованості та взаємоузгодженості державної освітньої та промислової політики у напрямі створення умов для забезпечення достатнього рівня інтенсивності та ефективності інвестування у людський капітал [43].

До того ж, всі структурні перетворення, які відбуваються у державі на мікро- і макроекономічному рівнях, повинні відповідати модернізації системи освіти з врахуванням вимог ринку праці, задоволення особистісних прагнень людей та потреб соціально-економічного розвитку країни [115, с.280].

У сфері використання людського капіталу увага суб'єктів управління має бути сконцентрована на розробці механізмів реалізації наступних стратегічних завдань (рис.3.4):

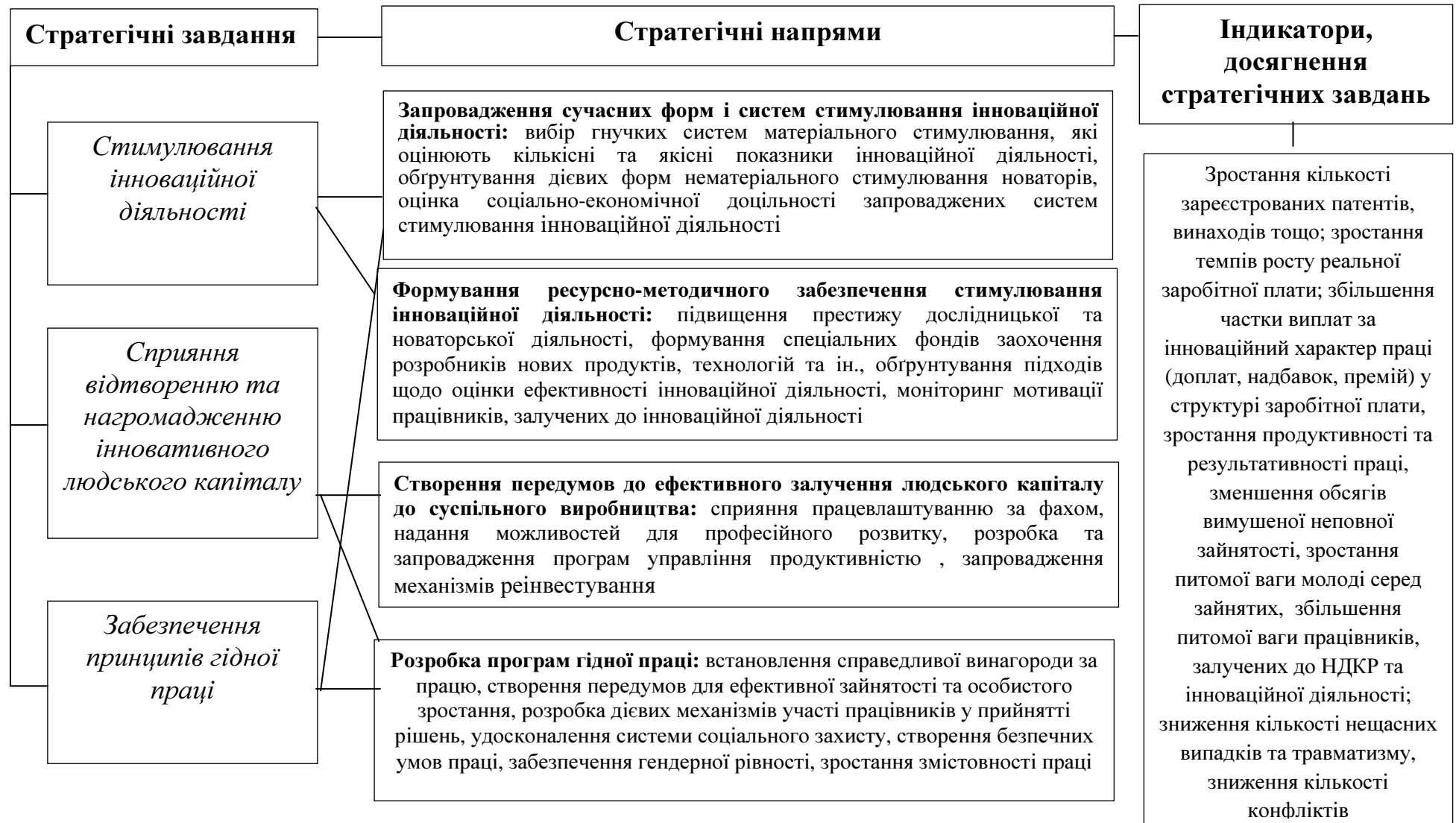


Рис. 3.4 Система стратегічних напрямів використання людського капіталу в Україні в умовах інноваційної економіки

1. *Стимулювання інноваційної діяльності.* Інноваційна діяльність має суттєві відмінності від інших видів (репродуктивної, розумової, творчої тощо), отже її стимулювання має охоплювати різні методи впливу на поведінку особи, яка залучена до такого виду діяльності та створення їй умов щодо ефективного використання та подальшого нагромадження людського капіталу.

2. *Сприяння відтворенню та нагромадженню інновативного людського капіталу,* тобто тієї його частини, що зорієнтована та високомотивована на досягнення конкретних цілей у виробництві та поширення інновацій. За своїм характером цей стратегічний напрям є комплексним, оскільки включає цілий комплекс заходів від підтримки іміджу дослідницької та новаторської діяльності до фінансування програм розвитку талантів.

Результати проведеного дослідження, узагальнення досвіду країн світу та здобутків науковців дозволяють зауважити, що задля відтворення і нагромадження інноваційного людського капіталу в Україні необхідно [48]:

сприяти розвитку інноваційної культури за допомогою низки ініціатив, що спрямовані на відродження престижу науки в суспільстві, інформування населення про поширення інновацій, розвиток технологій, нові сфери знань і напрями підготовки кадрів для інноваційної діяльності;

розширити взаємодію університетського, академічного та галузевого секторів науки, що дозволить налагодити ефективну співпрацю між суб'єктами всіх рівнів і досягти вищої результативності у провадженні інноваційної діяльності;

удосконалити систему мотивації найманих працівників у сфері інноваційної діяльності шляхом розширення спектру матеріальних і нематеріальних стимулів;

сприяти розвитку програм навчальної міграції й академічної мобільності населення шляхом максимального спрощення процедур участі вітчизняної талановитої молоді у міжнародних програмах стажування за

кордоном та запровадження преференцій для їхнього працевлаштування в Україні;

сприяти створенню приватного бізнесу та некомерційних освітніх закладів, що надають послуги у сфері підготовки до конкурсів на отримання грантів, стипендій, а також ведуть роз'яснювальну роботу щодо специфіки організації міжнародного співробітництва та обміну персоналом в інноваційній сфері;

стимулювати повернення вчених з-за кордону шляхом гарантування працевлаштування за фахом, забезпечення гідних умов та оплати праці й можливостей кар'єрного зростання.

3. Забезпечення принципів гідної праці, на нашу думку є обов'язковою умовою використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки, оскільки їх порушення взагалі ставить під сумнів можливості інноваційної діяльності за рахунок порушення природних прав працівника на безпечну гідно оплачувану вільну діяльність тощо. Окремі факти усвідомлення важливості дотримання цих принципів відображено й у сучасних наукових публікаціях. Зокрема, Д.А. Горовий розглядає гідну оплату як запоруку розвитку і примноження людського капіталу сучасної держави [26]. Враховуючи значущість даного стратегічного напрямку використання людського капіталу, його буде розглянуто докладніше у п. 3.3 дисертації.

Таким чином, підсумуємо, що для реалізації зазначених завдань необхідним є реформування системи охорони здоров'я, освіти на державному і регіональному рівнях та кадрової політики на корпоративному рівні. Зазначене реформування має носити стратегічний характер та бути пов'язане, зокрема зі Стратегією державної кадрової політики України та визначеними пріоритетами стратегії інноваційної діяльності. До розробки стратегічних напрямів формування та використання людського капіталу доцільно залучати якомога більше зацікавлених сторін, які представляють інтереси як носіїв (власників) людського капіталу, так і інтереси його споживачів.

Концептуальні засади національної стратегії відтворення людського капіталу мають бути націлені на значні державні інвестиції в людський капітал з метою забезпечення мотивації трудової діяльності в межах національного ринку праці; доступності навчання та якості освіти, націленість освіти на формування людського капіталу, здатного ліквідувати техніко-технологічну відсталість національної економіки та забезпечити впровадження інноваційної моделі розвитку; відновлення відтворювальної функції заробітної плати [131].

Основними напрямками державного втручання у процеси відновлення і нагромадження людського капіталу повинні стати такі заходи, як реформування системи охорони здоров'я, диверсифікація джерел фінансування освіти, підвищення якості освітніх послуг, розвиток науки, удосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу, активна державна політика на ринку праці, протидія нелегальній трудовій міграції і "відпливу інтелекту". Відтак запорукою сталого економічного розвитку України мають стати інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, мобільність працівників, мотивацію праці, тобто у ті пріоритетні сфери життєдіяльності суспільства, де формується людський капітал [144, с.377].

Використання людського капіталу в інноваційній економіці на корпоративному рівні має ґрунтуватися на інноваційних кадрових технологіях. Поділяючи думку А.В. Василик, підкреслимо важливість використання нових аналітичних інструментів для розуміння і побудови планів на майбутнє, оцінювання впливу і наслідків рішень, оптимізації продуктивності, підготовки до різних сценаріїв і управління талантами відповідно до корпоративних стратегій [19, с.306].

Сучасна кадрова політика має бути пов'язана з такими інноваційними завданнями щодо формування та використання людського капіталу [19, с.308]:

- 1) підвищення продуктивності діяльності;

- 2) ефективного навчання і розвиток персоналу;
- 3) поліпшення робочих взаємин і створення творчого середовища;
- 4) поліпшення якості трудового життя;
- 5) стимулювання креативних ідей;
- 6) звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей людей;
- 7) підвищення сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень;
- 8) залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу;
- 9) забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника.

Отже, людський капітал нашої країни, перебуваючи в стані занепаду, тим не менш, являє собою той необмежений ресурс, раціональне використання та ефективне управління яким в довгостроковій перспективі можуть сформувати нові конкурентні переваги національної економіки і вивести її на новий рівень розвитку, забезпечивши конкурентоспроможність на світових ринках.

Людський капітал є соціально-культурним ресурсом суспільства, без якого неможлива високопродуктивна виробнича та інноваційна діяльність, яка забезпечує соціально-економічний і науково-технічний прогрес. За рахунок використання стратегічного підходу він повинен стати рушійною силою розвитку інноваційної економіки, здатної відповідати на виклики, зумовлені діалектичними змінами в просторі й в часі світової цивілізації.

Запровадження запропонованого підходу щодо формування та використання людського капіталу сприяє поширенню процесів ефективного використання людського капіталу. Його основними критеріями, на думку науковців, яку повністю поділяємо, є: інтереси розвитку людини та інтереси господарського розвитку (розвиток базових суб'єктів господарювання, розвиток макроекономічної системи та макросоціумів, стійкий економічний, соціальний і екологічний розвиток мегасоціуму) [146, с.9].

3.2 Науково-методичний інструментарій індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу в Україні

Прийняття рішення щодо ефективного формування та використання людського капіталу, визначення стратегічних пріоритетів та завдань соціально-економічної та кадрової політики в країні, регіоні та на підприємстві має базуватися на достовірних оцінках наявного людського капіталу та тенденцій його розвитку (деградації).

У вітчизняній науці накопичено певний доробок щодо оцінювання окремих аспектів людського капіталу, хоча й наголошується на тому, що складна структура цієї економічної категорії робить вимірювання та об'єктивну оцінку трудомістким завданням [95, с.226]. Зокрема, Н.М. Гвоздик сформовано систему показників для оцінки людського капіталу: показники стану та показники використання (всього 14 показників). При формуванні системи показників використані як загальноприйняті показники, так і показники, визначені особисто дослідницею особисто: коефіцієнт рівня захворюваності, коефіцієнт здоров'я, загальний коефіцієнт стану людського капіталу [24].

С.С. Гринкевич запропоновано систему конкретних показників, які детермінують розвиток людського капіталу за такими структурними компонентами: демографічна, медико-біологічна, інтелектуальна, освітня, економічна, мотиваційна, соціальна, культурна, психологічна, організаційна. У своїх наукових роботах вона наводить аргументи щодо необхідності застосування таксономічного аналізу розвитку людського капіталу країни чи регіону як основи наукового обґрунтування управлінських рішень. На думку дослідниці регулювання людського капіталу – дуже складний процес, який інтегрує в собі стратегічні пріоритети різних сфер людської життєдіяльності – економічної, соціальної, культурної, духовної [28].

Н.А. Мякотіна розробила рекомендації щодо оцінювання розвитку

людського капіталу за рахунок використання людських ресурсів, обґрунтовано індикатори оцінки: кількість населення віком 15–70 років у групі постійного населення; кількість економічно активного населення в групі населення віком 15–70 років; кількість населення, що навчається упродовж життя, у групі економічно активного населення; кількість населення, що має вищу освіту, в групі населення, що навчається «упродовж життя»; кількість населення, що має науковий ступінь кандидата, доктора наук, у групі населення, що має вищу освіту [85, с.88].

О.А. Осійчук пропонує використовувати чотири основні групи показників оцінки людського капіталу: демографічні, економічні, освітні показники та показники науки, а для оцінки певних структурних компонент людського капіталу використовувати індекси розроблені провідними міжнародними організаціями [95, с.227].

Таким чином, представлені наукові здобутки можуть бути використані у якості підґрунтя розробки інформаційно-методичного забезпечення процесу стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки. У контексті забезпечення обґрунтованості стратегічних напрямів формування та використання людського капіталу актуальним завданням є розробка методики розрахунку інтегрального показника оцінки якості формування та використання людського капіталу та проведення його моніторингової оцінки. Це дозволить провести відповідні вимірювання та встановити (за необхідності) регіональні відмінності цього 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* будемо розуміти періодично повторювану в часі для певного суб'єкту господарювання (держава, регіон, підприємство) оцінку стану і тенденцій формування та використання людського капіталу на основі інтегрального показника, який формується з відповідних індикаторів

та відображає якість зазначених процесів.

З метою обґрунтованого прийняття рішень щодо визначення пріоритетів стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу запропоновано методичні рекомендації щодо індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу. Схему її проведення представлено на рис. 3.5.

У представленому на рис. 3.5 вигляді, схема індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу може бути використана на національному рівні. У той же час, можливим є її використання на регіональному та корпоративному рівні за умови виключення з представленої схеми етапів 6 та 7. У такому випадку, рішення щодо визначення пріоритетних завдань стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу (етап 8) приймається безпосередньо на основі результатів етапу 5 «Аналіз та інтерпретація результатів інтегральної оцінки».

Інтегральну оцінку формування і використання людського капіталу пропонуємо визначати як добуток показника формування людського капіталу і показника використання людського капіталу, кожний з яких визначається на основі розрахунків багатомірної середньої:

$$I_{ЛК} = I_{ФЛК} * I_{ВЛК} , \quad (3.1)$$

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.

Схема розрахунку показників оцінки якості формування/використання людського капіталу ($I_{ФЛК}$ та $I_{ВЛК}$) є однаковою на виглядає наступним чином:

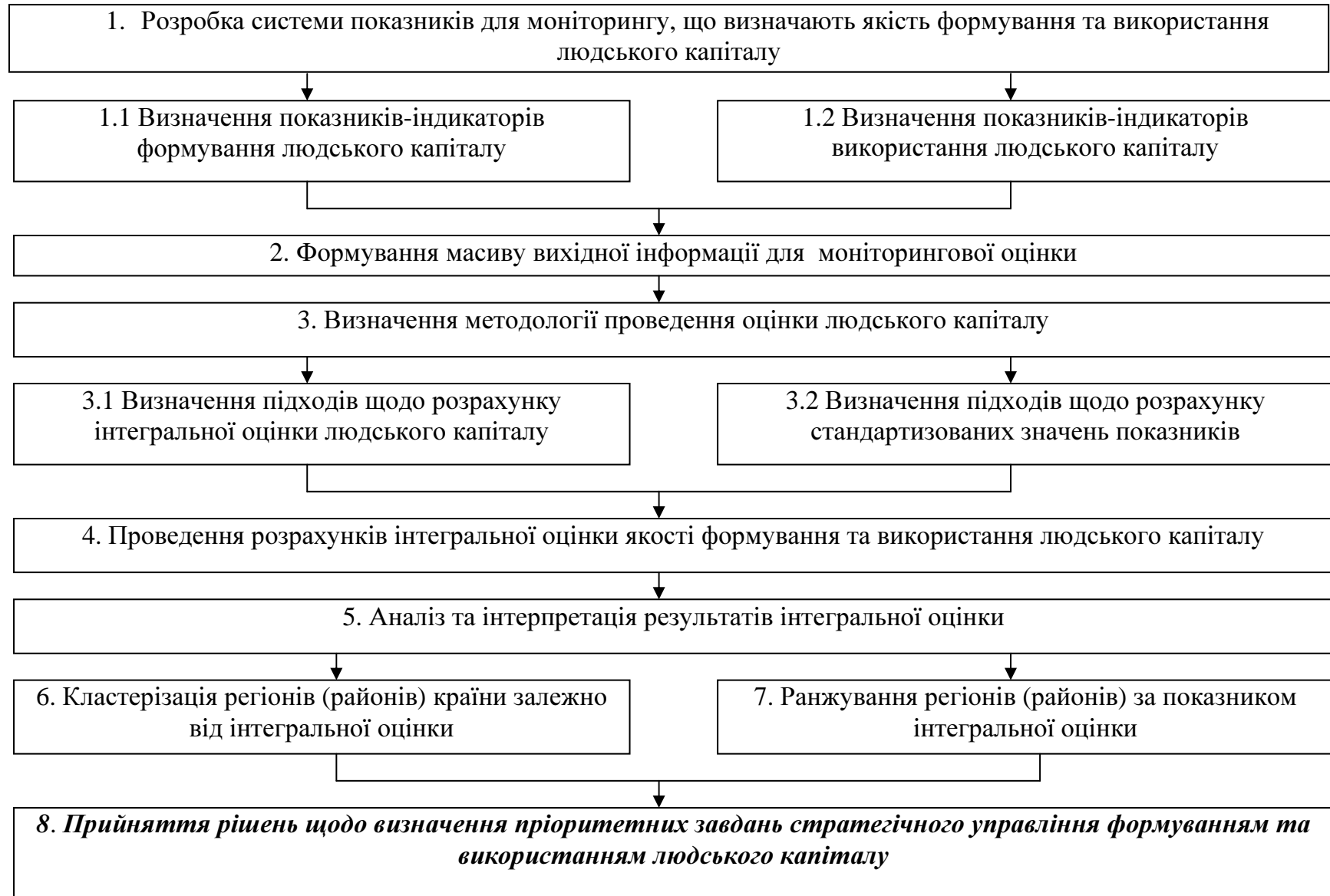


Рис. 3.5 Схема індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу

$$I_{\text{ФЛК} / \text{ВЛК}} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m z_{ij} \quad (3.2)$$

m – число показників, що формують показник,

z_{ij} – стандартизовані значення показників.

Структуру інтегральної оцінки сформуємо виходячи з наступних показників, що містяться у масиві даних регіональних органів статистики, а також районних та обласних державних адміністрацій:

для визначення показника формування людського капіталу ($I_{\text{ФЛК}}$):

1. чисельність постійного населення, тис. осіб;
2. коефіцієнт природного приросту (у розрахунку на 1000 осіб);
3. коефіцієнт міграційного приросту (у розрахунку на 1000 осіб);
4. середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб;
5. середня тривалість життя, років;
6. питома вага осіб, які мають вищу освіту (% до чисельності постійного населення);
7. кількість осіб, які закінчили ПТНЗ та ВНЗ у звітному періоді;
8. кількість навчальних закладів (у розрахунку на 1000 осіб);
9. кількість закладів охорони здоров'я (у розрахунку на 1000 осіб);
10. обсяг інвестицій у формування людського капіталу (тис. грн на 1 особу);

для визначення показника використання людського капіталу ($I_{\text{ВЛК}}$):

11. середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників, грн.;
12. використання фонду робочого часу, % до фонду робочого часу;
13. кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (знаходились у відпустках без збереження заробітної плати та/ або були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)), осіб;
14. навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб;
15. питома вага працівників, що мають повну вищу освіту, % до

середньооблікової кількості штатних працівників;

16. питома вага молоді серед зайнятих, % до облікової кількості штатних працівників;

17. питома вага працівників передпенсійного віку серед зайнятих, % до облікової кількості штатних працівників;

18. питома вага працівників, залучених до НДКР та інноваційної діяльності;

19. питома вага працівників, які пройшли перенавчання, підвищення кваліфікації за останні 3 роки;

20. кількість працівників, які отримали зареєстровані патенти та інші охоронні документи на винаходи.

Оскільки показники мають різні одиниці виміру й напрями впливу на людський капітал, вони мають бути стандартизовані. Використаємо наступний метод стандартизації:

для показників-стимуляторів, що позитивно впливають на стан людського капіталу:

$$z = x_{\text{факт}}/x_{\text{макс}}; \quad (3.3)$$

для показників-дестимуляторів, що негативно впливають на стан людського капіталу:

$$z = 1 - (x_{\text{факт}}/x_{\text{макс}}). \quad (3.4)$$

Розподіл обраних показників на стимулятори та дестимулятори наведено на рис. 3.6, який ілюструє формування людського капіталу з трьох компонент: демографічної, економічної та освітньої.

При цьому слід пояснити, що коефіцієнт природного приросту віднесено до показників-дестимуляторів, оскільки попередній аналіз цього показника протягом досліджуваного періоду (2007-2014 рр.) виявив його від'ємні значення, як по Україні, так і по областях в цілому. Це призводить до зменшення чисельності постійного населення, що негативно впливає на стан людського капіталу.

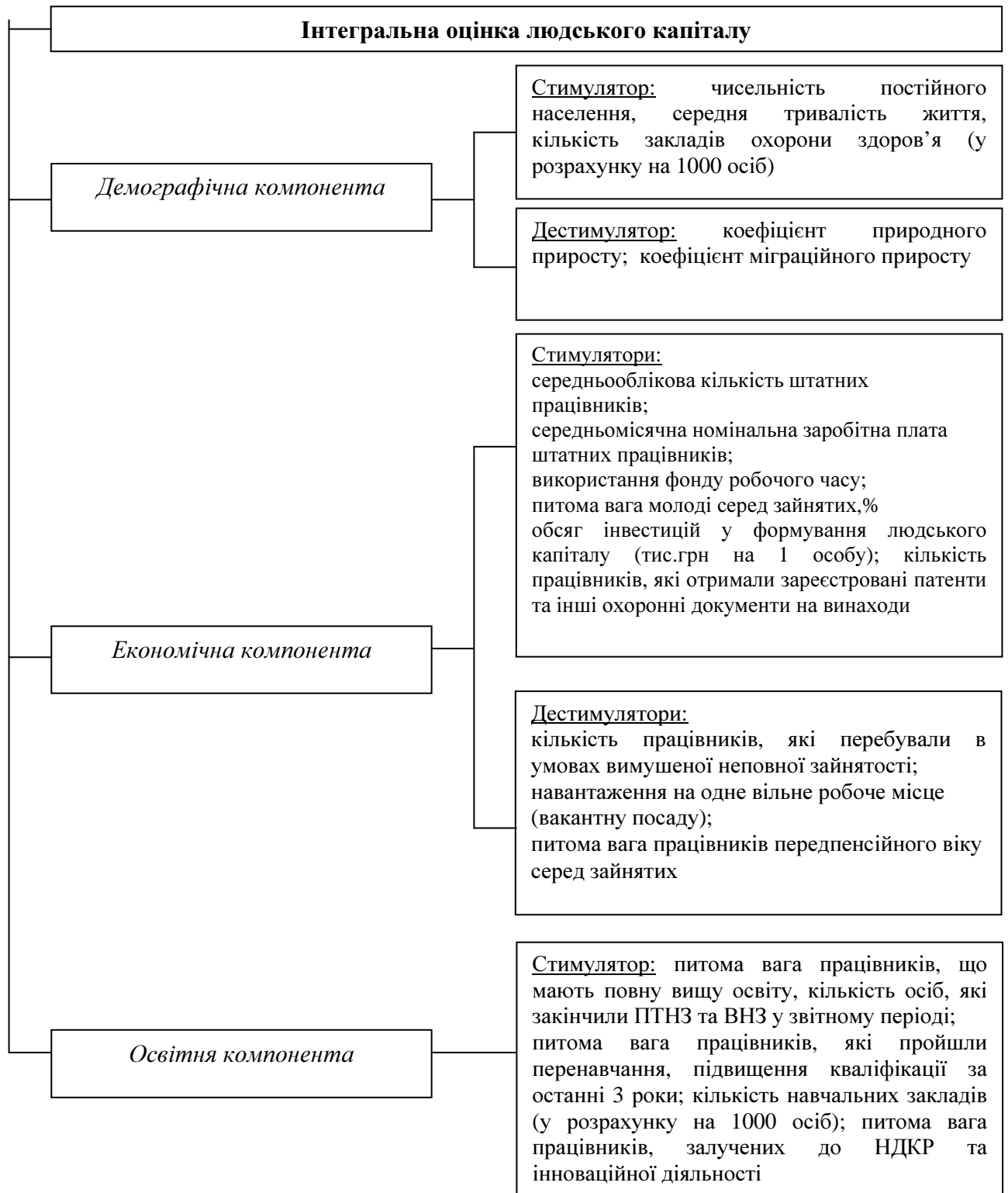


Рис. 3.6 Показники, що формують інтегральну оцінку формування і використання людського капіталу

Оцінку людського капіталу за розробленою методикою пропонується проводити з використанням вихідних даних, отриманих у Державній службі

статистики України [97]. Для розрахунку стандартизованих значень показників, що формують інтегральну оцінку доцільно використовувати формули (3.3) та (3.4).

Зауважимо, що визначений на основі формули 3.1 інтегральний показник може коливатися в межах від 0 до 1, а його динаміка в часі є ознакою покращання/погіршення якості формування та використання людського капіталу.

Розраховане значення інтегрального показника оцінки якості формування та використання людського капіталу є підставою для кластеризації регіонів (досліджуваних підприємств). При визначенні кластерів доцільно враховувати досвід Світового банку щодо розподілу регіонів за рівнем індексу людського розвитку. Так, відповідно до значення $I_{ЛК}$ пропонується виокремлювати наступні кластери (рис.3.7): кластери з дуже високим рівнем якості формування та використання людського капіталу; кластери з високим рівнем якості формування та використання людського капіталу; кластери із середнім рівнем якості формування та використання людського капіталу; кластери з низьким рівнем якості формування та використання людського капіталу.

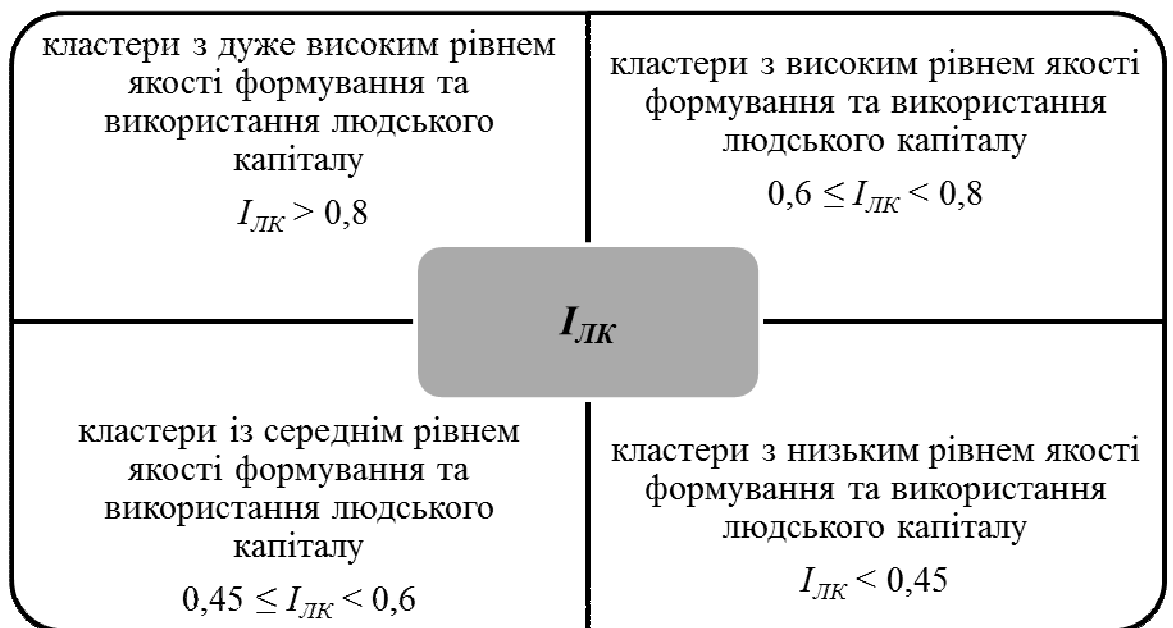


Рис.3.7 Рекомендована шкала кластеризації регіонів за якістю формування та використання людського капіталу

Рекомендований період моніторингової оцінки - 1 рік, а в умовах швидкодинамічного зовнішнього середовища він може знижуватися до 6 місяців.

На основі використання запропонованої методики можуть бути обґрунтовані, зокрема такі напрями державного впливу на формування та використання людського капіталу [131]:

використання нових технологій, ефективне використання людських і матеріальних ресурсів, підвищення продуктивності праці, удосконалення структури управління;

розширення зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, обмеження загрози зростання безробіття (особливо молоді), запровадження гнучких форм зайнятості, розширення вторинної зайнятості;

розвиток малого підприємництва, самостійної зайнятості;

сприяння зменшенню розшарування населення за рівнем доходів та удосконалення державного регулювання мінімальних соціальних стандартів;

удосконалення соціальної політики держави шляхом прийняття на законодавчому рівні антикризових заходів щодо запобігання зниження рівня життя населення та соціального захисту малозабезпечених верств населення.

Зауважимо, що система державного регулювання відтворення людського капіталу, що базуватиметься на запропонованій схемі індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу повинна ґрунтуватися на визнаних у світі принципах: цілісність, ефективність, адекватність, незалежність, відповідальність, прозорість, урахування громадської думки, передбачуваність. Таким чином, це означає, що в умовах ринкових відносин механізм державного регулювання відтворення людського капіталу передбачає посилення управлінських функцій держави, пов'язаних з цим процесом, які в своїй сукупності ставлять питання про необхідність створення підґрунтя соціальної держави, в якій людина є найвищою соціальною цінністю.

В умовах побудови інноваційної моделі економіки України та з

урахуванням тенденцій структурних змін в економіці і професійної структури зайнятості концепція державного регулювання людського капіталу повинна передбачати, перш за все, націленість на інтелектуалізацію людського капіталу з одночасним створенням умов для розширеного відтворення робітничих кадрів масових професій.

У той же час, не можна ігнорувати можливий вплив наслідків світової фінансової кризи та нових спадів економічного розвитку на стан та можливості нагромадження людського капіталу в Україні. Досвід провідних країн світу доводить, що реальною потенційною можливістю подолання економічної кризи та пом'якшення її наслідків є підвищення конкурентоспроможності національної економіки на основі підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, яке можливе через [131]:

створення якісних робочих місць та сприяння інтелектуалізації людського капіталу;

перехід до пріоритетного фінансування системостворюючих сфер людського капіталу – науки, освіти, охорони здоров'я;

активізацію інноваційної діяльності людини на всіх рівнях;

збільшення доходів населення та інвестицій в людський капітал;

виховання у людини потреби постійного самовдосконалення;

проведення державної політики, здатної поступово зменшувати обсяги прямих втрат людського капіталу внаслідок безробіття та міграції.

Отже, забезпечення конкурентоспроможності національної економіки через ефективне формування та використання людського капіталу має стати пріоритетною метою соціально-економічного розвитку країни. Проведене дослідження дає можливість зосередитися на необхідності досягнення цієї мети на засадах теорії людського капіталу та конкретизувало перспективні заходи державної політики, що спроможна реалізувати поставлену мету.

3.3 Напрямки використання людського капіталу на засадах гідної праці в контексті формування інноваційної економіки в Україні

Останні десятиріччя соціально-трудова сфера та сфера використання праці перебувають під впливом Концепції гідної праці, проголошеної Міжнародною організацією праці наприкінці ХХ ст.

У пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці це поняття визначається як «праця, котра приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сфер життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу та відкриває шлях до соціальної інтеграції. Гідна праця – це шлях, який з'єднує економічні та соціальні цілі» [38].

Вважаємо, що використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки має базуватися на принципах гідної праці та передбачати обов'язкове врахування наступних ключових характеристик гідної праці:

- 1) продуктивність;
- 2) безпека;
- 3) повага прав трудящих і соціальний захист;
- 4) відповідний дохід;
- 5) можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці та

трудових відносин шляхом соціального партнерства.

Дотримання принципів гідної праці (забезпечення справедливої винагороди, безпечних умов праці, принципів соціального партнерства, гарантій дотримання прав та свобод працюючих та ін.) створює підґрунтя для нагромадження людського капіталу. З іншого боку, саме активи людського капіталу та високий рівень конкурентоспроможності персоналу є передумовою встановлення гідної оплати праці, комфортних умов праці та забезпечення інших критеріїв гідної праці, оскільки неконкурентоспроможний працівник не може досягти гідної винагороди за працю, забезпечити ефективний розвиток соціального партнерства з роботодавцем тощо [143, с.279].

Трансформація економічної системи, змісту праці та вимог, що висуваються до неї, спричиняють подальше опрацювання критеріїв та індикаторів гідної праці, а також їх диференційоване визначення для суб'єктів соціально-трудова відносин та окремих груп працівників.

В умовах постіндустріальної економіки та розвитку інноваційної економіки формується нова група працівників – працівники, інтелектуальної діяльності, тому на думку деяких науковців, критерії гідної праці для цієї категорії персоналу суттєво відрізняються від базових, проголошених концепцією гідної праці. Т.В. Смірнова робить висновок, що у концепції гідної праці акцентується на забезпеченні базових потреб працівника (наприклад, досягнення рівня доходу, достатнього для забезпечення базових потреб). Отже, підходи до оцінки гідної праці, що є її основою, не виділяють окремі види праці та, відповідно, не диференціюють його оцінку (зокрема, відносно інтелектуальної праці). Вони не приймають до уваги ступінь задоволення потреб високого рівня: забезпечення можливостей самореалізації, цікавою і різноманітною зайнятістю тощо [38].

Дослідниця пропонує відносно працівників інтелектуальної діяльності виокремлювати дві групи критеріїв гідної праці: базові (заробітна плата, стабільність зайнятості та змістовність трудової діяльності) та додаткові (відносини в колективі та з керівництвом, повага колег та керівництва, цікавість роботи). Для розподілу цих критеріїв на базові та додаткові, на її думку, може бути використана мотиваційно-гігієнічна модель Ф. Герцберга, яка передбачає наявність двох груп чинників: ті, що запобігають незадоволеності роботою і ті, що гарантують задоволеність. Тобто базові критерії гідної праці впливають на прийняття рішення щодо здійснення трудової діяльності, а якість зайнятості оцінюється працівниками за додатковими критеріями [38].

Для умов постіндустріального суспільства Т.В. Смірнова виокремлює вісім критеріїв гідної праці, деякі з них співзвучні з критеріями гідної праці для індустріального суспільства, але мають ширше значення [38].

1. Трудовий дохід, який відповідає ринковій вартості інтелектуального капіталу працівника (а не трудовитратам) і дозволяє забезпечувати не тільки базові потреби працівника та його сім'ї. До того ж, сукупний дохід працівника включає не тільки заробітну плату, але й різні види допомоги, надбавки, бонуси, негрошові пільги, соціальний пакет.

2. Умови праці, що розглядаються у широкому значенні та враховують не лише характеристики робочого місця, але й відносини у колективі, напруженість праці тощо.

3. Цікава робота, тобто робота з високою творчою складовою, вона відповідає знанням, навичкам, інтересам, здібностям і потребам працівника, людина має можливість впливати на кінцевий результат, приймати самостійні рішення, а також самореалізовуватися, отримувати моральне задоволення від власної праці.

4. Стабільність зайнятості.

5. Кар'єрне та професійне зростання.

6. Статус працівника в суспільстві, який оцінюється з точки зору затребуваності, поваги праці в суспільстві.

7. Баланс роботи та особистого життя.

8. Характеристики компанії, у якій працює людина: бренд, репутація, належність капіталу.

Серед перерахованих критеріїв три відносяться до обов'язкових: це трудовий дохід, цікава робота та стабільна зайнятість. Решта критеріїв є додатковим. Дослідницею встановлено, що визначені критерії гідної праці стосовно інтелектуальної діяльності перебувають під впливом економічної ситуації. Дослідження, проведене Т.В. Смірною показало, що під впливом кризи першочерговими є базові критерії гідної праці, на підставі яких працівник приймає рішення про здійснення своєї діяльності в цілому. Критерії додаткові стають менш важливими, що підтверджується зниженням кількості додаткових, бажаних. У середині груп критеріїв – базових і додаткових – значущість факторів змінилася. На першому місці опинилися

матеріальні чинники, на другому – змістовні (швидше за все цей аспект відображає бажання кандидатів і працівників залучити роботодавців), а фактори, що пов’язані з досягненнями відійшли на останній план [38].

На рис.3.4 наочно зображено, що реалізація зазначеного стратегічного завдання має відбуватися за рахунок таких стратегічних напрямів як розробка програм гідної праці та запровадження сучасних форм і систем стимулювання інноваційної діяльності. Дотримання принципів гідної праці спричиняє на формування та використання людського капіталу суттєвий та багатовекторний вплив (рис.3.8).



Рис.3.8. Взаємозв’язок принципів гідної праці та складових процесу стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки

Як вже зазначалося, у контексті забезпечення принципів гідної праці в умовах інноваційної економіки, важливого значення набуває стимулювання

інноваційної праці, як на мікрорівні, так і на рівні національної економіки в цілому. Його основними цілями є:

- 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.

За результатами проведених досліджень, С.С. Гринкевич, констатує вкрай загрозливий для розвитку інноваційної економіки факт щодо низької інноваційної активності осіб, котрі мають учені ступені, неоднозначності питання щодо якості їх наукового рівня та здатності продукувати нові прогресивні рішення та втілювати теоретико-методологічні напрацювання у прикладному аспекті [27, с. 402]. Отже, сучасна та гнучка система стимулювання інноваційної праці буде здатна вирішити окреслену проблему.

Зауважимо, що формування системи стимулювання інноваційної діяльності має ґрунтуватися на певних принципах (рис. 3.9):

- комплексність – максимально повне врахування інтересів працівників, залучення широкого набору стимулів (матеріальних, моральних, статусних тощо);

- збалансованість – забезпечення узгодженості елементів системи стимулювання між собою та зі стратегічними завданнями формування і використання людського капіталу;

- справедливість та прозорість – система стимулювання повинна визнаватися зрозумілою та справедливою працівниками, забезпечувати об'єктивну оцінку результатів інноваційної праці;

економічна доцільність – забезпечення випереджувальних темпів зростання результативності (продуктивності) праці порівняно з темпами зростання розміру винагороди за неї;

гнучкість та адаптивність – реагування на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

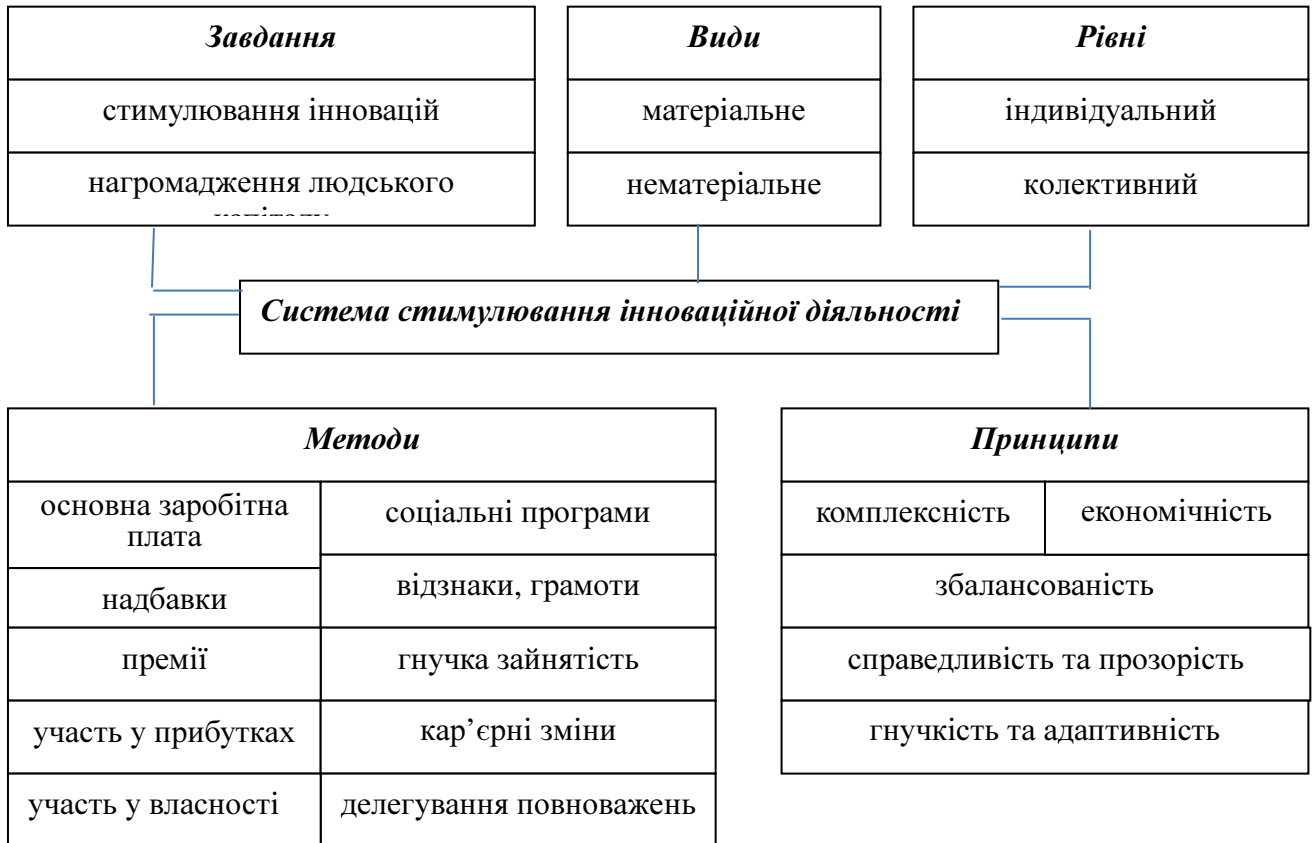


Рис. 3.9 Складові системи стимулювання інноваційної діяльності на корпоративному рівні

Досвід показує, що визначальним елементом системи стимулювання інноваційної діяльності працівників підприємства є матеріальне стимулювання. Для того, щоб матеріальна зацікавленість стала дієвим стимулом активізації участі працівників у створенні та впровадженні інновацій, розмір винагороди має співвідноситись з результативністю інтелектуальної праці і тим самим стимулювати її. Наприклад, рівень оплати праці в інноваційній сфері у США у 2,5, у Японії у 2,7, у Швеції – у 2,1 рази вищий, ніж у промисловості. В Україні ж мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці використовується недостатньо. За даними

дослідження, проведеного «YE Austion Associates» (YAA), за обсягом «втечі мізків» Україна посідає 52-гу позицію серед 60 країн. Поряд із «втечею назовні» спостерігається і «внутрішня», тобто перехід найбільш здібних молодих фахівців зі сфери досліджень до сфери бізнесу [54, с.301].

З урахуванням сучасних досліджень можна виділити дві проблеми вдосконалення оплати праці інноваторів. Перша – система заохочення індивідуальних результатів праці виконавців на основі диференціації розмірів їхньої винагороди відповідно до трудового й творчого внеску в роботу підрозділів й підприємства в цілому; друга – вдосконалення колективних результатів роботи [6,54, 149]. Отже, результати праці слід оцінювати з двох позицій: як кінцеві результати діяльності підрозділів і підприємства загалом та як безпосередні результати праці кожного працівника.

Матеріальне стимулювання праці складається з різноманітних взаємодоповнювальних спонукальних стимулів, пов'язаних єдиним процесом створення матеріальної зацікавленості у здійсненні трудової діяльності. Воно передбачає використання посадових окладів з тенденцією до їх індивідуалізації, спеціального преміювання, систем участі у прибутках, участі у власності тощо (рис. 3.9).

Вважаємо, що матеріальне стимулювання інноваційної діяльності має базуватися, перш за все, на чітко визначеній та прозорій системі показників оцінки результатів праці, яка дозволяє враховувати кількісний й якісний аспект. До розробки такої системи обов'язково мають бути залучені самі працівники, що відповідатиме принципам гідної праці.

Дослідження особливостей існуючих форм і систем оплати праці [54] дозволяє зробити висновок про доцільність використання рейтингової системи з метою матеріального стимулювання інноваційної діяльності. Логіка побудови цієї системи полягає в тому, що розмір індивідуальної винагороди працівникові визначається з урахуванням його рейтингу в колективі (має безпосередньо враховувати його результати праці та

характеристики його людського капіталу). Пропонується наступна послідовність визначення розміру заробітної плати працівника в умовах інноваційної економіки з використанням рейтингової системи:

1. Формування структури рейтингу та визначення вагомості окремих складових (за необхідністю). При цьому враховується специфіка підприємства й особливості характеру праці носіїв людського капіталу.

2. З урахуванням колективних результатів діяльності, рівня її інноваційності визначається розмір коштів, що мають бути спрямовані на оплату праці персоналу.

3. Визначення «ціни рейтингу» - суми грошових коштів, що припадає на одиницю рейтингу.

4. Розрахунок розміру індивідуальної винагороди як добутку рейтингу конкретного працівника та «ціни рейтингу».

Зауважимо, що з використанням зазначеного підходу може визначатися як загальна сума матеріальної винагороди працівника (в цьому випадку неможливим є перевикористання фонду оплати праці, що має вкрай важливе значення й сучасних умовах), так і основна (базова) частина заробітної плати, яка згодом доповнюється доплатами, надбавками, преміями тощо (рис.3.9).

У світовій практиці розроблені та використовуються різноманітні підходи до преміювання працівників, спрямовані на стимулювання інноваційної діяльності. Преміальні фонди за створення, впровадження та виробництво інноваційної продукції створюються на більшості західноєвропейських підприємств [128]. Розмір преміальних фондів найчастіше пов'язують з такими показниками, як частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої продукції, темпи приросту обсягу реалізованої інноваційної продукції тощо. Так, за встановленим у компанії «Сіменс» нормативом частка інноваційної продукції має становити не менше чверті [128]. За досягнення та перевищення цього граничного рівня працівникам компанії виплачують премії із спеціально сформованого фонду. Застосування так званого «цільового преміювання» передбачає нарахування

премій за умови виконання визначених договором завдань. Використовується також підхід, коли премії виплачують поетапно: частина (до 50 %) – на проміжних етапах роботи, а решта преміального фонду – після досягнення поставлених цілей [6,54].

Дослідження провідного досвіду показує, що протягом останніх років поширюється стимулювання інноваційної діяльності працівників шляхом застосування так званих «відкладених премій». Вони виплачуються через фіксований термін (один чи два роки) після виходу нової продукції на ринок. Залежно від ефективності реалізації інновації, її оцінки споживачами розмір премій може бути збільшений на відповідний коефіцієнт. На багатьох підприємствах Франції працівникам, задіяним в інноваційному процесі, залежно від результатів праці щорічно нараховується винагорода. При цьому премія залишається на банківському рахунку, а отримують її інноватори лише через визначений період (наприклад, через 5 років). Додатковим стимулом для працівників є те, що нараховані на премію відсотки не підлягають оподаткуванню. Інноваційно орієнтовані компанії приділяють значну увагу організації стимулювання творчості. Так, наприклад, ІВМ заохочує раціоналізаторські пропозиції, що знаходять застосування. Якщо пропозиція приймається, її автор отримує 25 % загальної суми економії протягом двох років після її впровадження. Компанія ЗМ здійснює фінансову підтримку діяльності новаторів за двома напрямками: вільне використання до 15 % свого робочого часу та забезпечення суттєвої ресурсної підтримки через систему грантів, субсидій [54].

У комплексі з матеріальним стимулюванням активно використовуються нематеріальні стимули для активізації інноваційної діяльності. Найпоширенішими з них є пільги, пов'язані з графіком роботи; цінні подарунки, грамоти, загальноорганізаційні заходи, що не стосуються безпосередньо роботи, так звані «винагороди-вдячності», винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника, зміною робочого місця тощо. Застосування системи «пакета послуг» дає працівнику можливість вибору з

запропонованої сукупності винагород найбільш відповідних. Важливою є також роль такої компоненти винагороди працівників, як соціальні програми (рис.3.9), тобто соціальні пільги та виплати як частина сукупного доходу працівників, що включають медичне та інше страхування, допомогу в отриманні освіти, профпідготовки та перепідготовки, забезпечення відпочинку тощо.

З метою ефективного стимулювання інноваційної діяльності та розвитку інвестиційної діяльності, перш за все, у розвиток людського капіталу вбачається необхідною розробка в рамках стратегічних засад формування та використання людського капіталу механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності (рис.3.10). Визначення складових цього механізму проведено з урахуванням здобутків сучасної науки щодо мотивації інноваційної праці [6, 54, 149] та орієнтовано на досягнення низки соціально-економічних результатів.

Зауважимо, що адекватне кадрове забезпечення інноваційної діяльності, стимулювання праці дослідників, зокрема, конструкторів, технологів дозволить забезпечити реалізацію інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку, підвищити ефективність діяльності будь-якого підприємства й конкурентоспроможність продукції.

При виборі сучасних форм мотивації та стимулювання праці у інноваційній сфері слід враховувати позитивні тенденції, які пов'язані з цією проблемою в розвинутих країнах, бо саме там мотиваційні аспекти управління персоналом здобули велике значення, і ці методи та досвід можуть бути з успіхом використані в умовах інноваційної трансформації виробництва в Україні.

Зокрема, у Німеччині здійснюються доплати до заробітної плати персоналу, що зайнятий НДДКР, у розмірі до 55 % заробітної плати науково-технічного персоналу протягом 15 місяців, до 40 % заробітної плати науковим співробітникам протягом 5 років, до 25 % заробітної плати науковим співробітникам для підприємств з чисельністю зайнятих до 500

чоловік і річним оборотом менше 50 млн марок (на шостий рік) [54].

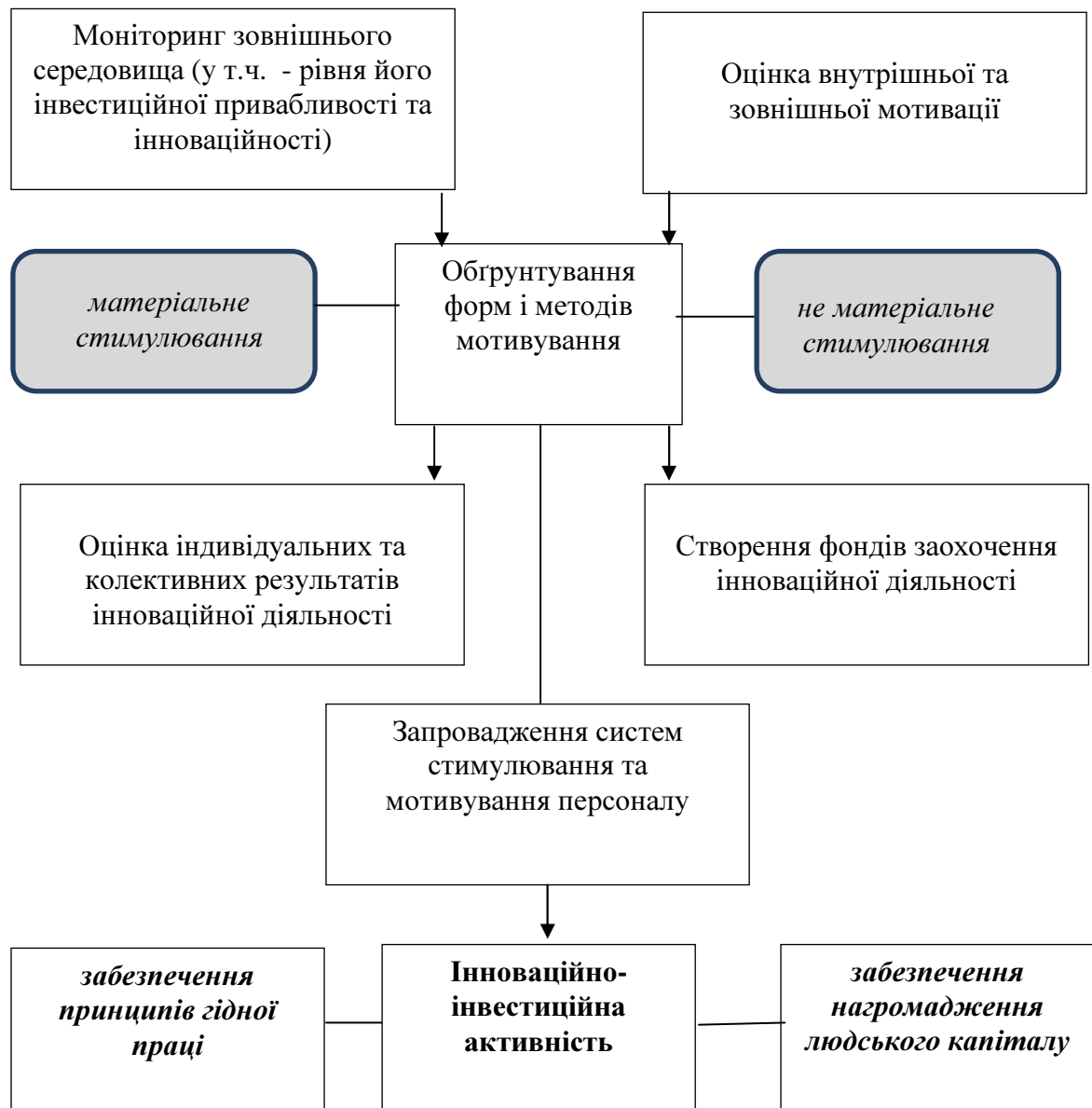


Рис.3.10 Структурна схема механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності

На заохочення винахідництва і раціоналізаторства, впровадження нових розробок у виробництво в Ізраїлі дотації становлять до 30 % затрат промислових компаній. У багатьох країнах, у тому числі в США і Німеччині, практикується зниження державного мита для індивідуальних винаходів або звільнення від них, відстрочка їх платежу, якщо винахід забезпечує економію енергії. В США щорічно Бюро патентів і торгових марок одержує більше 250000 заявок на реєстрацію патентів, кількість яких збільшується на 15 %

кожного року. Спеціальна система стимулювання інноваційної діяльності у всесвітньо відомій компанії IBM сприяла отриманню близько 3000 нових патентів в рік [54].

Використовуючи досвід передових країн і разом з цим, не втрачаючи свою специфічність та індивідуальність, нашій країні необхідно відшукати дієві форми підтримки інноваційної діяльності промислових підприємств, що дасть можливість реалізувати вибрану інноваційну стратегію і стати високотехнологічною державою [34].

Активізація людського фактору і прискорення науково-технічного прогресу є взаємозв'язаними проблемами динамічного і збалансованого розвитку факторів виробництва. Велике значення у підвищенні результативності інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства має комплексна оцінка діяльності дослідників і розробників нової техніки. Все це обумовлює необхідність розробки і впровадження нової системи оплати праці конструкторсько-технологічних підрозділів, що в свою чергу забезпечить позитивну динаміку у вирішенні комплексу питань, пов'язаних з реалізацією інноваційної стратегії розвитку підприємства, збереженням кваліфікаційних науково-технічних кадрів, удосконаленням технічної політики підприємства в ринкових умовах господарювання.

Особливими цілями переведу працівників-новаторів на нову систему оплати праці є [34]:

формування фонду оплати праці в залежності від кінцевих результатів і ефективності науково-технічних робіт;

визначення доцільності проведення науково-технічних робіт і виробництва нових видів продукції;

підвищення конкурентоспроможності продукції і ефективності виробництва на основі активізації інноваційної діяльності підприємства.

Організація матеріального стимулювання персоналу в умовах інноваційної економіки повинна передбачати особисті оцінки робітників і включати коефіцієнти трудового внеску. Ці коефіцієнти виконують роль

стимуляторів ефективності праці, оскільки враховують вклад кожного робітника в загальні результати діяльності підрозділу, сприяють стимулюванню зусиль на активізацію інноваційної діяльності, на підвищення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції, у формуванні і реалізації інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку промислового виробництва. При цьому преміювання необхідно базувати на оцінці ефективності інновацій.

Оцінка і стимулювання діяльності персоналу в умовах інноваційної економіки повинні сприяти удосконаленню і підвищенню ефективності інноваційної діяльності, результативності функціонування підприємства; скороченню строків і підвищенню ефективності розробок і впровадженню проектів, які характеризуються конкурентоспроможністю, можливістю реалізації на внутрішньому і зовнішньому ринках; організації цілеспрямованої системи оцінки і стимулювання об'єктів дослідження і розробок у взаємозв'язку з науково-технічною, інтелектуальною діяльністю персоналу, зайнятого розробкою, і виробництвом нових виробів; прагненням інноваційного персоналу підвищувати свій професійний рівень, розвивати вміння і досвід самостійного пошуку нових дослідницьких, конструкторсько-технологічних економічних рішень; більш об'єктивного і повного дотримання принципів розподілу матеріальних і моральних стимулів до праці, тощо.

Таким чином, мотивація праці персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності, потребує розробки комплексної системи стимулів, яка забезпечить підвищення інноваційної активності персоналу, сприятиме збільшенню результативності праці розробників нововведень, а отже, і реалізації інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку підприємств (галузі, країни).

Запровадження викладених підходів щодо стимулювання інноваційної праці буде сприяти поширенню гідної праці, що у свою чергу буде

створювати підґрунтя для інвестування/реінвестування у людський капітал та забезпечувати реалізацію вкрай важливого в умовах інноваційної економіки права працівників на гідну оплату праці та особистий розвиток.

Висновки до розділу 3

1. У ході дослідження обґрунтовано, що в сучасній Україні управління процесами формування та використання людського капіталу має будуватися на стратегічних засадах. Відповідно до пріоритетних напрямів розвитку інноваційної та соціально-економічної політики в країні має бути розроблена державна стратегія формування і використання людського капіталу. Під стратегією формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки пропонується розуміти напрям спільних дій економічних суб'єктів щодо надання людському капіталу якостей здатних продукувати інновації та створення соціально-економічних, організаційних та правових умов задля максимально можливої реалізації зазначених якостей.

2. Розроблено концептуальну схему стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки, практична реалізація якої дозволяє забезпечити набуття людським капіталом інноваційних якостей та їх реалізацію у процесі його використання задля поширення інновацій у всіх сферах життєдіяльності суспільства, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності економіки, соціально-економічного зростання та особистісного розвитку носіїв людського капіталу.

3. Доведено, 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. Встановлено, що, 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 відповідних систем стратегічних напрямів формування та використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

4. Встановлено, 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. Розроблено схему індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу. Рекомендовано шкалу кластеризації регіонів за якістю формування та використання людського капіталу.

5. 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. При цьому, при розробці програм гідної праці для працівників інтелектуальної діяльності доцільно враховувати базові критерії гідної праці (заробітна плата, стабільність зайнятості та змістовність трудової діяльності) та додаткові (відносини в колективі та з керівництвом, повага колег та керівництва,

цікавість роботи).

б. Доведено, що сучасних умовах важливого значення набуває стимулювання інноваційної праці зайнятого населення, що потребує розробки комплексної системи стимулів, яка забезпечить підвищення інноваційної активності персоналу, сприятиме збільшенню результативності праці розробників нововведень, а отже, і реалізації інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку підприємств (галузі, країни). Розроблено структурну схему механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності, за рахунок впровадження якої не лише здійснюється вплив на інноваційну поведінку працівників, але й створюються підґрунтя щодо ефективного використання та розвитку людського капіталу за рахунок забезпечення принципів гідної праці.

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.

7.3 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 сформувати 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз індексу конкурентоспроможності України в 2013-2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/analiz-indeksu-konkurentospromozhnosti-ukrayini-v-2013-2014-rr>.
2. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39-47.
3. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис....д-ра екон. наук за спец. 08.00.07 / В.П. Антонюк; Донецький національний університет. – Донецьк, 2008. – 30 с.
4. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. – Ін-т економ. пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
5. Атаєва О.А. Формування людського капіталу в структурі трудового потенціалу і розподільчих відносин в Україні / О.А. Атаєва // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – №1. – С.123-128.
6. Безгін К.С. Управління процесом створення цінності на підприємстві: людський фактор: монографія/ К.С. Безгін, І.В. Гришина, В.В. Ушкальов. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. – 322 с.
7. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. – М., 1964. – 234 с.
8. Білецький О. В. Інтегральна оцінка людського капіталу: теоретико-прикладний аспект / О.В. Білецький // Scientific Journal Virtus. – Issue 3. – 2015. – р.121-124.
9. 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.

10. 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.

11. Білецький О. В. Стратегічні засади формування та використання людського капіталу в інноваційній економіці / О.В. Білецький // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць – №10 (173). – 2015. – С. 51-54.

12. 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.

13. Білоконь О.І. Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2013 році: Аналітична доповідь / О.І. Білоконь. – К.: Державна служба статистики, 2013. – 6 с.

14. Боголіб Т. М. Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в Україні: автореф. дис. ...д-ра екон. наук за спец. 08.04.01 / Т.М. Боголіб; Науково-дослідний фінансовий інститут Міністерства фінансів України. – К., 2006. – 30 с.

15. Вакарчук Т. С. “Людський потенціал” та “людський капітал”: порівняльна характеристика / Т. С. Вакарчук // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 1. – С. 62-67.

16. Валентей С. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 92-93.

17. Вальрас Л. Этюды прикладной политической экономии. / Etudes d'economie politiquee. – 1898. – С. 43

18. Василик А. В. Підвищення інноваційної сприйнятливості в контексті розвитку трудового потенціалу / А. В. Василик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – № 1. – С. 113-118.

19. Василик А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління

персоналом / А. В. Василик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 306-314.

20. Волошин М. В. Видатки державного бюджету на розвиток людського капіталу: автореф. дис. ...канд. екон. наук за спец. 08.00.08 / М.В. Волошин; Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2011. – 20 с.

21. Вимушене переселення в Україні: рік перший [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dhrp.org.ua/uk/news/705-20150327-ua>.

22. Гальків Л. І. Демографічні детермінанти розвитку людського капіталу /Л. І. Гальків // Научный вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – 2013. - № 1. – С. 199-204.

23. Гальків Л. І. Інформаційні джерела та параметричне оцінювання динаміки втрат людського капіталу України / Л. І. Гальків // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 10. – С. 235-242.

24. Гвоздик Н. М. Формування ефективних інвестицій у людський капітал на підприємствах: монографія / Н. М. Гвоздик; Вищ. навч. закл. Укоопспілки "Полтав. ун-т економіки і торгівлі" (ПУЕТ), Каф. упр. персоналом і економіки праці. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – 232 с.

25. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2003. – 416 с.

26. Горовий Д. А. Розвиток людського капіталу сучасної держави / Д. А. Горовий // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 2. – С. 144-150.

27. Гринкевич С. С. Державне регулювання трансформації використання інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. – С. 397-403.

28. Гринкевич С. С. Модель регулювання розвитку людського капіталу на основі таксономічного аналізу / С. С. Гринкевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2015. – Вип. 1. – С. 59-65.

29. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // Бізнес Інформ. – 2014. – № 10. –

С. 197-202.

30. Гриньова В.М. Інноваційний розвиток економіки України як стратегічний напрям підвищення її конкурентоспроможності у світі / В.М. Гриньова, О.М. Колодізев // Вісник економічної науки України. – 2014. - №1. – С. 140-143.

31. Гринюк К.Б. Проблеми інвестування ТНК у розвиток людського капіталу / К.Б. Гринюк // Економічний часопис-XXI. – 2012. – №9-10. – С. 15-18.

32. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О.А. Грішнова. – Донецьк: Вісник Донецького університету економіки і права. – 2011. – № 1. – С. 10–13.

33. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. – №7. – 2003. – С.33-37.

34. Гришина Л.О. Формування інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку виробництва у машинобудуванні: дис... канд. екон. наук.: 08.02.02/ Л.О.Гришина. – Одеса, 2005. – 186 с.

35. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.

36. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех / Пер. с англ.; ПРООН. – М.: Весь Мир, 2011. – 188 с.

37. Доповідь про людський розвиток за 2013 рік. Піднесення Півдня: Людський прогрес у багатоманітному світі. Пояснювальна записка щодо складових індексів ДЛР за 2013 р. Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/undpukraine/2013-17227694>.

38. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О.А. Дороніна. – Донецьк: ДонНУ, 2013. – 395 с.

39. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А.М.

Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. АМ. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

40. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.2/ Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2000. – 848 с.

41. Захарова О. В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал: автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / О. В. Захарова ; Ін-т екон.-прав. дослідж. – Донецьк, 2011. – 36 с.

42. Захарова О. В. Оцінка впливу інвестицій у людський капітал на загальні результати діяльності підприємства / О. В. Захарова, Т. В. Коваленко // Бізнес Інформ. – 2012. – № 4. – С. 150-154.

43. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с.

44. Збірник "Україна–2014". Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 28 с.

45. Зибарева О. В. Стратегія управління людським капіталом в економічних системах / О. В. Зибарева, О. О. Петрашак // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2013. – Вип. 1. – С. 26-33.

46. Индекс развития человеческого капитала – информация об исследовании [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index>.

47. Іваницька О. М. Державне управління розвитком людського капіталу / О. М. Іваницька // Вісник Академії митної служби України. Сер.: Державне управління. – 2010. – № 2. – С. 19-24.

48. Ільч Л. М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання талантів / Л. М. Ільч // Регіональна економіка. – 2014. – № 4. – С. 127-135.

49. Индекс економічної свободи-2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.heritage.org>.

50. Інновації і якість вищої освіти: збірник тез доповідей наук.-метод. конф., присвяченої 90-річчю освітньої діяльності. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – 767 с.
51. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України: аналіт. доп./ О.В. Собкевич, А.І. Сухоруков, А.В. Шевченко та ін.; за ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2014. – 152с.
52. Інформаційно-аналітичні матеріали Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dkcrp.gov.ua>.
53. Інформація Всесвітнього економічного форуму «The Global Competitiveness Report» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness>.
54. Калина А.В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку: монографія / О.А. Дороніна, А.В. Калина. – Донецьк:ТОВ «Східний видаваний дім», 2013. – 415 с.
55. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 17.
56. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с.
57. Кількість ВПО в Україні перевищила 117 тисяч, зростають потреби в гуманітарній допомозі [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://unhcr.org.ua/uk/novini/novyny/1317-kilkist-vnutrishno-peremishchenikh-osib-v-ukrajini-perevishchila-117-tisyach-zrostayut>.
58. Кісленко О.В. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2014 році: Аналітична доповідь / О.В. Кісленко. – К.: Державна служба статистики, 2014. – 5 с.
59. Коваль Н.О. Сучасний стан професійної підготовки трудових ресурсів / Н.О. Коваль // Вісник СумДУ. – 2009. – № 1. – С. 161–168.
60. Козарезенко Л.В. Державне регулювання розвитку людського

потенціалу в контексті політики підвищення якості життя населення / Л.В Козарезенко // Економіка розвитку. – 2014. №1(69). – С. 55-63.

61. Концепція Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу :<http://iee.org.ua/ru/publication/85/>

62. Королюк Н.М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.09 / Н.М. Королюк ; Держ. акад. статистики, обліку та аудиту Держкомстату України. – К., 2010. – 19 с.

63. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградация?: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

64. Кривенко Л.В. Концептуальні засади розвитку людського капіталу в умовах підвищення конкурентоспроможності країни / Л.В. Кривенко, С.В. Овчаренко // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 1–2(1). – С. 23–26.

65. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – С. 120.

66. Кузьменко Ю. В. Вплив процесу модернізації освіти України на розвиток людського капіталу / Ю. В. Кузьменко. // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 108.1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2013_1_108_22.

67. Кулинич Р.О. Демографічна ситуація України як фактор економічної безпеки / Р.О. Кулинич, М.М. Гузь // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2014. – №6. Серія: Економічні науки. – С. 228-236 .

68. Лазарева Є. Дослідження закономірностей інноваційних перетворень у регіональній економіці / Є. Лазарева // Економіст. – 2009. – № 9. – С. 35–37.

69. Ларіна Я. С. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія / Я.Ларіна, О. Брацлавська. – К. : Академія, 2012. – 244 с.

70. Лысенко О. В. Влияние индекса развития человеческого капитала на рынок труда / О. В. Лысенко // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель

2012 г.). – СПб.: Реноме, 2012. – С. 161-164.

71. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // «Менеджмент в России и за рубежом». – №6. – 2004. – С.3-11.

72. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / [В. П. Антонюк та ін.]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 307 с.

73. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.

74. Мазіна О. Оцінка та чинники розвитку людського капіталу / О. Мазіна // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. - 2012. - № 6. - С. 16-26.

75. Мазіна О.І. Людський капітал: проблеми оцінювання і збереження / О.І. Мазіна // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 8 (146). – С. 95–104.

76. Майже 62% українців стали жити гірше – опитування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://patriotua.at.ua/news/majzhe_62_ukrajinciv_stali_zhiti_girshe_opituvannja/2011-02-22-224.

77. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: соч. – 1867. – Т.23. – С. 56 .

78. Маршалл А. Принципы политической экономии / пер. с англ.; общ. ред. и вступ. ст. С.М. Никитина. – М., 1983. – Т.1. – С. 19

79. Мельдаханова М.К. Человеческий капитал и устойчивое развитие Казахстана: теория, приоритеты и механизмы реализации. – Алматы, 2011. – 341 с.

80. Мельничук Д. П. Пострадянська практика модернізації суспільства та її наслідки для системи управління національним людським капіталом / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 2. – С. 175-182.

81. Мельничук Д. П. Форми людського капіталу: властивості та роль у забезпеченні сталого економічного розвитку / Д. П. Мельничук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Сер. :

Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. – 2013. – Вип. 1. – С. 181-195.

82. Миль Дж. С. Основы политической экономии / пер. с англ.; общ. ред. А.Г. Милейковского. – М., 1980. – С. 57

83. Міжнародний індекс щастя - 2013. Інфографіка / Обозреватель [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://znaimo.com.ua/> Міжнародний_індекс_щастя.

84. Москаленко О. М. Людський капітал як інституціональний ресурс моделі випереджаючого економічного розвитку / О. М. Москаленко // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія : Економічна теорія та право. – 2013. – № 2. – С. 304-306 .

85. Мякотіна Н. А. Людський капітал: індикатори та модель оцінювання / Н. А. Мякотіна // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 1. – С. 85-89.

86. Мякотіна Н. А. Формування моделі системи управління розвитком людського капіталу на загальнодержавному і регіональному рівнях / Н. А. Мякотіна // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.4. – С. 262-268.

87. Надрага В. Аспектний підхід у методології дослідження ризиків соціальної нерівності / В. Надрига // Економіст. – 2013. – №7. – С. 4-7.

88. Насипайко Д. С. Відтворення людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Д. С. Насипайко; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2010. – 20 с.

89. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.

90. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // ВЭ. – 2003. – №2. – С. 15-23.

91. Норкина И.М. Эффективность инвестирования в социальную сферу и формирование ее инвестиционной привлекательности: дис... канд. экон. наук.:

08.00.05/ И.М. Норкина. – Белгород, 2006. – 171 с.

92. Обґрунтування Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти в Україні на 2011–2015 роки та щорічного планування і виділення відповідного фінансового забезпечення при затвердженні законів про Державний бюджет України на кожний наступний рік // Комітет освіти і науки Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua> .

93. Олієвська М.Г., Джерела фінансування людського капіталу в Україні / М.Г. Олієвська // Економічний часопис-XXI. – 2014. – №7-8(1). – С. 69-72.

94. Опитування молодих кадрів о самореалізації // Офіційний сайт Інституту Горшеніна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://institute.gorshenin.ua>.

95. Осійчук О. А. Проблеми інтегральної оцінки людського капіталу / О. А. Осійчук // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 2. – С. 226-231.

96. Офіційний сайт Всесвітньої організації охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://who.int>.

97. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

98. Офіційний сайт Державної служби України з питань протидії ВІЛ інфекції, СНІДу та іншим соціально небезпечним хворобам [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dssz.gov.ua>.

99. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.moz.gov.ua>.

100. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.

101. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minfin.gov.ua>.

102. Офіційний сайт Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worldbank.org>.

103. Павленко Т. Ю. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки України / Т. Ю. Павленко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. - 2014. - № 3. - С. 57–65.

104. Петти У. Экономические и статистические работы: I-II. Пер. Под. ред. М. Смит. Предисл. Д. Розенбера. – М., 1940. – 324 с.

105. Погребняк В. Вища освіта за умов подолання трансформаційної кризи / В.Погребняк // Вісник Тернопільського національного економічного університету. - 2007. - №5. – С.38-44.

106. Позднякова С.В. Удосконалення системи оцінки нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах: дис... канд. екон. наук.: 08.00.07/ С.В.Позднякова. – Донецьк, 2009. – 168 с.

107. Полонський В. Г. Амортизація людського капіталу / В. Полонський, О. Шаповалова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 1 (103). – С. 151-154.

108. Потьомкіна О. В. Сутність поняття “людський капітал” в різних економічних теорія / О. В. Потьомкіна // Економічний форум. – 2015. – № 3. – С. 24-29.

109. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. — 576 с.

110. Прошак Г. В. Інституційна база розвитку людського капіталу України / Г. В. Прошак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.16. – С. 269-277.

111. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. Доклад о развитии человека 2010. 20 юбилейное издание [Електронний ресурс]. –Режим доступу: http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_complete.pdf.

112. Ревіна О. М. Формування людського капіталу як основа економічного розвитку країни / О.М. Ревіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – №1. – С. 139-143.

113. Роман Я. Ю. Стан, проблеми та перспективи розвитку людського

капіталу в Україні / Я. Ю. Роман, С.І. Роман // Економічний простір. – 2012. – № 67. – С. 157-162.

114. Сафонова В.Є Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу [Електронний ресурс] / В.Є. Сафонова. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_3/files/DU310_31.pdf .

115. Сахненко О. І. Роль людського капіталу на шляху становлення економіки знань / О. І. Сахненко // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2014. – Вип. 150. – С. 278-283.

116. Сей Ж.Б. Трактат политической экономии / пер. Е.Н. Каменецкой. – М., 1996. – 363 с.

117. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л.Г. Симкина. – СПб. : СПбГУЭФ, 2000. – 151 с.

118. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання: аналіт. доп. / Я.А. Жаліло, К.А. Кононенко, В.М. Яблонський та ін. ; за заг. ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2014. – 132 с.

119. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. – 320 с.

120. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави. Національна доповідь /За заг. ред.. В.М.Гейця. - К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

121. Список стран по ожидаемой продолжительности жизни [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://dokumentika.org /meditsina/spisok-stran-po-ozhidaemoj-prodolzhitelnosti-zhizni>.

122. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості Національна доповідь / кер. авт. колективу Е.М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. – Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві» 2012. – 412 с.

123. Стан розвитку науки і техніки, результати науково-технічної, наукової, інноваційної діяльності, трансферу технологій за 2012 рік. Аналітична

довідка. – К., 2013. – 216 с.

124. Статистичний щорічник України за 2014 р. – К.: Державна служба статистики, 2015. – 586 с.

125. Стратегічне управління національним економічним розвитком: монографія: в 2 т. / за заг. ред. О.В. Кендюхова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – Т.2. – 392 с.

126. Стреліна О.М. Інноваційний розвиток економіки України: проблеми та перспективи / О.М. Стреліна // Ефективна економіка. – 2013. – №7. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2166>.

127. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні: монографія / наук. ред. В.Г. Федоренко. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

128. Тивончук О.І. Стимулювання інноваційної діяльності машинобудівних підприємств: дис... канд. екон. наук.: 08.00.04/ Тивончук О.І. – Львів, 2008. – 184 с.

129. Україна у світових координатах людського розвитку: тупцювання на місці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/macrolevel/ukrayina-u-svitovih-koordinatah-lyudskogo-rozvitku-tupcyuvannya-na-misci-.html>.

130. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

131. Ушенко Н. В. Джерела відтворення людського капіталу як основа задоволення особистих та суспільних потреб / Н. В. Ушенко // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна. – 2014. – № 4. – С. 138-146.

132. Федулова С. О. Людський капітал регіону: ретроспектива та сучасна економічна наука / С. О. Федулова // Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]. Економіка. – 2013. – Вип. 23. – С. 121-124.

133. Фишер С. Экономическая теория / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Юнити, 2002. – 864 с.

134. Формування моделі економічного розвитку України у післякризовому світі: аналіт. доп./ Я. А. Жаліло, Д. С. Покришка, Я. В. Белінська та ін. – К.: НІСД, 2014. – Серія «Економіка». Вип. 14. – 116 с.

135. Хромов М. І. Розвиток людського капіталу в контексті ефективності управління капіталізацією та конкурентоспроможністю вітчизняної економіки / М. І. Хромов // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економічні науки. – 2010. – № 2 (24). – С. 33-40.

136. Хромов М.І. Роль людського капіталу в процесах економічного розвитку / М.І.Хромов // Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – Стамбул-Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 236-243.

137. Центр гуманитарных технологий. Индекс экономики знаний [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/knowledge-economy-index>

138. Цимбаленко Н.В. Человеческое развитие в контексте глобального экономического кризиса [Електронний ресурс] /Н.В. Цимбаленко. – Режим доступу : <http://www.ibl.ru/konf/031209/92.html>.

139. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. – Улан-Уде: Изд-во ВСГТУ, 2006.

140. Чубукова О. Ю. Організаційно-економічний механізм розвитку економіки знань в контексті формування людського капіталу / В. Я. Чубукова, О. Ю. Рубан // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – 2013. – № 4. – С. 219-223.

141. Чухно А.А. Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика: твори у трьох томах. - К.: НАН України, 2006. – Т. 2. – 512 с.

142. Шараев Ю.В. Теория экономического роста. – М.: ГУ – ВШЭ, 2006. – С. 36.

143. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету.

Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 28. – С. 278-283.

144. Шевченко С. Г. Джерела та перспективи реорганізації системи формування людського капіталу в Україні / С. Г. Шевченко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 375-379.

145. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук [Електронний ресурс]. – Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/wwwi32/in/shevchuk_vtrati_ludskogo_kapitaly

146. Шкурупій О. В. Багаторівнева модель ефективності створення та використання людського капіталу / О. В. Шкурупій, Л. С. Франко // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 5-10.

147. Яворська Л. М. Особливості розвитку людського капіталу в трансформаційній економіці / Л. М. Яворська // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого" . Сер. : Економічна теорія та право. – 2014. – № 2. – С. 108-117.

148. Яковенко Р.В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – №. 17. – С. 44-49.

149. Ястремська О. М. Мотивація креативності новаторів : монографія / О. М. Ястремська, О. І. Бардадим. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 212 с.

150. Avoiding the Trap: The Dynamic Interaction of North-South Capital Mobility and Technology Diffusion. – 2009. – P. 2.

151. Becker Gary S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis. – N.Y.: Columbia University Press, 1964. – P. 52.

152. Carina Hirsch, Giovanni Sulis Schooling, Production Structure and Growth: An Empirical Analysis on Italian Regions. 2006

153. Duarte Maria Adelaide, Marta Simoes. Human capital, mechanisms of technological diffusion and the role of technological shocks in the speed of diffusion. Evidence from a panel of Mediterranean countries. – Coimbra: GEMF. – P. 3

154. Fisher I. The Nature of Capital and Income. – L., 1927. – P. 62

155. Gennaioli Nicola, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer Human capital and regional development: NBER working paper. – Cambridge: National bureau of economic research, 2011, – P. 1

156. George Messinis, Abdullahi D. Ahmed Valuable Skills, Human Capital and Technology Diffusion: Working Paper №. 38. – Melbourne, 2008.

157. Global innovation index. The local dynamics for innovation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2013#pdfopener>.

158. Global innovation index [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://data.un.org/Data.aspx?q=poverty+&d=MDG&f=seriesRowID%3a584>
http://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?order=wbapi_data_

159. Human Capital Composition and Economic Growth [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://extranet.isnie.org/uploads/isnie2009/manca.pdf> .

160. Human Capital Composition, Proximity to Technology Frontier and Productivity Growth: Discussion paper 23/10 / Md. Rabiul Islam. — Australia.: Monash University? Department of Economics, 2010. – P. 4.

161. Human Development Index 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/2013-report>.

162. Human Development Report 2015. Work for Human Development / Selim Jahan. - Published for United Nations Development Programme. -New York, 2015. – 288 p.

163. Millennium Development Goals Database. United Nations Statistics Division [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/about/millennium-development-goals>.

164. Qaisar Abbas, James Foreman-Peck Human Capital and Economic Growth: Pakistan, 1960-2003 // The Lahore Journal of Economics. – 2008. – 13(1). – P. 1.

165. Shultz T. Capital Formation by Education// The Journal of Political Economy. 1967, Vol. 68, p. 571.

166. Shultz T. Investment in Human Capital.–N.Y.:London, 1971.– P.26-28.

167. Technology differences, institutions and economic growth: a conditional convergence: 02/2004 / Herve Boulhol. – France: Paris I Pantheon-Sorbonne et CNRS, 2004. – P. 14.

168. The Heritage Foundation: Рейтинг экономической свободы стран мира 2012 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2016/02/01/7293>.

169. The Human Capital Report 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://reports.weforum.org/human-capital-index-2013>.

170. The Human Capital Report 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2015>.

171. The World Bank database. Public spending on education, total (% of GDP) [Electronic resource]. – Access mode: <http://data.worldbank.org/indicator/se.xpd.totl.gb.zs>.

172. The Global Competitiveness Report 2010-2011 [Electronic resource]. – Access mode: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Competitiveness_Report_2010-11.pdf

173. The Global Competitiveness Report 2011-2012 [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>.

174. The Global Competitiveness Report 2012-2013 [Electronic resource]. – Access mode: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2012-2013>.

175. The Global Competitiveness Report 2013-2014 [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>.

176. The Global Competitiveness Report 2014-2015 [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>

177. Tnurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – С. 15.

178. UNDP. International human development indicators [Electronic resource]. – Access mode: <http://archive.is/vVXa>.

179. Whalley John, Zhao Xiliang The contribution of human capital to China's economic growth: NBER working paper. – Cambridge: National bureau of economic research, 2010.

ДОДАТКИ



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ
УКРАЇНИ
(Мінекономрозвитку України)**

вул. М. Грушевського, 12/2, м. Київ, 01008
Тел. 253-93-94, факс 226-31-81
Web: <http://www.me.gov.ua>
E-mail: meconomy@me.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37508896

**MINISTRY OF ECONOMIC
DEVELOPMENT AND TRADE
OF UKRAINE**

M. Hrushevskoho str., 12/2, Kyiv, 01008
Tel. 253-93-94, fax 226-31-81
Web: <http://www.me.gov.ua>
E-mail: meconomy@me.gov.ua

№ _____
На № _____ від _____

Д О В І Д К А

про використання результатів дисертаційного дослідження
Білецького Олександра В'ячеславовича

Міністерство економічного розвитку і торгівлі України прийняло до розгляду результати наукового дослідження Білецького О.В., представлені в інформаційно-аналітичній доповіді «Проблеми та стратегічні перспективи розвитку людського капіталу в Україні».

Наукове дослідження Білецького О.В. присвячене актуальним питанням діагностики розвитку людського капіталу в контексті виявлення основних чинників його формування та ефективного використання в Україні, які сприяють виходу національної економіки з кризового стану, визначення проблемних зон випереджального інноваційного розвитку, систематизації стратегічних пріоритетів збалансування соціально-економічного розвитку.

Розроблені автором пропозиції щодо вдосконалення державної системи стратегічного управління людським капіталом на основі запровадження індикативного моніторингу та ідентифікації державної політики в частині побудови збалансованого економічного комплексу господарювання з вагомим інноваційно-технологічним каркасом, розбудови збалансованого соціального простору та підтримки належного рівня розвитку інфраструктурних галузей життєдіяльності були використані Департаментом економічної стратегії та макроекономічного прогнозування Міністерства економічного розвитку і торгівлі України при підготовці Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2015 рік та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2016 і 2017 роки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2015р. №76.

Директор департаменту економічної
стратегії та макроекономічного
прогнозування, к.е.н.

Наталя ГОРШКОВА

М2 Мінекономрозвитку
Вих. № 3003-06/13122-07 від 22.04.2015 16:10:08



073451

Продовження додатку А



УКРАЇНА
ЛЬВІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ,
ТОРГІВЛІ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ

ЄДРПОУ 385 57560, 79008, м.Львів, вул.В.Винниченка,18, тел. 261-21-55 тел./факс. 235-60-80
E-mail: gue@loda.gov.ua

15.05.2015 № 1-23-2272 На № _____ від _____

Спеціалізованій вченій раді
за місцем захисту
кандидатської дисертації
Білецького О.В.

Про використання результатів
дисертаційного дослідження
Білецького О.В.

ДОВІДКА

Результати наукових досліджень Білецького Олександра В'ячеславовича, отримані в процесі підготовки кандидатської дисертаційної роботи, використовуються управлінням економіки та стратегічного розвитку департаменту економічного розвитку, торгівлі та промисловості облдержадміністрації під час підготовки аналітичних та програмних документів на регіональному рівні.

Обґрунтовані методичні підходи щодо факторного аналізу та комплексного індикативного оцінювання формування та використання людського капіталу України мають наукове та прикладне значення, є необхідними для розробки механізмів управління людським капіталом державної соціально-економічної політики в напрямку збалансованого розвитку інноваційної економіки на засадах забезпечення повної зайнятості. Запропонований кластерний підхід в моніторинговій системі оцінювання дозволить виявити резерви та ключові стратегічні пріоритети повноцінного відтворення людського капіталу на регіональному рівні, що є ефективним інструментом обґрунтування цілей та заходів регіональних програм соціальної та економічної спрямованості, зокрема Програми соціально-економічного та культурного розвитку Львівської області на 2016 рік.

Директор



В.М. Лозинський

Продовження додатку А



Україна
Вінницька область
м. Могилів-Подільський
Комунальне підприємство «Фінансист»

24000, вул. Шолом-Алейхема, 1, м.Могилів-Подільський, код за ЄДРПОУ 34893202
 рах.№26006131131 в АТ «Райффайзен банк Аваль», МФО 380805, тел. (04337)6-66-76

№12 від 10.09.2015 р.

*До спеціалізованої
вченої ради*

ДОВІДКА

про впровадження результатів кандидатської дисертації
 Білецького Олександра В'ячеславовича
 на тему «Формування і використання людського капіталу в інноваційній
 економіці»

Дисертаційна робота Білецького О. В. присвячена актуальним проблемам формування і використання людського капіталу в умовах інноваційної економіки, що посідають важливе місце в системі регіонального та місцевого управління. Інноваційний потенціал людських ресурсів та новаторські характеристики людського капіталу можуть бути задіяні лише через реалізацію якісно нових підходів до формування та використання людського капіталу.

Дисертаційна робота Білецького О.В. містить пропозиції щодо використання людського капіталу на принципах гідної праці за рахунок використання сучасних підходів стимулювання інноваційної праці, створення умов для зростання змістовності праці та передумов нагромадження людського капіталу. Використання зазначених розробок в діяльності Комунального підприємства «Фінансист» (код за ЄДРПОУ 34893202, м. Могилів-Подільський) буде сприяти отриманню низки позитивних соціально-економічних бенефітів, орієнтованих на зростання рівня життя та соціального захисту працюючих, зниження соціальної напруги, стимулювання інноваційного розвитку регіону.

Директор
КП «Фінансист»



Бойко С.В.



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. 600-річчя, 21, м. Вінниця, 21021
тел. приймальні: +38 (0432) 50-89-30, факс: +38 (0432) 50-87-78
E-mail: rector@donnu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02070803

« 08 » 09 2015 № 134/01-08/01, 13
На № _____ від _____

До спеціалізованої
вченої ради

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Білецького Олександра В'ячеславовича
за темою «Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці соціальна економіка і політика

Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету Міністерства освіти і науки України (м. Вінниця) за держбюджетною темою «Регулювання соціально-економічного розвитку України: людський вимір» (номер держреєстрації 0111U008157, 2011-2015 рр.), в рамках якої визначено фактори формування і розвитку людського капіталу в Україні, надано рекомендації щодо управління людським капіталом на стратегічних засадах.

Наукові результати, викладені у дисертаційній роботі використовуються також у навчальному процесі Донецького національного університету Міністерства освіти і науки України при викладанні навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини» та «Управління трудовим потенціалом».

Проректор з наукової роботи



І.В. Хаджинов

Додаток Б

Таблиця Б-1

Динаміка демографічних показників в Україні, тис.осіб

Рік	Кількість наявного населення	Кількість постійного населення	Населення за межами країни	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст населення, %
1990	51838,5	51556,5	282	657,2	629,6	4,4
1991	51944,4	51623,5	320,9	630,8	669,9	-5,8
1992	52056,6	51708,2	348,4	596,8	697,1	-14,4
1993	52244,1	51870,4	373,7	557,5	741,7	-24,8
1994	52114,4	51715,4	399	521,6	764,7	-31,8
1995	51728,4	51300,4	428	492,9	792,6	-31,7
1996	51297,1	50874,1	423	467,2	776,7	-39,8
1997	50818,4	50400	418,4	442,6	754,2	-41,3
1998	50370,8	49973,5	397,3	419,2	719,9	-41,8
1999	49918,1	49544,8	373,3	389,2	739,2	-47,3
2000	49429,8	49115	314,8	385,1	758,1	-49,2
2001	48923,2	48663,6	259,6	376,5	746	-49,5
2002	48457,1	48240,9	216,2	390,7	754,9	-48,2
2003	48003,5	47823,1	180,4	408,6	765,4	-46,6
2004	47622,4	47442,1	180,3	427,3	761,3	-43,9
2005	47280,8	47100,5	180,3	426,1	782	-45,5
2006	46929,5	46749,2	180,3	460,4	758,1	-39,3
2007	46646	46465,7	180,3	427,7	762,9	-38
2008	46372,7	46192,3	180,4	510,6	754,5	-32,3
2009	46143,7	45963,4	180,3	512,5	706,7	-27,5
2010	45962,9	45782,6	180,3	497,7	698,2	-28,7
2011	45778,5	45598,2	180,3	502,6	664,6	-24,4
2012	45633,6	45453,3	180,3	520,7	663,1	-21,5
2013	45553,0	45372,7	180,3	503,7	662,4	-26,3
2014	45426,2	45245,9	180,1	465,9	632,4	-27,4

Таблиця Б-2

Індикатори народжуваності та смертності населення України, тис. осіб

Роки	Кількість народжених	Кількість померлих
2005	9,0	16,6
2006	9,8	16,2
2007	10,2	16,4
2008	11,0	16,3
2009	11,1	15,3
2010	10,8	15,2
2011	11,0	14,5
2012	11,4	14,5
2013	11,1	14,6
2014	10,8	14,7

Додаток В

Міграційний рух населення України у 2010-2014 рр.

Показники	Роки				
	2010	2011	2012	2013	2015
1. Міграційний приріст, скорочення (-) населення, осіб	10911	11905	54561	23561	22592
2. Кількість прибулих, осіб	647927	636522	689008	639199	542506
3. Кількість вибулих, осіб	637016	624617	634447	615638	519914
4. Загальний коефіцієнт міграційного приросту, скорочення (-) населення, на 10000 осіб наявного населення	2,5	2,7	12,6	5,5	5,3

Додаток Д

**Динаміка показників залучення населення України в сферу освіти,
1990-2014 рр.**

(тис. осіб)

Роки	Загальноосвітні навчальні заклади		ВНЗ		Кількість аспірантів	Кількість докторантів
	Кількість учнів	Кількість вчителів	Кількість студентів			
			I-II рівень акредитації	III-IV рівень акредитації		
1990/91	7132	537	757,0	881,3	13374	...
1991/92	7102	543	739,2	876,2	13596	503
1992/93	7088	565	718,8	855,9	13992	592
1993/94	7096	579	680,7	829,2	14816	765
1994/95	7125	576	645,0	888,5	15643	927
1995/96	7143	596	617,7	922,8	17464	1105
1996/97	7134	585	595,0	976,9	19227	1197
1997/98	7078	571	526,4	1110,0	20645	1233
1998/99	6987	573	503,7	1210,3	21766	1247
1999/00	6857	576	503,7	1285,4	22300	1187
2000/01	6764	577	528,0	1402,9	23295	1131
2001/02	6601	568	561,3	1548,0	24256	1106
2002/03	6305	561	582,9	1686,9	25288	1166
2003/04	6044	551	592,9	1843,8	27106	1220
2004/05	5731	547	548,5	2026,7	28412	1271
2005/06	5399	543	505,3	2203,8	29866	1315
2006/07	5120	537	468,0	2318,6	31293	1373
2007/08	4857	531	441,3	2372,5	32497	1418
2008/09	4617	524	399,3	2364,5	33344	1476
2009/10	4495	522	354,2	2245,2	34115	1463
2010/11	4299	515	361,5	2129,8	34653	1561
2011/12	4292	509	356,8	1954,8	34192	1631
2012/13	4222	510	345,2	1824,9	33640	1814
2013/14	4209	508	329,0	1723,7	31482	1831
2014/15	3757	454	251,3	1438,0	27622	1759

Додаток Ж

**Динаміка індексу людського розвитку України
за даними Звітів ПРООН, 1990–2011 рр.**

Рік звіту	Рік моніторингу	ІЛР України	Світовий ІЛР	Рейтинг України за ІЛР	Кількість країн у рейтингу ІЛР
1993	1990	0,714	-	45	177
1998	1995	0,670	0,722	102	174
1999	1997	0,673	0,706	91	174
2000	1998	0,744	0,712	78	174
2001	1999	0,742	0,716	74	162
2002	2000	0,755	0,722	80	173
2003	2001	0,766	0,722	75	175
2004	2002	0,777	0,729	70	177
2005	2003	0,766	0,741	78	177
2006	2004	0,774	0,741	77	177
2007	2005	0,718	0,743	76	177
2008	2006	0,773	0,720	75	177
2009	2007	0,769	0,725	79	169
2010	2008	0,758	0,729	76	187
2011	2009	0,771	0,740	78	187

Додаток К

Індикатори розвитку людського потенціалу України
в 1990-2012 рр.

Рік моніторингу	Очікувана тривалість життя, років	Доступність освіти (охоплення населення початковою, загальною і вищою освітою), %	ВВП на особу за паритетом купівельної спроможності, тис. дол. США	Рейтинг України за індексом розвитку людського потенціалу (щорічні зміни)
1990/91	70,5	71,0	5,18	45
1992	69,4	70,0	5,01	54 (-9)
1993	69,3	76,0	3,25	80(-26)
1994	68,4	76,0	2,72	95(-5)
1995/96	68,5	76,0	2,36	102(-7)
1997	68,8	77,0	2,19	91(+11)
1998	69,1	78,0	3,19	78(+13)
1999	68,1	77,0	3,46	74(+4)
2000	68,1	77,0	3,82	80(-6)
2001	69,2	81,0	4,35	75(+5)
2002	69,5	84,0	4,87	70(+5)
2003	66,1	86,0	5,49	78(-8)
2004	66,1	85,0	6,39	77(+1)
2005/06	67,7	86,5	6,85	76(+1)
2007/08	68,2	90,0	6,91	85(-9)
2009/10	68,6	89,0	6,54	69(+16)
2011	68,5	89,0	6,18	76(-7)
2012	68,8	89,1	6,43	78

Додаток Л

Рейтингова оцінка конкурентоспроможності країн світу, 2010-2014 рр.

Країна	Роки							
	2010/11		2011/12		2012/13		2014/15	
	ін-декс	міс-це	ін-декс	міс-це	ін-декс	міс-це	ін-декс	міс-це
Швейцарія	5,63	1	5,74	1	5,67	1	5,70	1
Швеція	5,56	2	5,61	3	5,48	6	5,41	10
Сінгапур	5,48	3	5,63	2	5,61	2	5,65	2
США	5,43	4	5,43	5	5,48	5	5,54	3
Німеччина	5,39	5	5,41	6	5,51	4	5,49	5
Японія	5,37	6	5,40	9	5,40	9	5,47	6
Фінляндія	5,37	7	5,47	4	5,54	3	5,50	4
Нідерланди	5,33	8	5,41	7	5,42	8	5,45	8
Данія	5,32	9	5,40	8	5,18	15	5,29	13
Канада	5,30	10	5,33	12	5,20	14	5,24	15
Польща	4,51	39	4,46	41	4,46	42	4,48	43
Росія	4,24	63	4,21	66	4,25	64	4,37	53
Україна	3,90	89	4,14	73	4,05	84	4,14	76

Додаток М

Вихідні дані та допоміжні розрахунки побудови економетричної моделі

Роки	<i>Y, грн</i>	<i>K, млн.грн</i>	<i>L, тис. осіб</i>	<i>S, млн.грн</i>	<i>V, тис. осіб</i>	<i>A, осіб</i>	<i>N, осіб</i>	<i>M</i>
2000.0	3436.0	23.7	4328.3	7.1	1402.9	24426.0	120773.0	1490.0
2001.0	4195.0	33.3	4431.2	9.6	1548.0	25362.0	113341.0	1479.0
2002.0	4685.0	35.0	4494.5	12.3	1686.9	26454.0	107447.0	1477.0
2003.0	5591.0	44.2	4539.7	14.9	1843.8	28326.0	104841.0	1487.0
2004.0	7273.0	61.5	4607.8	18.3	2026.7	29683.0	106603.0	1505.0
2005.0	9372.0	70.5	4687.2	26.8	2203.8	31181.0	105512.0	1510.0
2006.0	11630.0	82.3	4834.1	33.8	2318.6	32666.0	100245.0	1452.0
2007.0	15496.0	127.5	5069.4	44.3	2372.5	33915.0	96820.0	1404.0
2008.0	20495.0	149.6	5206.3	60.9	2364.5	34820.0	94138.0	1378.0
2009.0	19832.0	111.4	5507.5	66.8	2245.2	35578.0	92403.0	1340.0
2010.0	23600.0	122.6	5693.0	79.8	2129.8	36214.0	89564.0	1303.0
2011.0	28488.0	147.9	5907.7	86.3	1954.8	35823.0	84969.0	1255.0
2012.0	32002.0	191.0	6121.5	101.6	1824.9	35454.0	82032.0	1208.0
2013.0	33473.0	165.8	6116.8	105.5	1723.7	33313.0	77853.0	1143.0
2014.0	35834.0	126.2	6138.1	100.1	1438.0	29381.0	69404.0	999.0

	Y	K	L	S	V	A	N	M
Y	1							
K	0.910450841	1						
L	0.991321442	0.906247	1					
S	0.993423218	0.923024	0.996381	1				
V	0.812445465	0.810601	0.807407	0.802266	1			
A	0.673123374	0.844054	0.70786	0.721126	0.688661	1		
N	-0.369695103	-0.35962	-0.26097	-0.45552	-0.04359	-0.65121	1	
M	-0.948941001	-0.75235	-0.93101	-0.92297	0.255598	-0.43022	0.940046	1

Продовження додатку М

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0.998161
R-квадрат	0.996325
Нормированный R-квадрат	0.994283
Стандартная ошибка	871.6854
Наблюдения	60

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	5	1.85E+09	370746769.2	487.9304	1.14E-10
Остаток	54	6838519	759835.3943		
Итого	59	1.86E+09			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95.0%</i>	<i>Верхние 95.0%</i>
Y-пересечение	-11991.3	14106.43	-0.85005942	0.417332	-43902.3	19919.66	-43902.3	19919.66
K	27.10118	16.27698	3.162274238	0.034101	-9.7199	63.92227	-9.7199	63.92227
L	7.247551	3.413163	2.904846534	0.043904	-0.47356	14.96866	-0.47356	14.96866
S	223.097	73.22401	3.046773871	0.013865	57.45278	388.7412	57.45278	388.7412
V	5.454181	2.321734	2.349184057	0.043363	0.202053	10.70631	0.202053	10.70631
A	-1.05567	0.272617	-3.872375916	0.003775	-1.67238	-0.43897	-1.67238	-0.43897